2024

ROMÂNIA 2024.

Profil, tendințe, provocări

SECTORUL NEGUVERNAMENTAL

ANEXE:
GRAFICE, TABELE ȘI ALTE DETALII SUPLIMENTARE

BOGDAN VOICU, MIRCEA COMȘA, IRINA NIȚĂ,
BOGDAN MIHAI RADU, DANIELA ANGI
ȘTEFANIA ANDERSEN

Documentul de față include anexe ale lucrării:

Bogdan Voicu (coord.), Simona Constantinescu, Ștefania Andersen, Dana Țălnar-Naghi, Irina Niță, Marton Balogh, Mircea Kivu, Mircea Comșa, Ovidiu Voicu, Bogdan Mihai Radu, Daniela Angi, Vlad Dumitrescu. (2024). *România 2024. Sectorul neguvernamental. Profil, tendințe, provocări*, București: Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile.

Mod recomandat pentru citare:

Bogdan Voicu, Mircea Comșa, Irina Niță, Bogdan Mihai Radu, Daniela Angi, Ștefania Andersen. (2024). *România 2024. Sectorul neguvernamental. Profil, tendințe, provocări. Anexe: grafice, tabele și alte detalii suplimentare*, București: Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile. https://doi.org/10.7910/DVN/LKJJQO.

Toate drepturile asupra acestei lucrări aparțin Fundației pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC). Orice reproducere integrală sau parțială, indiferent de mijloacele tehnice utilizate, fără consimțământul scris al FDSC, este interzisă. Părți din această publicație pot fi reproduse în scopuri necomerciale doar cu precizarea sursei.

Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
Bd. Nerva Traian, Nr. 21, sector 3, București
E-mail: office@fdsc.ro Pagină web: www.fdsc.ro

Acest material a fost realizat în cadrul proiectului „*Building capacity for collective impact and knowledge on CSOs ecosystem*" cu sprijinul financiar Active Citizens Fund România, program finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin Granturile SEE 2014-2021.
Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Granturilor SEE și Norvegiene 2014-2021; pentru mai multe informații accesați www.eeagrants.org.
Informații despre Active Citizens Fund România sunt disponibile la www.activecitizensfund.ro

Proiect derulat de: Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile

Cuprins

INTRODUCERE 5

Scopul acestor anexe *(Bogdan Voicu)* 6

Dincolo de iliberalism. Despre provocările contemporane ale sectorului ONG *(Bogdan Voicu)* 7

IMPORTANȚA NUMERICĂ A SECTORULUI 11

Dimensiune, dinamică *(Bogdan Voicu)* 12

FUNCȚIONAREA SECTORULUI 13

Membri, voluntari, angajați *(Bogdan Voicu)* 14

Numărul de membri în asociații 14

Utilizarea voluntarilor 15

Ore lucrate 15

Bunăstarea subiectivă 16

Atașament organizațional și probabilitate de retenție a personalului 17

Factori de diferențiere între oamenii din sectorul ONG 18

O scurtă concluzie 20

Anexe 20

MISIUNE ȘI PREZENȚĂ PUBLICĂ 28

Reprezentări despre influența și interesele urmărite de ONG-urilor *(Mircea Comșa)* 29

Influența ONG-urilor (populația generală) 29

Interesele ONG-urilor (populația generală) 34

Practici și evaluări privind monitorizarea și evaluarea proiectelor *(Mircea Comșa & Irina Niță)* 38

Discuții, resurse, implementare (LCA) 38

Discuții, resurse, implementare (LPA) 54

Intern vs. Extern 70

Proiectul cel mai complex 86

TRENDURI CONTEMPORANE 102

ONG-urile și contextul organizațional *(Bogdan Radu, Daniela Angi)* 103

PERSPECTIVE SECTORIALE 104

Clasificarea sectorului ONG pe domenii de activitate *(Bogdan Voicu, Ștefania Andersen, Irina Niță)* 105

Organizații civice *(Mircea Comșa)* 108

ORGANIZAȚII SOCIAL-CARITABILE *(MIRCEA COMȘA)* 111
ORGANIZAȚII RELIGIOASE ȘI SPORTIVE *(BOGDAN VOICU)* 114
Introducere 114
Context: Dinamica internațională 115
Dinamica participării în România 117
Dinamica înregistrării de organizații 117
Asociații care raportează bilanțul la ANAF 118
Număr de angajați 118
Starea membrilor, angajaților și voluntarilor 118
Concluzii 119
Lista de referințe 119

Introducere

Scopul acestor anexe

(Bogdan Voicu)

Textele de față însoțesc raportul FDSC din 2024 asupra sectorului ONG, având drept scop completarea cu analize a raportului, aducerea unor argumente suplimentare, discutarea temelor care, din lipsa spațiului nu au fost incluse în raportul final.

Regăsiți în cele ce urmează, structurate similar calupurilor prezente în raport, informații pentru o parte dintre capitolele din raport, precum și pentru capitole ce nu există în raport.

Alături de metodologia colectării datelor, disponibilă în același dataverse ca aceste anexe, anexele constituie o parte integrantă a raportului menționat.

Lucrările referite pe parcursul acestor anexe se regăsesc în lista de referințe inclusă în textul principal al raportului.

Dincolo de iliberalism. Despre provocările contemporane ale sectorului ONG

(Bogdan Voicu)

„Un raport Amnesty International plasează România printre peste 50 de țări care promovează legislație restrictivă, menită să pună ONG-urile și societatea civilă într-o poziție în care vocile critice să nu se mai audă." Aceasta este fraza de debut a unui articol de presă[1] ce trimite la un raport al Amnesty International (2019) și reflectă o stare de fapt existentă pe întreg globul și extrem de vizibilă în țările Europei de Est de două decenii și mai bine (Bochsler & Juon, 2020; Enyedi, 2020; Jacobsson & Korolczuk, 2020; Marzec & Neubacher, 2020; Mikołajczak, 2023; Piotrowski, 2009).

Fără a intra în explicații privind ascensiunea curentă a poziționărilor iliberale, să notăm că ele aduc în prim plan doar elementul vizibil al provocărilor experimentate de organizațiile non-guvernamentale în întreaga lume. Dincolo de această presiune, majoră dar posibil conjuncturală, există câteva tendințe pe termen lung care se reflectă în viața organizațiilor din sector.

1.

În primul rând este creșterea importanței sectorului în condițiile continuării **tendințelor de postmodernizare a aranjamentelor de furnizare a bunăstării**. Opinia publică din România preia adesea tendința pe care o discut ca pe o suplinire de către sectorul ONG a inacțiunii statului. Realitatea este că, în ultimele decenii, statele (europene), au redefinit modul de furnizare a bunăstării, acordând mai multă importanță soluțiilor personalizate, a căror furnizare este mai la îndemâna ONG-urilor decât a agențiilor statului (Voicu, 2019). Pentru a explica pe scurt, este util să ne amintim că statutul bunăstării dezvoltat în Europa vestică postbelică era unul normativ: indivizii erau priviți ca având nevoi identice, prin urmare instrumentele de prevenire a riscurilor sociale erau nediferențiate de la un grup la altul sau de la un individ la altul. Mai ales după 1970, când semnele postmodernizării culturale deveneau vizibile (Inglehart, 2018), furnizarea bunăstării tinde să fie adusă mai aproape de nevoile diferențiate ale indivizilor (Peters & Marshall, 2002; Taylor-Gooby, 2006). Pentru Europa de Vest, reducerea rolului paternalist al statului avea să fie resimțită ca un risc încă de la debutul tranziției postcomuniste (Ferge, 1997), de aici și reținerea de la creșterea rolului ONG-urilor în furnizarea bunăstării. Totuși, realitatea arată că cel puțin unele servicii sociale sunt mai eficient furnizate dacă furnizorul are libertatea de a furniza servicii individualizate, este mai aproape de beneficiar și nu are parte de standardizarea normativă specifică furnizării prin agenții de stat (Aghajanyan și Dvarionas, 2020; Mikołajczak, 2020; Vollebergh et al, 2021).

Că să fiu mai clar: furnizarea de către stat a tuturor serviciilor sociale și educaționale, specifică anilor 1950-1960, se confruntă azi cu problema nevoii de a adapta serviciile la nevoile celui care le primește. În 1950,

[1] Andrei Luca Popescu, 21 februarie 2019, România, pe lista țărilor unde ONG-urile sunt puse la zid, prin lege, *Europa Liberă România*, https://romania.europalibera.org/a/romania-pe-lista-tarilor-unde-ong-urile-sunt-puse-la-zid-prin-lege/29782917.html

problema celor asistați social era rezolvată simplu: nu aveau bani, primeau bani. Mai apoi s-a observat că nu e suficient, pentru banii nu îi scoteau din sărăcie, ci doar le prelungeau rămânerea în situație de risc, iar cei aflați în nevoie pot depăși starea lor mai ușor dacă primesc și consiliere, acces la educație, orientare profesională, training, consiliere maritală, susținere psihologică, prevenirea violenței de gen, consiliere parentală, și o mulțime de alte lucruri despre care la 1950 nici nu se vorbea. Mai mult, dacă cei în nevoie mai erau și imigranți sau dizabilități sau non-binari sau o mulțime de alte de categorii despre care în 1950 nici nu se auzise, lucrurile devin și mai complicate. Staul poate cu greu să furnizeze servicii atât de înalt specializate: e greu să folosești o întreagă agenție pentru a deservi interesele unor categorii foarte înguste numeric, rezultate din intersecția unor factori precum cei amintiți mai sus. Prin urmare, scrutând mult expunerea, cel mai eficient este să externalizezi furnizarea, iar cei mai în măsură să preia acest rol COMPLEMENTAR statului sunt cei din sectorul ONG. Evident, ca acest lucru să se întâmple, societatea asigură granturi pentru ONG-uri prin varii programe de finanțare gestionate de stat. Exemple sunt ușor de regăsit în jurul nostru, de la competițiile de proiecte organizate de primării la fondurile norvegiene, de la AMIF și CERV[2] la fondurile AFCN[3], și mergând până la deducerile de impozit ce permit companiilor că finanțeze proiecte implementate prin ONG-urile de pe lista celor de utilitate publică.

Toate acestea s-au petrecut și au apărut treptat, și continuă să se dezvolte gradual. Această schimbare, tăcută, pe termen lung, este definitorie pentru existența ONG-urilor de astăzi, creând o sursă de venit pentru o bună parte a sectorului.

2.

Dacă mai sus am discutat despre modul în care societatea formulează o cerere pe termen lung pentru extinderea sectorului ONG, este momentul să dăm și doi pași înapoi, vorbind despre **provocările dezinstituționalizării**. Tradițional, ONG-ul era locul unde găseai și te regăseai cu oamenii care au interese comune cu tine. Că este vorba de o asociație profesională, de o fundație umanitară unde întâlneai alți voluntari, de o asociație a suporterilor unei echipe de fotbal, de iubitorii lui Victor Brauner[4], sau de susținătorii familiei tradiționaliste, organizațiile aferente creează cadre instituționale (adică seturi de reguli de interacțiune) în care participanții întâlnesc oameni cu interese similare.

Doar că astăzi avem ... Internet, populat cu numeroase **grupuri informale**, cu o social media în care mulți petrec un sfert din timpul în care sunt trezi și unde poți ușor găsi oameni similari ție. Apare probabilitatea unor procese de dezinstituționalizare, de trecere spre forme de participare mai degrabă informale, așa cum au fost ele observate, spre exemplu, în cazul asociațiilor sportive (Borgers, Pilgaard, Vanreusel, & Scheerder, 2018; Ehrlén, 2022; O'Connor & Brown, 2007). De remarcat că astfel de formule au avantajul de a fi încă și mai flexibile și adaptabile la nevoi, devenind „comunități lejere" (light communities) (Ehrlén, 2022; O'Connor & Brown, 2007; Trott, 2022). Aducând însă o abordare mai atentă la detalii, furnizând adesea asistență specializată membrilor (spre exemplu asigurând transfer de informație între generații, asistență de la mentori sau experți specializați, adesea plătiți etc.), pot apare și efecte de reinstituționalizare, bazate mai ales pe faptul că asociațiile sunt mai capabile de a genera sentimente de apartenență și loialitate decât grupurile informale. (vezi Voicu et al, 2024, pentru dezvoltarea argumentului în cazul asociațiilor sportive).

[2] Programe de granturi ale Comisiei Europene, ce pot fi accesate de ONG-uri.
[3] Trimitere la competiția de granturi organizată de câteva ori pe an de către Administrația Fondului Cultural Național și accesată de multe ONG-uri din zona culturală.
[4] Pictor român suprarealist, unul dintre reperele fundamentale din domeniu, exponențial la nivel mondial.

3.

O tendință mult mai ușor de observat decât precedentele două, și prin urmare fără atât de multă nevoie de explicare, este legată de **digitalizare** (Cavicchi & Vagnoni, 2023). Digitalizarea în sine constituie un proces banal. Mai importante sunt consecințele în ce privește nevoia de raționalizare a activității și vieții organizaționale, prin accentul pus pe organizarea bazelor de date, pe accountability, transparență etc.

Digitalizarea pune presiune deopotrivă pe organizații, dar și pe oamenii care le dau viață, și acționează similar digitalizării în toate sectoarele societății.

E important de observat, spre exemplu, că în criza curentă a refugiaților de război ucrainieni, absența digitalizării a dus la dificultăți de eficientizare a intervenției ONG-urilor bucureștene (Nowicka et al, 2024).

4.

Iliberalismul în sine constituie doar o parte a asediului contemporan al forțelor conservatoare asupra sectorului ONG. Observând mai atent dezbaterea din domeniu, se observă că de fapt în miezul problemei nu stă neapărat iliberalismul, relevante fiind mai ales **dificultățile de conceptualizare a unei părți a sectorului ce este adeseori tratată ca fiind „necivică"** (Oh et al, 2021; Ruzza, 2009, 2021; Segato, 2023). Eticheta caută să separe politic sectorul ONG, delimitând acele acțiuni din sector ce manifestă tendințe extremiste, anti-tolerante, conservatoare. Nu lipsa de civism constituie însă principala provocare, ci tocmai analiza reflexivă asupra sensului sectorului. Ea poate conduce fie la o delimitare în interiorul sectorului ONG, fie la o implozie a acestuia. La urma urmei, excluderea unei părți a sectorului pe motiv de a nu fi civic contravine tocmai principiului fundamental al sectorului de a genera bunuri comune unor comunități, pentru că cei care generează voluntar comportamente „necivice" constituie la rândul lor comunități. Dilema devine complexă atunci când aceste „comunități necivice", plasate sub stindard iliberal, contestă la rându-l lor dreptul altor comunități de a se organiza în ONG-uri.

5.

Munca de acasă a devenit în lume un loc comun. Și în România, o mică parte a societății lucrează *și* de acasă (Voicu et al, 2024). Chiar dacă această mică parte este mai mică decât în mai toate țările UE, ea tocmai ce s-a dublat ca dimensiune față de situația pre-pandemică, iar trendul de creștere pare inevitabil. Delocalizarea muncii pune însă întrebări fundamentale vieții asociative, atât la nivelul membrilor, cât și la cel al voluntarilor și al angajaților din sector. Este vorba de a asigura coerența culturii organizaționale și transmiterea acesteia de la an la an, despre nevoile specifice de consiliere a lucrătorilor, despre redimensionarea spațiilor de muncă, fie ele închiriate sau nu, despre prevenirea deopotrivă a burn-out-ului și, la polul opus, a comportamentelor de evitare sau mimare a muncii etc.

6.

Ethosul muncii este corolarul imediat legat de fenomenul de mai sus. Trendul constant din ultimii 150 de ani este ca importanța muncii în viața de zi cu zi să se diminueze, deopotrivă ca timp petrecut zilnic, săptămânal, anual lucrând (Voicu, 2008), dar mai ales ca modificare a valorilor muncii, oamenii căutând azi mai mult decât în trecut motivații intrinseci (să le placă munca) decât extrinseci (să fie bine plătiți). Chiar dacă cele din urmă rămân prevalente, primele devin azi mai relevante decât în trecut. Fenomenul pierderii din centralitatea muncii, înlocuită trepta ca importanță de timpul liber, prieteni, hobby-uri, dezvoltare personală etc., afectează

întreaga societate, dar are o specificitate aparte în cazul acelor ONG-uri care angajează personal care mai are și un alt loc de muncă. Astfel de personal poate avea tendința de a își diminua implicartea în viața organizațiilor respective.

7.

Retenția și recrutarea de personal calificat este de altfel una dintre nevoile pe care am întâlnit-o adesea menționată în interviurile realizate într-un alt proiect al FDSC despre sector (Voicu, Andersen, Țălnar Naghi, 2022). Problema este specifică României, al cărei șomaj redus și forță de muncă mai slab educată decât în alte țări europene, îmbinate cu imigrația redusă (care nu aduce forță de muncă suplimentară) fac dificilă atragerea de personal.

Evident, cele de mai sus sunt doar câteva dintre tendințele globale majore, particularizate pe alocuri la cazul României. Se adaugă numeroase altele, precum schimbarea structurii pe vârste, creșterea contractelor part-time, ascensiunea rapidă a inteligenței artificiale șamd, care afectează însă societatea în ansamblul ei.

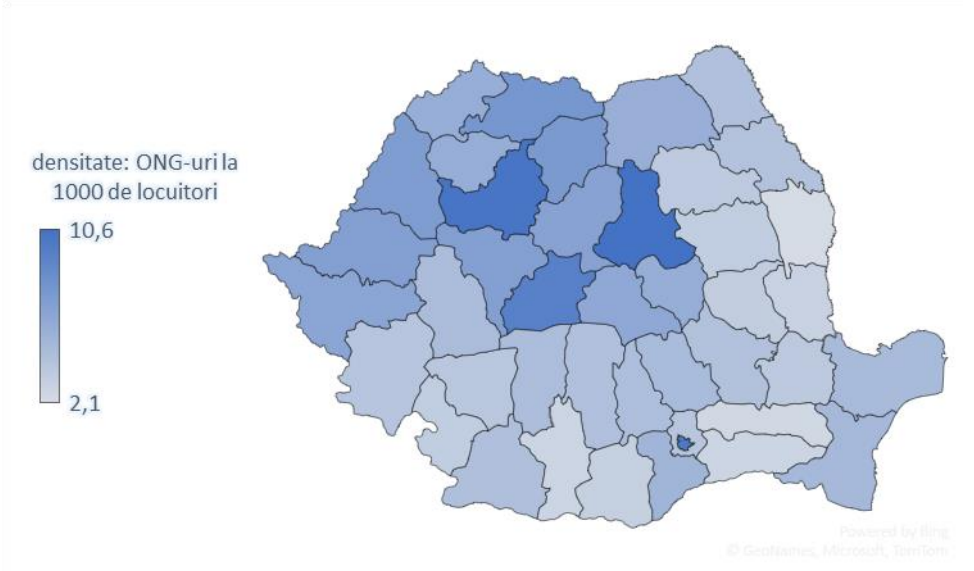
Listarea lor în acest calup introductiv are dublu scop: Pe de o parte ele precizează suplimentar contextul în care apare raportul de față. Pe de o alta, ele sugerează potențiale direcții în care capitolele raportului conduc cititorul.

Importanța numerică a sectorului

Dimensiune, dinamică

(Bogdan Voicu)

Figura 1. Distribuția pe județe a ONG-urile din RN-ONG în raport cu dimensiunea populației



Funcționarea sectorului

Membri, voluntari, angajați

(Bogdan Voicu)

ONG-urile există pentru că sunt puse în mișcare de oameni. În absența membrilor, angajaților și voluntarilor, ONG-urile ar fi doar niște simple abstracțiuni, a căror activitate ar exista doar în măsura în care ar putea fi realizată de către roboți, computere, inteligență artificială. Cum însă nu suntem (încă?) în epoca în care mașinile ne suplinesc întru totul, funcționarea ONG-urilor depinde indubitabil de prezența oamenilor care le populează. Literatura internațională dezbate adesea și în amănunt situația angajaților și membrilor, din punct de vedere al relațiilor din organizație (Brzustewicz et al, 2022; Da Silva et al, 2020; Luo, 2023; Mufti et al, 2020; Xu et al, 2016), eficienței (Da Silva et al, 2020), atitudinilor față de regulile interne (Narayana, 1992), asigurarea transparenței și responsabilizării (Kuruppu & Lodhia, 2020), motivației (Kołomycew , 2023; Schmidt, 2016; Stolfova & Fajfrlikova, 2019), relației cu autoritățile publice (Kołomycew, 2023), bunăstării subiective și sănătății mentale (Baluch, 2017; Calderón-Orellana et al, 2023; Mufti et al, 2020; Solomonidou & Katsounari, 2022) etc. Exemplele anterioare se adaugă unei literaturi extrem de bogate despre voluntariat (Caligiuri et al, 2013; van Ingen & Wilson, 2012; Voicu & Voicu, 2003; Wilson, 1999, 2000, 2012; Wilson & Musick, 1999).

Literatura românească despre sectorul ONG tinde însă să ignore resursele umane ale sectorului sau să le expedieze fugitiv, concentrându-se de regulă pe dimensiunea financiară și legală a organizațiilor non-profit. Excepțiile sunt puține și se referă mai ales la motivarea angajaților (Păceșilă, 2014a, 2014b), expunerea la burnout (Craiovan, 2015) și la voluntariat și participare în asociații (Constantinescu et al, 2020; Mateiu-Vescan et al, 2021, 2022; Voicu, 2020).

Raportul de față caută să pună în drepturi discuția despre membrii, angajații și voluntarii din ONG-urile din România. Acest capitol le trece în revistă aduce în prim plan câteva cifre privind starea membrilor, angajaților și voluntarilor, numărul lor, tendința de a rămâne în sector. Alte detalii sunt prezente în capitolele despre trendurile contemporane din ONG-uri și în analizele pe domenii de activitate.

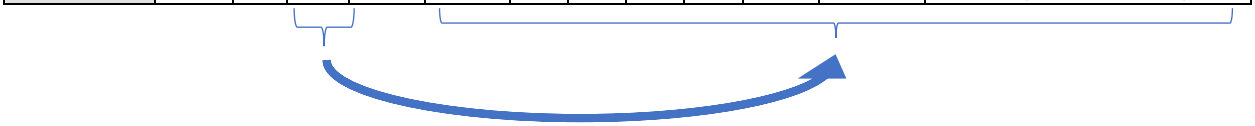
Numărul de membri în asociații

ONG-urile românești au în general un număr mic de membri. Știm din surse administrative (Registrul Național ONG) că sunt înregistrate aproximativ 120 de mii de ONG-uri. Mai știm din datele de sondaj că aproximativ 30% din populația adultă participă în asociații. Cu alte cuvinte avem aproximativ 4,5 milioane de participanți în 120.000 de ONG-uri, iar un român participă în medie în 0,69 asociații. Rezultă (4,5 milioane /0,69 × 120 mii ONG-uri) adică 54-55 membri în medie per ONG. Estimările din BLO ne permit să observăm varietatea situațiilor posibile (). 13% dintre respondenți nu au indicat dimensiunea organizației, 2% nu au știut care este numărul de membri. Printre cei ce au răspuns, o treime vin din organizații cu maxim 3 membri (cei necesari legal pentru constituire), 27% din organizații cu 4-9 membri, un sfert din organizații cu 10-99 de membri, iar 15% din organizații mai mari. Dimensiunea mediană a unei organizații este de 5 membri, iar media este în jurul a 100 de membri (dintre care 63 activi), cu un interval de încredere foarte mare, indicând variația situațiilor observate.

Cifrele sunt apropriate de cele provenite din estimarea grosieră de mai sus (54-55 membri în medie pe asociație). Valoarea de luat în calcul ca referință este însă cea mediană, de 5 membri pe ONG, mediana fiind mai puțin sensibilă decât media la influența unor organizații cu neobișnuit de mulți membri.

Tabelul 1. Numărul de membri în ONG-uri conform rezultatelor BLO 2023

număr membri	Status răspuns				Distribuția răspunsurilor valide						Indicatori ai tendinței centrale			
					Număr membri						Mediana	Media și intervalul de încredere 95%		
	nu a răspuns	nu știe	a oferit un răspuns	Total	1-3	4-9	10-29	30-99	100 și peste	Total		Media		
TOTAL	13%	2%	85%	100%	33%	27%	15%	10%	15%	100%	5	48,6	100	151,6
ACTIVI	17%	3%	80%	100%	33%	26%	16%	10%	15%	100%	5	31,6	63	94,6



Tragem astfel concluzia că ONG-urile nu doar că au puțini angajați, dar și numărul lor tipic de membri este mai degrabă mic, în aproprierea limitei minime impuse de lege. Aceasta poate fi un impediment în calea derulării de proiecte de anvergură, dar constituie un avantaj pentru a implementa proiecte de nișă, puternic personalizate, flexibile, și a avea organizații suple, în spiritul mișcării asociative.

Utilizarea voluntarilor

Am întrebat respondenții BLO 2013 dacă folosesc voluntari și dacă au angajați. 5% nu ne-au răspuns la întrebare, iar din restul 45% lucrează exclusiv cu voluntari și 49% cu voluntari și angajați. Cu alte cuvinte, doar 6% nu folosesc voluntari. De remarcat că în BLO 2016 cei ce nu foloseau voluntari erau 8%, iar cei ce foloseau doar voluntari 34%. Cu alte cuvinte avem o creștere a numărului celor ce folosesc exclusiv voluntari, dar aceasta poate proveni din diferențele de structură a celor două eșantioane.

În contextul folosirii masive de voluntari că aceștia sunt eficienți mai ales când simt că fac cu adevărat ceva util înțeleg scopurile ONG-ului și sunt susținuți prin resursele acestuia, iar activitatea desfășurată este în concordanță cu competențele lor profesionale (Caligiuri et al, 2013).

Ore lucrate

Rezultatele BMO 2023 referitoare la timpul de muncă al angajaților din ONG-uri relevă o încărcare mare a acestora: 73% dintre angajații din ONG-uri lucrează și de acasă, cu mult mai mult decât cei 10% care fac acest lucru pe ansamblul economiei naționale (Voicu et al. 2024). 55% au un loc de muncă în afara ONG-urilor. 39% lucrează pentru cel puțin două ONG-uri.

Valul 2021 al European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS), un sondaj organizat de Eurofound[5], indica pentru România o medie de 40,1 ore lucrate pe săptămână. Estimările pe baza BMO 2023 indică distribuții ale orelor lucrate distorsionate prin faptul că unii respondenți raportează foarte multe lucrate pe săptămână, conducând la aproximativ 40 de ore pe săptămână lucrate în medie în ONG-ul de referință pentru respondent, respectiv la 57 de ore lucrate în total săptămânal, atât în ONG cât și la alte locuri de muncă[6].

[5] https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0
[6] Interval de încredere 95%: 38-41 ore/săptămână pentru timpul mediu lucrat în ONG, respectiv 53-60 de ore/săptămână

Medianele sunt tot de 40 de ore pentru timpul lucrat într-un ONG, dar de 48 de ore în total. Cu alte cuvinte, angajații din ONG-uri tind să lucreze cu 8 ore mai mult pe săptămână față de media națională.

Dacă privim la membri și voluntari, cifre rămân ridicate. Săptămânal, membrii lucrează în medie 21 de ore în ONG (mediana: 20 de ore/săptămână) 48% lucrează și pentru alte ONG-uri, 87% au și alte locuri de muncă, iar mediana orelor lucrate săptămânal este 52 (media este 61). Pentru voluntari, mediana orelor lucrate în ONG scade la 8, iar cea a orelor lucrate în total este de 40 (mediile sunt 13, respectiv 42 de ore pe săptămână). 79% dintre voluntari au activitate și la alte locuri de muncă.

Rămânem cu imaginea unui sector în care membrii și angajații lucrează intens, mult peste media națională. Voluntarii se încadrează în același trend, dar au încărcare mai mică. La toate aceste ore de muncă se adaugă, desigur, timpul petrecut în educație sau pentru îngrijit membri ai familiei, dar BMO nu a contabilizat aceste aspecte.

Bunăstarea subiectivă

Eurofund, organizație ce reprezintă la nivel european interesele angajatorilor, sindicatelor, guvernelor și Comisiei Europene, realizează sondaje în țările UE și candidate, în care măsoară satisfacția cu viața la fel ca în BMO 2023. Sondajele respective solicită respondenților să precizeze cât de mulțumiți sunt cu propria lor viață pe scale de la 1 la 10, unde 1 indică nemulțumire maximă, iar 10 satisfacție deplină. În cadrul European Quality of Life Survey (2016), România înregistra o medie de 6.5 puncte. În ianuarie-februarie 2022 și în mai 2022, postpandemic, media observată în cazul României în cazul sondajului online Eurofound-ETF, joint e-survey on Living, working and COVID-19, era de ceva mai mică, atingând nivelul 6.2 (Ahrendt et al, 2022).

Datele BMO aduc în prim plan o medie mult mai mare, de 7.5 (interval de încredere 95%: 7.4-7.7). Indiferent de diferențele de perioadă în care au fost culese datele, ținând cont și de relativa stabilitate a mediei satisfacției cu viața într-o populație oarecare pe durată scurtă (Ehrhardt, Saris, Veenhoven, 2000), chiar și în condițiile creșterilor observate în ultimul deceniu în România (Voicu, 2023), este probabil ca datele BMO să indice o satisfacție cu viața peste cea observată la nivelul întregii populații.

Cu alte cuvinte, angajații din ONG-uri sunt mai mulțumiți cu propria viață decât restul românilor. În ce privește veniturile însă, media de 6.1 (interval de încredere 6.0-6.3) este similară celei pentru întreaga populație. Apare un posibil factor de disonanță cognitivă ce poate afecta sectorul pe ansamblul său: diferența dintre satisfacția cu viața și cea cu veniturile observată în mod obișnuit în România este mai mare pentru angajații din ONG-uri, cei care, așa cum am arătat în secțiunea anterioară, muncesc mai mult decât restul țării. Mai mult, această diferență se înregistrează într-un sector care, pe ansamblul său, din punct de vedere financiar, înregistrează anual excedent net. Cel mai probabil, toate acestea sunt semne de inegalitate în redistribuirea resurselor în interiorul sectorului.

Satisfacția cu viața estimată pentru voluntari este de 7.7, iar pentru membri este de 8.1, dar diferențele dintre aceste două categorii și angajați nu sunt semnificative statistic. La fel stau lucrurile și în cazul satisfacției medii cu veniturile (6.7 la voluntari, 6.5 la membri).

BMO a chestionat respondenții și despre riscul de burn-out printre angajații și membri din sector. Răspunsurile angajaților indică un risc foarte ridicat pentru 17% dintre cei ce au răspuns, și ridicat pentru 29% (în total 46% observă un risc ridicat sau foarte ridicat). 2% nu pot aprecia, iar 40% spun că riscul este moderat.

pentru totalul orelor de lucru, indiferent unde sunt acestea lucrate.

10% cred că riscul este scăzut, iar 2% că este foarte scăzut. Rezultă o preponderență foarte mare a celor care cred că sectorul este marcat de risc de burnout. Rezultatele sunt un pic mai moderate în ce privește opiniile membrilor și voluntarilor, cu observația creșterii ponderii celor ce nu pot aprecia (la 6% pentru membri și 15% pentru voluntari) și a celor ce nu identifică riscuri (20% la membri, 24% la voluntari, față de 2+10=12% la angajați). Se confirmă astfel starea de alertă semnalată mai sus, cu o populație de angajați expusă la muncă multă, și venturi pe care le consideră mai degrabă mici.

Atașament organizațional și probabilitate de retenție a personalului

De peste șapte decenii, organizațiile sunt preocupate de a menține și crește atașamentul organizațional al angajaților, pentru a avea o mai bună productivitate, a crește coeziunea și capacitatea de inovare etc. (Voicu & Rusu, 2010). Meyer şi Allen (1997) au propus un model multidimensional de măsurare a atașamentului, care în versiune prescurtată a fost adaptat pentru România de Voicu & Rusu (2010). În fapt este vorba de trei tipuri de atașament (Meyer et al, 1993): afectiv (legat de congruența dintre valorile organizației și cele ale angajatului), de continuitate (legat de costurile plecării din organizație, inclusiv cele de relaționare cu colegii), și normativ (trăirea unei obligații morale de a rămâne în organizație). Fiecare este măsurat în BMO prin trei itemi, a căror medie constituie un indicator de atașament (Tabelul 2). În general, intre angajații ce au răspuns la BMO, scorurile de atașament afectiv sunt semnificativ mai mari decât cele de atașament normativ, iar cele din urmă sunt mai mari decât cele de atașament de continuitate.

Tabelul 2. Indicatorii de atașament organizațional din sectorul ONG, conform BMO 2023

Tip atașament	Itemi (pe o scală de 4 puncte: 1=dezacord, 4=acord)	media	Media indicatorului
afectiv	Aș fi deosebit de fericit să-mi petrec restul carierei în organizația în care lucrez acum.	3,04 [2,90…3,17]	3,17 [3,06…3,29]
	Îmi face plăcere să discut despre organizația în care lucrez acum cu persoane din afara ei.	3,33 [3,21…3,45]	
	Mă simt “ca în familie” în organizația din care fac parte.	3,16 [3,02…3,29]	
de continuitate	Multe lucruri din viața mea ar fi perturbate dacă aș decide că vreau să plec din organizație.	2,81 [2,68…2,95]	2,63 [2,53…2,72]
	Cred că am prea puține opțiuni pentru a lua în considerare părăsirea organizației din care fac parte.	2,24 [2,10…2,38]	
	Pentru mine ar fi ușor să părăsesc organizația din care fac parte acum. (mediile prezintă scala inversată)	2,82 [2,69…2,96]	
normativ	Consider că zilele acestea oamenii se mută de la o organizație la alta mult prea des.	2,64 [2,52…2,76]	2,70 [2,60…2,81]
	Loialitatea este importantă, şi prin urmare simt un fel de obligație morală să rămân în această organizație.	2,79 [2,66…2,92]	
	Dacă aș primi o ofertă de muncă în altă parte, aș simți că nu este corect să-mi părăsesc organizația.	2,67 [2,53…2,82]	

Cifrele permit comparația cu un eșantion mare de universitari (Voicu & Rusu, 2010), indicând faptul că

atașamentul față de organizație este mai mic în sectorul ONG pe toate dimensiunile. Cu toate acestea, gradul așteptat de retenție în sector continuă să fie mare. Angajații ce au răspuns la BMO 2023 estimează în majoritatea lor probabilități mici de a schimba organizația sau de a părăsi sectorul.

Tabelul 3. Probabilitatea autoestimată a angajaților de a rămâne în sector, respectiv organizație, peste un an, conform BMO 2023

Probabilitatea să vă aflați peste un an …	Categorii de răspuns					Media estimată* și intervalul de încredere 95%		
	0-25%	26-50%	51-75%	76-100%	Total			
…în această organizație	9%	6%	17%	68%	100%	70,8	74	76,1
… în sectorul ONG	5%	4%	12%	80%	100%	77,1	79	81,3

*Pentru a estima media, am aproximat fiecare răspuns cu mijlocul intervalului indicat. Spre exemplu, dacă un respondent a indicat că probabilitatea de a rămâne în sector este între0 și 25%, i-am asociat o probabilitate de 12,5%. Pe cei 2% ce au spus că nu știu care este probabilitatea i-am exclus din calcule.

Factori de diferențiere între oamenii din sectorul ONG

Tabelul 4 sintetizează analize care caută să identifice segmentări în interiorul sectorului în funcție de varii caracteristici legate de oamenii din sector. Am observat astfel că ONG-urile cu portofolii mai diversificate și cu mai puțini membri sunt cele care atrag voluntari. Cei care au o probabilitate mai mare de a lucra mai multe ore în ONG sunt bărbații, liderii organizației, cu educație universitară mai recentă și fără doctorat, cei care au vechime mai mare în organizație.

Vechimea în organizație nu doar crește numărul de ore lucrate, dar și probabilitatea de a rămâne în ONG și toate cele trei forme de atașament organizațional.

Liderii din organizații au o probabilitate mai ridicată de a lucra și în alte ONG-uri, de a prezenta atașament afectiv și de a rămâne în organizație și sector.

Retenția în organizație crește nu doar pentru lideri, ci și pentru cei ce au atribuții decizionale, pentru managerii de proiect, pentru cei lucrează multe ore pe săptămână, pentru cei mai vechi în organizație.

Este interesant de observat că vârsta nu joacă un rol aparte, dar vechimea este cea care contează: mai mult timp petrecut în organizație conduce la atașament mai ridicat și la o probabilitate de retenție mai mare.

Tabelul 4. Factori de diferențiere între indicatori privind membrii și angajații din ONG-uri

Tip de indicator	Sursa datelor	Tip model	Determinanți semnificativi
Au angajați	BLO 2023	logit	Nicio segmentare legată de organizație
Număr membri	BLO 2023	OLS, ln	Nicio segmentare legată de organizație
Utilizează voluntari	BLO 2023	logit	Au mai puțini membri Au mai multe surse de venit
Ore lucrate în ONG	BMO 2023	liniar, ln	Nu lucrează în alte locuri Este bărbat Este lider al organizației Nu are atribuții de decizie Are mai mare vechime în organizație Are studii de licență de 3 ani sau de master

Tip de indicator	Sursa datelor	Tip model	Determinanți semnificativi
Ore lucrate în total	BMO 2023	liniar, ln	Lucrează în alte locuri Este bărbat Nu este voluntar Are studii de master
Lucrează și în alt ONG	BMO 2023	logit	Lider al organizației personal suport: IT expert în domenii conexe domeniului organizației educație mai ridicată
Satisfacția cu viața	BMO 2023	liniar, ln	Lucrează în alte organizații Nu lucrează în alte ONG-uri Nu e angajat sau membru Are atribuții de decizie Nu lucrează în comunicare Are doctorat
Satisfacția cu veniturile	BMO 2023	tobit	Are atribuții de decizie Crește cu educația
Burnout estimat în organizație	BMO 2023	ologit	Lucrează în ONG mai multe ore/săptămână Nu e bărbat Mai tânăr Nu furnizează suport ca IT-st
Atașament: afectiv	BMO 2023	liniar	Nu e angajat E membru E lider al asociației E expert în domeniul organizației Are atribuții de decizie E mai vechi în ONG Scade cu educația
Atașament: de continuitate	BMO 2023	liniar	scade la voluntari e mai vechi în organizație scade cu educația
Atașament: normativ	BMO 2023	liniar	Nu e angajat Nu e IT-st (personal suport) E mai vechi în ONG
Retenție în ONG	BMO 2023	ologit	Lucrează multe ore pe săptămână Nu e angajat E membru Lider al organizației Manager de proiect Are vechime mai mare în ONG
Retenție în sector	BMO 2023	ologit	Bărbat Lider al organizației Nu e IT-st Nu are doctorat

Note: În tabel sunt indicate asocierile semnificative la p<.05. Dacă nu este precizat altfel, factorii menționați sunt cei care cresc probabilitatea sau valoarea indicatorului de pe fiecare rând. Tipul de model oferă indicații privind modul în care a fost realizat analiza. „ln" indică faptul că variabila dependentă a fost logaritmată. Modelele bazate pe BMO sunt modele cross-classified, cu respondenții grupați în domeniile de activitate ale ONG-ului. Pentru acestea, „liniar" indică un model de regresie liniară. Toate modelele au fost estimate în Stata 17. Erorile standard sunt estimate robust.

O scurtă concluzie

Literatura românească despre sectorul ONG tinde să ignore resursele umane sau să le expedieze fugitiv, concentrându-se pe dimensiunea financiară și legală. Excepțiile se referă mai ales la motivarea angajaților (Păceșilă, 2014a, 2014b), expunerea la burnout (Craiovan, 2015) și la voluntariat și participare în asociații (Constantinescu et al, 2020; Mateiu-Vescan et al, 2021, 2022; Voicu, 2020).

Readucând în prim plan membrii, angajații și voluntarii din ONG-urile din România, am constatat că sectorul este dominat de organizații mici: o parte sunt lipsite de angajați, iar restul au o dimensiune mediană de 2 angajați conform datelor din bilanțurile depuse la ANAF și de 5 membri conform BLO 2023. Dimensiunea mică conferă flexibilitate, cu costul de a nu derula proiecte de amploare. Cvasimajoritatea folosesc voluntari, iar aproape jumătate folosesc exclusiv muncă voluntară. Angajații, membrii și voluntarii din sector lucrează cu 8 ore pe săptămână mai mult decât angajatul mediu din România.

Conform BMO, satisfacția medie cu viața a angajaților din ONG-uri este de 7.5 puncte pe o scală de la 1 la 10, ceva mai mare decât media națională. În ce privește veniturile însă, media de 6.1 (interval de încredere 6.0-6.3) este similară celei pentru întreaga populație. 46% dintre angajații din BMO 2023 estimează o incidență ridicată sau foarte ridicată a burnout-ului în sector. Atașamentul organizațional este mai redus decât în alte sectoare din România, apropriindu-se de limita de la care loialitatea dispare, chiar dacă probabilitățile autoestimate de a fi peste un an în același ONG, respectiv în sector, sunt în jurul a 75%. De aici apare un risc de pierdere a angajaților din sector, relevant mai ales în condițiile dimensiunii mici a organizațiilor ce compun sectorul.

Anexe

Tabelul 5. Încărcarea cu muncă a membrilor anjaților și voluntarilro din ONG-uri, conform BMO2023

		Angajat	Membru	Voluntar
Ore de munca într-o săptămână obişnuită in ONG	Unweighted Count	417	235	290
	Minimum	2	1	0
	Mean	40	21	13
	Median	40	20	8
	Maximum	160	80	80
lucrează și pentru alte ONG-uri	Mean	38%	48%	41%
lucrează și în alte locuri	Mean	56%	87%	79%
număr ore lucrate în total pe săptămână	Minimum	5	2	1
	Mean	57	61	42
	Median	48	52	40
	Maximum	260	208	200

Tabelul 6. Covarianți ai angajării și utilizării de voluntari

	au_angajati	folosesc voluntari
Anul nașterii:	1.02	0.98
Gender		
Femeie	1.00	1.00
Bărbat	0.66	7.19***
Altă situație	1.00	
Educație		
gimnaziu sau mai puțin	1.00	
liceu	1.16	1.00
postliceal sau colegiu/subingineri	0.36	1.00
universitate: program licență, 3 ani	2.34	4.92
universitate: program licență, 4 ani	2.33	1.41
universitate: program licență, 5 ani	0.62	0.89
universitate: program licență, 6 ani	1.37	1.00
master	1.57	2.19
doctorat	1.00	0.16
Anul începerii activității în ONG	0.93***	1.07
număr surse venit în 2023	1.09	1.60***
ln(nr. membri)		0.68*
Numărul mediu de angajați al ONG-ului dvs. în anul 2023?Â		1.00
salariul mediu lunar net al angajaților		
Pâna la 1.900 lei		1.00
între 1901 și 2.500 lei		0.91
între 2.501 și 3.000 lei		1.36
între 3.001 și 4.000 lei		0.70
între 4.001 și 5.000 lei		1.26
Peste 5.000 lei		0.75
Observations	678	328
Pseudo R^2	0.096	0.267

Exponentiated coefficients

Analize pe baza de date BLO 2023.

Factorii despre respondent sunt folosiți ca variabile de control.

Erorile standard sunt estimate robust.

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelul 7. Covarianți ai numărului de membri

	ln(nr. membri)
Anul nașterii:	0.01
Gender	
Femeie	0.00
Bărbat	0.00
Educație	
liceu	0.00
postliceal sau colegiu/subingineri	0.08
universitate: program licență, 3 ani	-3.67***
universitate: program licență, 4 ani	-3.11***
universitate: program licență, 5 ani	-3.11***
universitate: program licență, 6 ani	-4.65***
master	-3.10***
doctorat	-3.44***
Anul începerii activității în ONG	-0.03
salariul mediu lunar net al angajaților	
Pâna la 1.900 lei	0.00
între 1901 și 2.500 lei	0.09
între 2.501 și 3.000 lei	0.32
între 3.001 și 4.000 lei	0.56†
între 4.001 și 5.000 lei	0.50
Peste 5.000 lei	0.69
număr surse venit în 2023	0.11
Constant	52.77
Observations	350
Adjusted R^2	0.269

Analize pe baza de date BLO 2023.

Factorii despre respondent sunt folosiți ca variabile de control.

Erorile standard sunt estimate robust.

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelul 8. Covarianți ai timpului lucrat săptămânal

	ln(ore lucrate în ONG)	ln(ore lucrate în total)
lucrează și în alte locuri	-0.22***	0.57***
lucrează și pentru alte ONG-uri	0.02	0.06
Gender: (categorie de referință: bărbat)		
femeie	-0.13†	-0.05
altă identitate de gen	-0.84*	-0.76**
Anul nașterii:	-0.00	-0.00
Angajat	0.78***	0.12†
Membru	-0.15†	-0.01
Voluntar	-0.58***	-0.32***
Lider al organizației (președinte/director executiv sau similar)	0.20**	0.13†
Expert în domeniul de activitate al organizației	0.00	-0.01
Expert în alte domenii (conexe)	0.11	0.05
Manager de proiect	0.12†	-0.00
Personal suport: financiar/contabil	0.06	0.04
Personal suport: IT	-0.26	-0.08
Personal suport: comunicare	-0.04	-0.01
Aveți atribuții de decizie?	-0.10**	-0.03
din ce an activați în acest ONG?	-0.01**	-0.01
Educație: (categorie de referință: liceu)		
BA de 3 ani sau subingineri	0.37*	0.21
BA de 4-6 ani	0.18	0.25†
master	0.30*	0.34*
doctorat	0.04	0.22
Constant	38.98***	14.44*
Observations	647	683
Adjusted R^2	0.459	0.227

Analize pe baza de date BMO 2023.

Modele OLS. Erorile standard sunt estimate robust.

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelul 9. Covarianți ai activității în mai mult de un ONG

	lucrează și pentru alte ONG-uri
Gender: (categorie de referință: bărbat)	
femeie	0.78
altă identitate de gen	2.53
Anul nașterii:	1.01
Angajat	0.37**
Membru	1.03
Voluntar	0.94
Lider al organizației (președinte/director executiv sau similar)	3.70***
Expert în domeniul de activitate al organizației	1.24
Expert în alte domenii (conexe)	2.16*
Manager de proiect	1.65†
Personal suport: financiar/contabil	0.62
Personal suport: IT	0.13*
Personal suport: comunicare	1.26
Aveți atribuții de decizie?	0.84
din ce an activați în acest ONG?	1.00
Educație: (categorie de referință: liceu)	
BA de 3 ani sau subingineri	1.90†
BA de 4-6 ani	2.22*
master	2.48**
doctorat	2.34*
Observations	761
Pseudo R^2	0.047

Exponentiated coefficients

Analize pe baza de date BMO 2023.

Logit. Coeficienții prezentați sunt odds ratios. Erorile standard sunt estimate robust.

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelul 10. Covarianți ai satisfacției cu viața și cu veniturile

	Satisfacție cu viața	Satisfacție cu veniturile
lucrează și în alte locuri	0.43*	0.29
lucrează și pentru alte ONG-uri	-0.40*	-0.25
Gender: (categorie de referință: bărbat)		
femeie	-0.25	-0.06
altă identitate de gen	-0.49	0.23
Anul nașterii:	-0.01	-0.01
Angajat	-0.69*	-0.34
Membru	-0.39*	-0.25
Voluntar	-0.32	0.06
Lider al organizației (președinte/director executiv sau similar)	0.34	-0.34
Expert în domeniul de activitate al organizației	0.22	-0.16
Expert în alte domenii (conexe)	-0.29	0.16
Manager de proiect	0.32†	-0.04
Personal suport: financiar/contabil	-0.53	0.38
Personal suport: IT	-1.37†	0.01
Personal suport: comunicare	-0.65*	-0.03
Aveți atribuții de decizie?	0.51**	0.74**
din ce an activați în acest ONG?	0.00	0.02
Educație: (categorie de referință: liceu)		
BA de 3 ani sau subingineri	0.55	0.76†
BA de 4-6 ani	0.49	1.14*
master	0.38	1.01*
doctorat	0.94*	1.52**
Constant	19.08	-4.37
Observations	691	682
Pseudo R^2	0.022	0.011

Analize pe baza de date BMO 2023.

Modele tobit. Erorile standard sunt estimate robust.

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelul 11. Covarianți ai probabilităților de burnout în sector, respectiv a probabilităților autoestimate de a rămâne în ONG și sector peste un an

	Cum estimați gradul de burnout al angajaților și membrilor ONG-ului	probabilitatea de a rămâne în organizație	probabilitatea de a rămâne în sector
ln(ore lucrate în total)	1.03	1.72*	1.82†
ln(ore lucrate în ONG)	1.68***	0.97	1.33
lucrează și în alte locuri	1.43	0.67	0.69
lucrează și pentru alte ONG-uri	0.89	0.66	1.17
Gender: (categorie de referință: bărbat)			
femeie	1.81**	0.57†	0.43*
altă identitate de gen	2.97*	3.42	2.7e+05***
Anul nașterii:	1.03**	0.99	1.00
Angajat	2.16*	0.27**	0.26*
Membru	1.17	2.49*	1.64
Voluntar	1.61†	1.08	1.56
Lider al organizației (președinte/director executiv sau similar)	0.86	8.46***	5.43**
Expert în domeniul de activitate al organizației	1.09	1.95†	1.71
Expert în alte domenii (conexe)	1.81	0.97	0.87
Manager de proiect	0.65	2.39*	2.30†
Personal suport: financiar/contabil	0.52	0.62	0.70
Personal suport: IT	0.07**	0.21	1.1e+08***
Personal suport: comunicare	1.63	0.72	1.26
Aveți atribuții de decizie?	0.80	1.36	1.53
din ce an activați în acest ONG?	0.98	0.94*	0.95†
Educație: (categorie de referință: liceu)			
BA de 3 ani sau subingineri	0.48	0.81	0.57
BA de 4-6 ani	0.65	0.79	0.43
master	0.54	0.73	0.56
doctorat	1.03	0.42	0.13**
Observations	454	461	460
Pseudo R^2	0.060	0.141	0.131

Exponentiated coefficients
Analize pe baza de date BMO 2023. Modele ordinal logit (ologit).
Coeficienții prezentați sunt odds ratios. Erorile standard sunt estimate robust.
† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Tabelul 12. Covarianți ai atașamentului organizațional afectiv, de continuitate și normativ

	afectiv	de continuitate	normativ
lucrează și în alte locuri	0.02	-0.13†	-0.07
lucrează și pentru alte ONG-uri	-0.07	-0.08	-0.10
Gender: (categorie de referință: bărbat)			
femeie	-0.06	0.01	-0.13
altă identitate de gen	-0.17	-0.33	-0.16
Anul nașterii:	-0.00	0.00	-0.01*
Angajat	-0.28*	-0.16	-0.44**
Membru	0.21**	0.04	-0.14
Voluntar	-0.06	-0.38***	-0.20†
Lider al organizației (președinte/director executiv sau similar)	0.38***	0.14	0.21†
Expert în domeniul de activitate al organizației	0.19*	0.09	0.17†
Expert în alte domenii (conexe)	-0.09	-0.19	-0.12
Manager de proiect	-0.05	0.07	0.03
Personal suport: financiar/contabil	-0.04	-0.13	0.21
Personal suport: IT	-0.18	0.13	-0.66*
Personal suport: comunicare	-0.09	-0.06	-0.01
Aveți atribuții de decizie?	0.18**	0.07	0.15†
din ce an activați în acest ONG?	-0.01*	-0.03***	-0.01*
Educație: (categorie de referință: liceu)			
BA de 3 ani sau subingineri	-0.33*	-0.16	-0.07
BA de 4-6 ani	-0.25†	-0.36*	-0.01
master	-0.31*	-0.26	-0.03
doctorat	-0.46**	-0.55**	-0.16
Constant	32.51***	46.98***	49.99***
Observations	495	496	490
Adjusted R^2	0.143	0.122	0.081

Analize pe baza de date BMO 2023.

Modele OLS. Erorile standard sunt estimate robust.

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

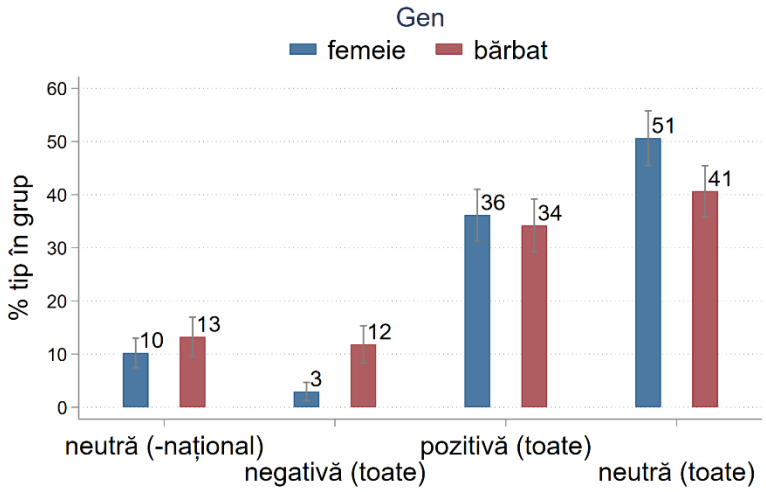
Misiune și prezență publică

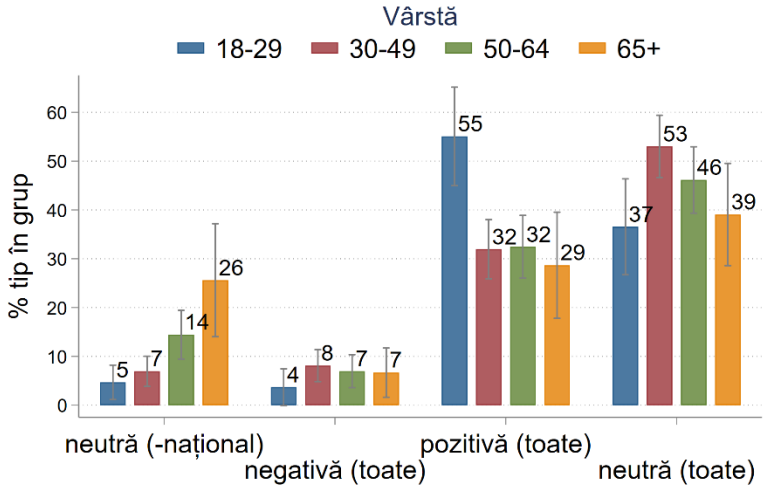
Reprezentări despre influența și interesele urmărite de ONG-urilor

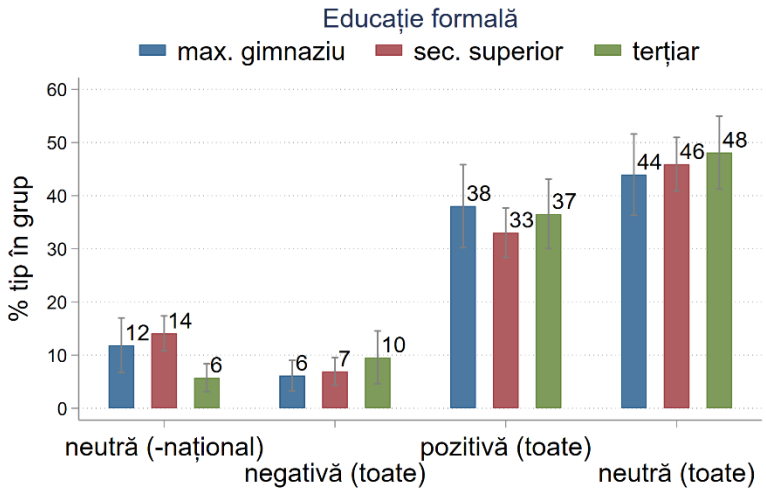
(Mircea Comșa)

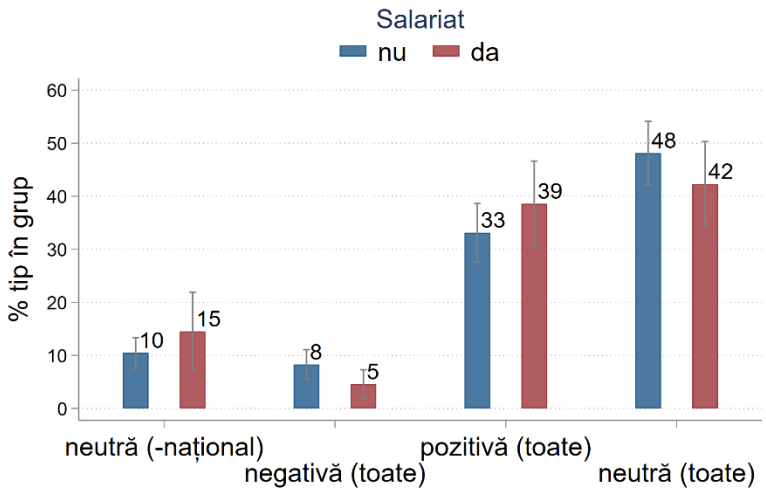
Anexele de față includ grafice ce ilustrează analizele comentate în textul capitolului.

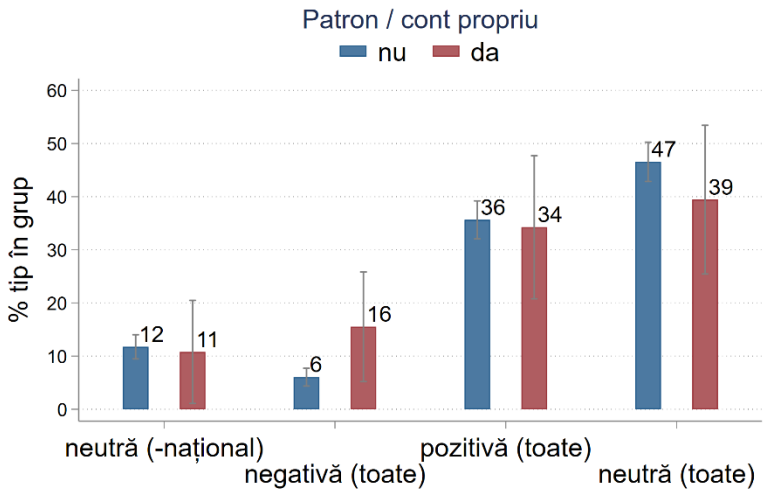
Influența ONG-urilor (populația generală)

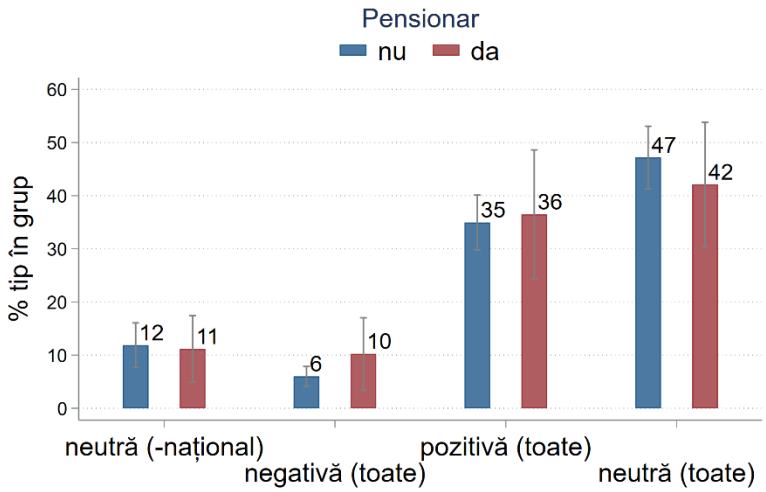


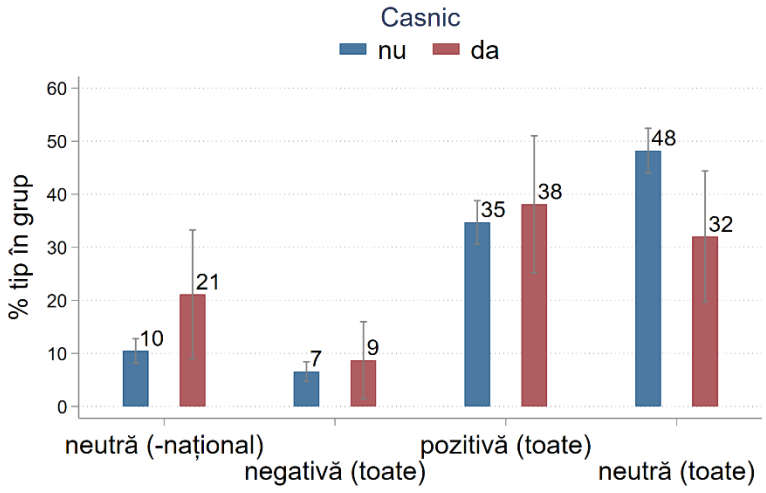


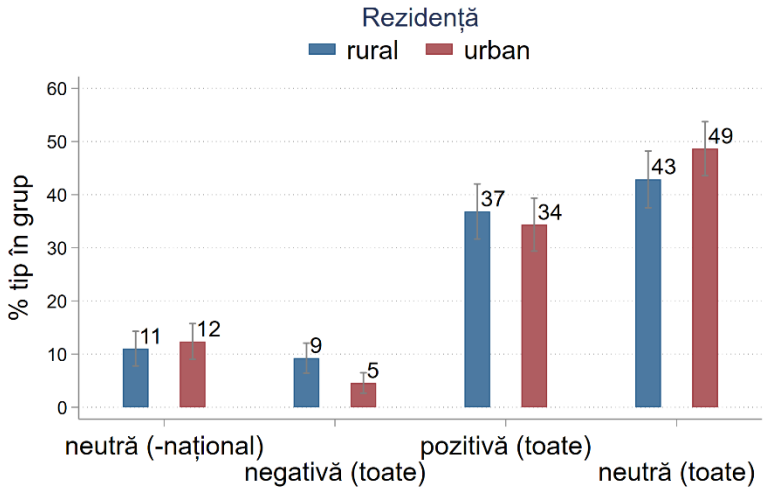

Educație formală
max. gimnaziu
sec. superior
terțiar
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
12
14
6
6
7
10
38
33
37
44
46
48
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

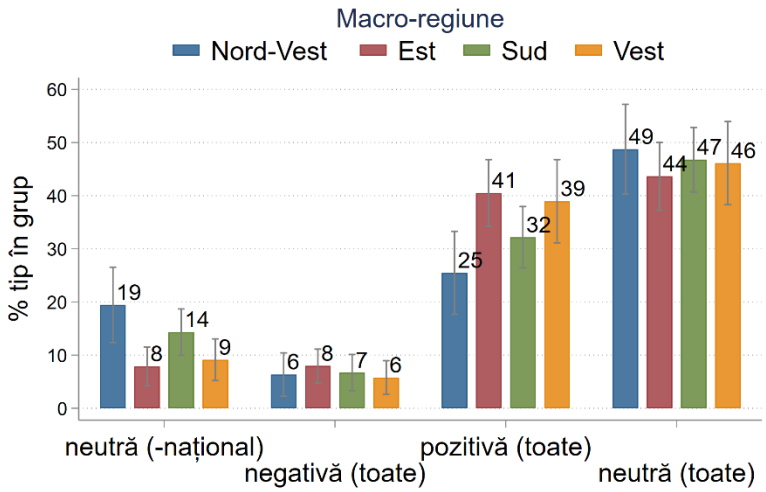

Salariat
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
10
15
8
5
33
39
48
42
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

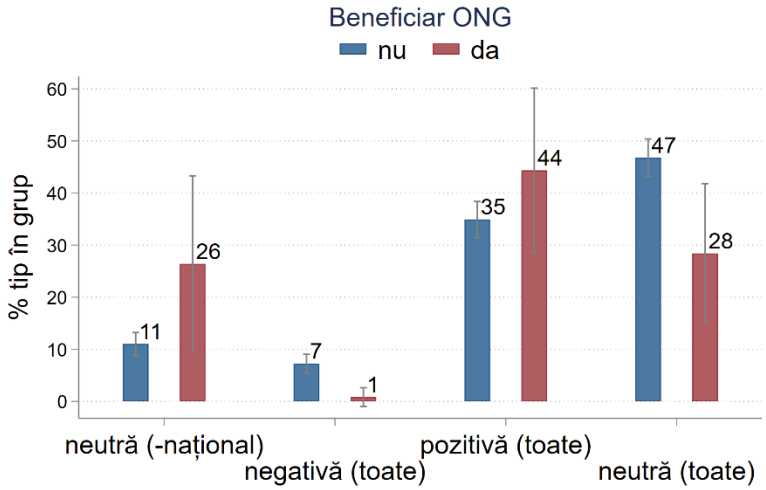

Patron / cont propriu
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
12
11
6
16
36
34
47
39
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

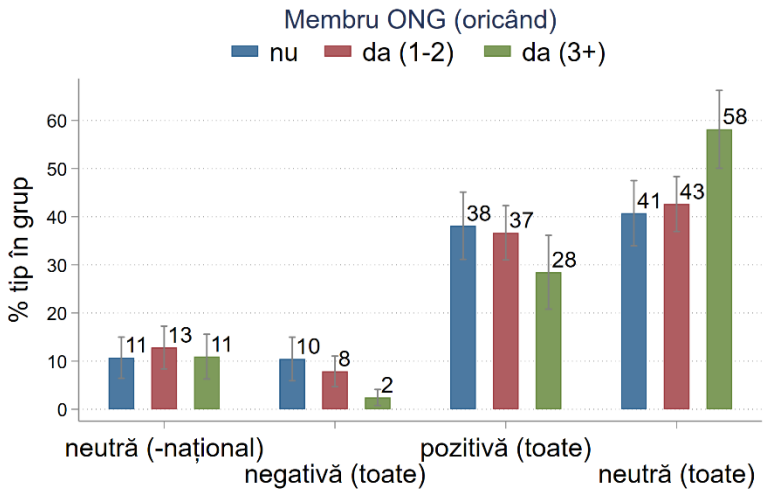

Pensionar
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
12
11
6
10
35
36
47
42
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

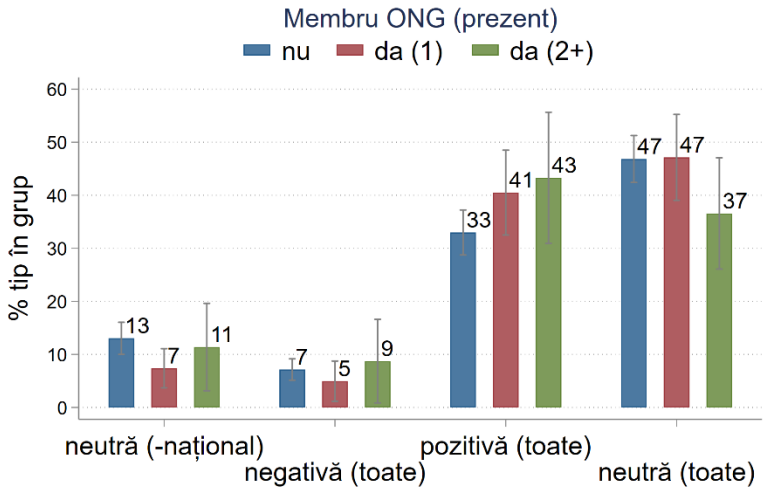

Casnic
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
10
21
7
9
35
38
48
32
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)


Rezidență
rural
urban
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
11
12
9
5
37
34
43
49
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

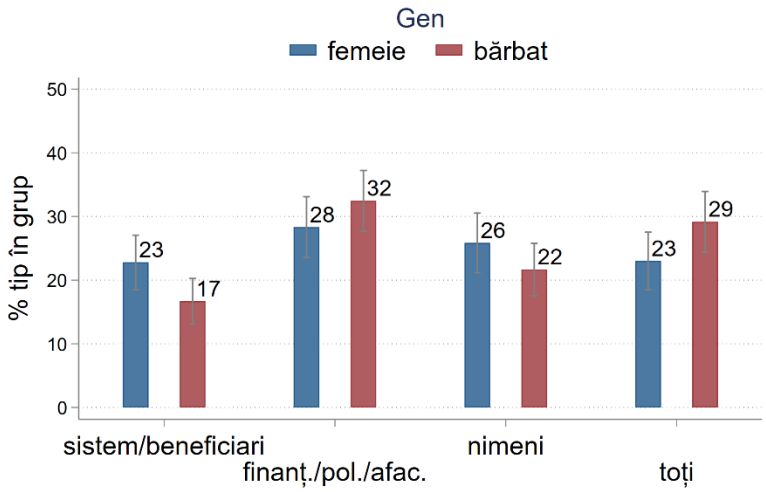

Macro-regiune
Nord-Vest
Est
Sud
Vest
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
19
8
14
9
6
8
7
6
25
41
32
39
49
44
47
46
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

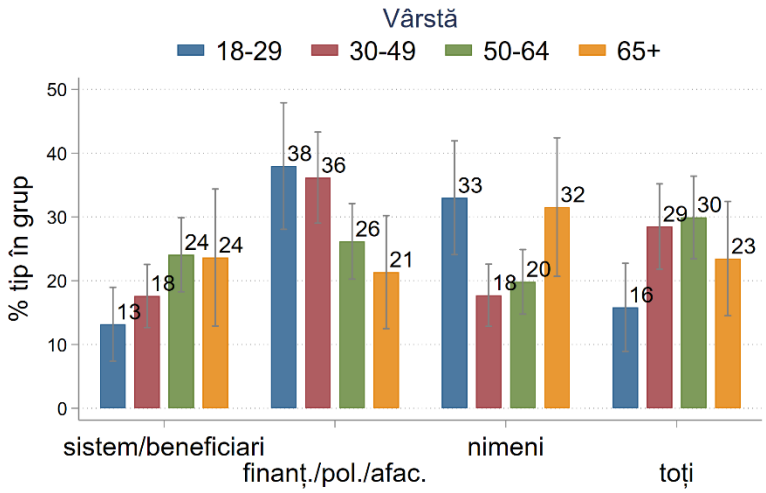

Beneficiar ONG
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
11
26
7
1
35
44
47
28
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

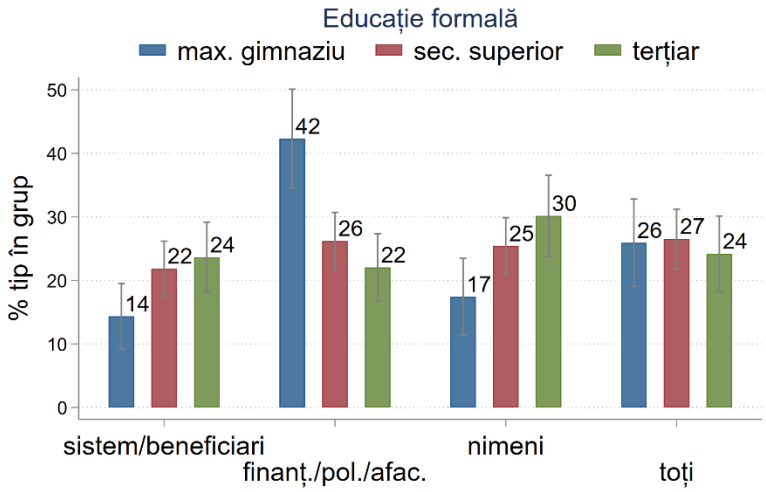

Membru ONG (oricând)
nu
da (1-2)
da (3+)
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
11
13
11
10
8
2
38
37
28
41
43
58
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

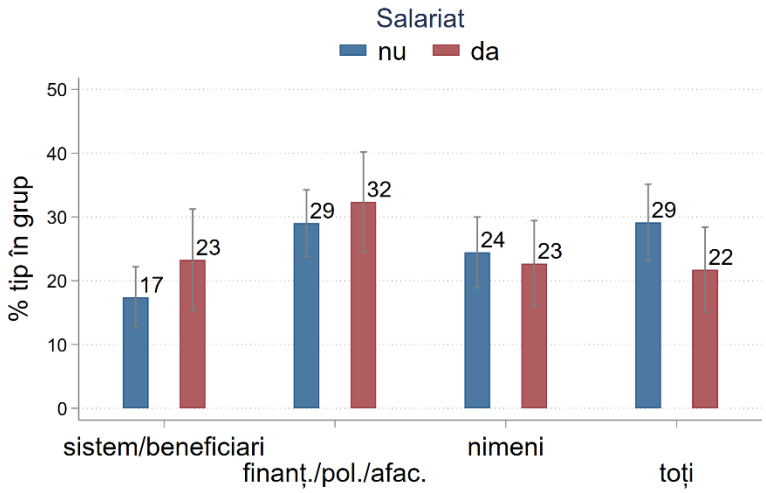

Membru ONG (prezent)
nu
da (1)
da (2+)
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
13
7
11
7
5
9
33
41
43
47
47
37
neutră (-național)
negativă (toate)
pozitivă (toate)
neutră (toate)

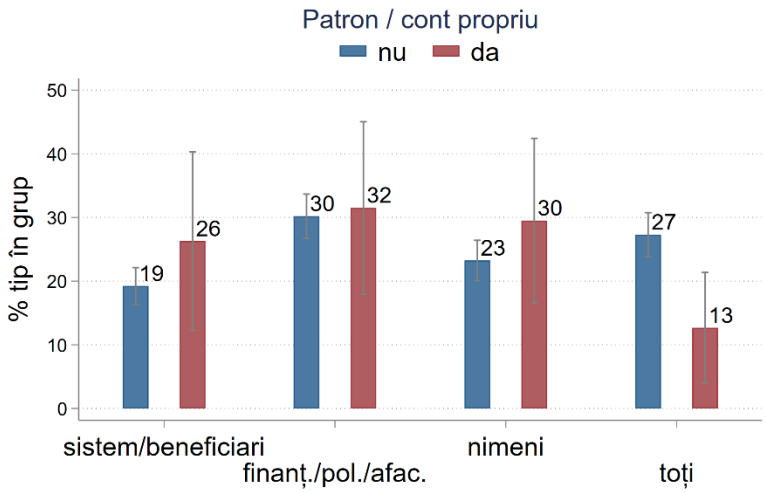
Interesele ONG-urilor (populația generală)

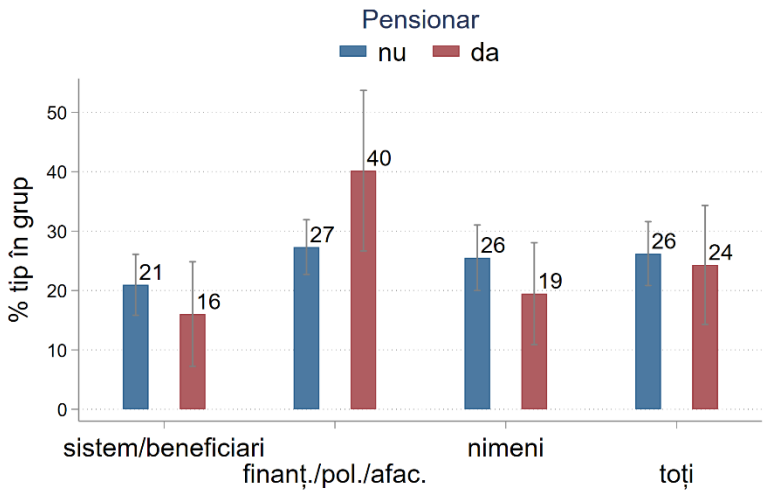


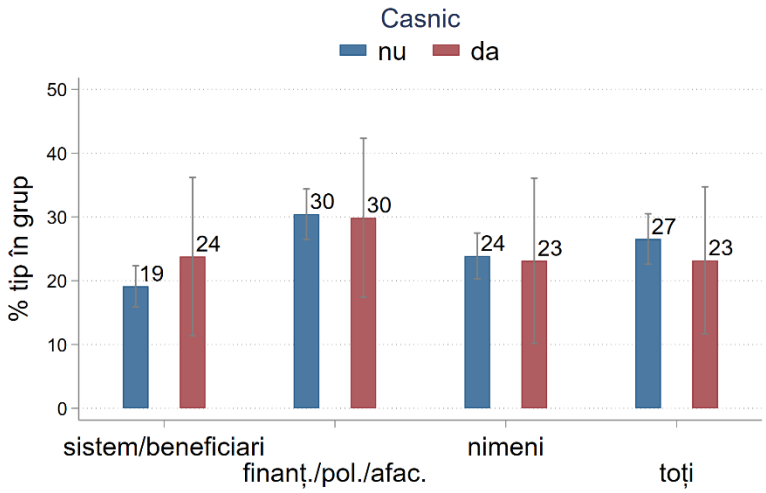


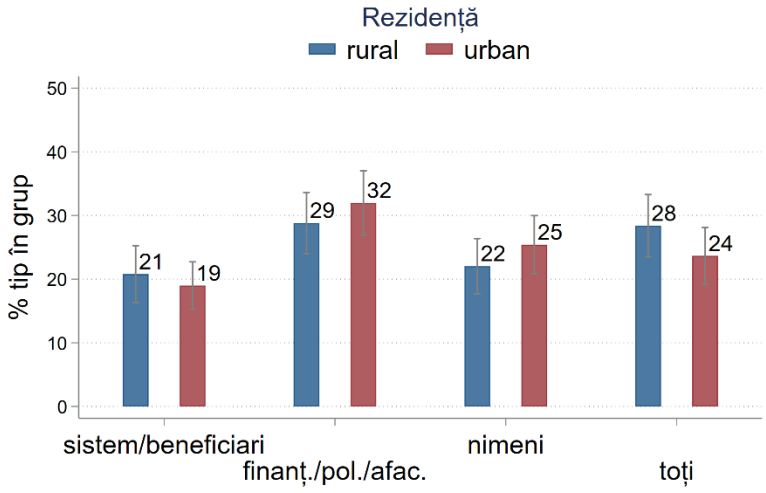


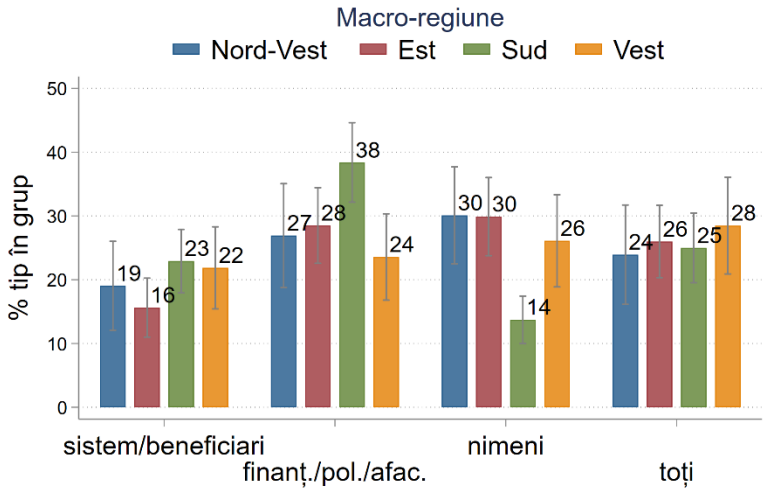

Salariat
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
17
23
29
32
24
23
29
22
sistem/beneficiari
finanț./pol./afac.
nimeni
toți

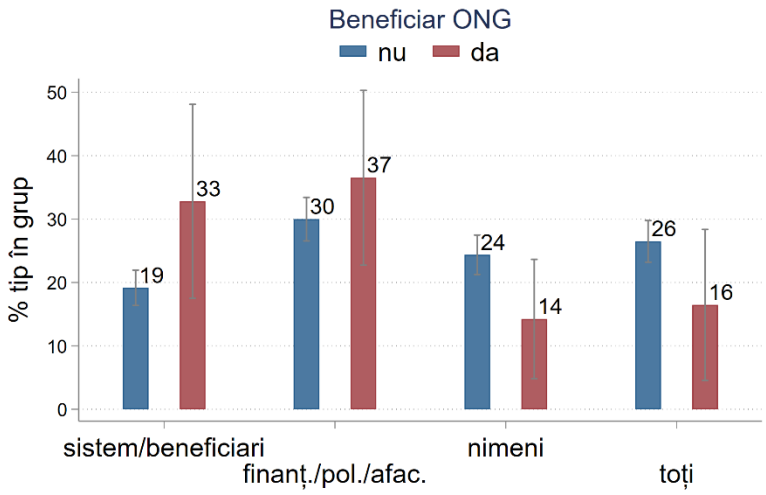

Patron / cont propriu
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
19
26
30
32
23
30
27
13
sistem/beneficiari
finanț./pol./afac.
nimeni
toți

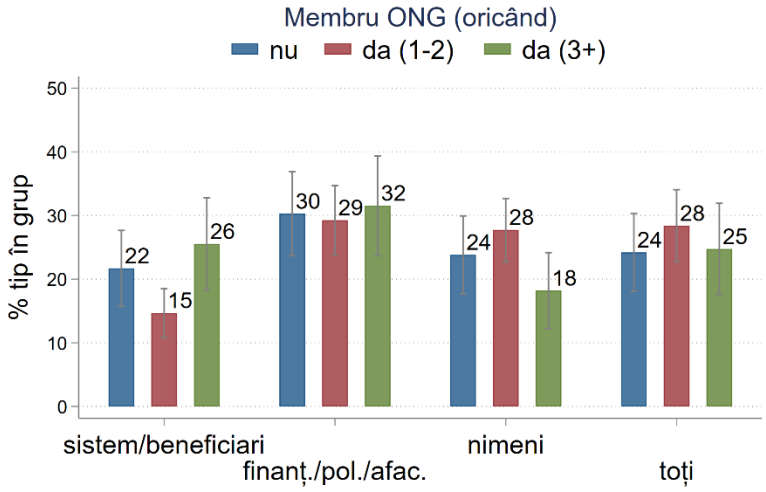

Pensionar
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
21
16
27
40
26
19
26
24
sistem/beneficiari
finanț./pol./afac.
nimeni
toți

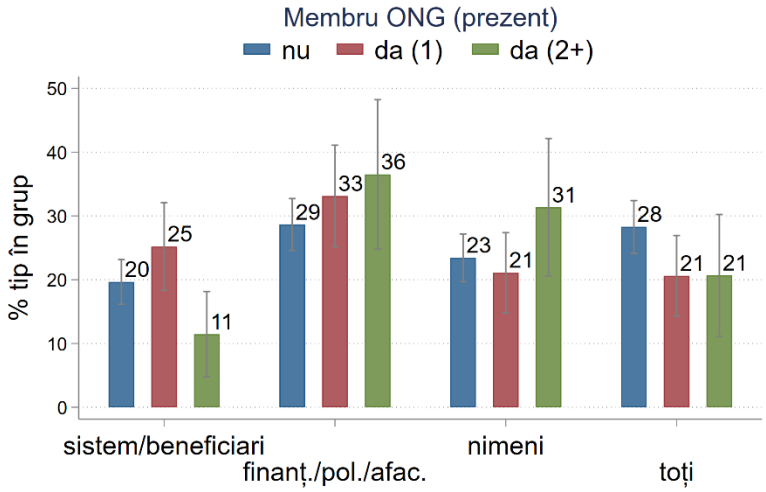

Casnic
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
19
24
30
30
24
23
27
23
sistem/beneficiari
finanț./pol./afac.
nimeni
toți


Rezidență
rural
urban
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
21
19
29
32
22
25
28
24
sistem/beneficiari
finanț./pol./afac.
nimeni
toți


Macro-regiune
Nord-Vest
Est
Sud
Vest
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
19
16
23
22
27
28
38
24
30
30
14
26
24
26
25
28
sistem/beneficiari
finanț./pol./afac.
nimeni
toți


Beneficiar ONG
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
19
33
30
37
24
14
26
16
sistem/beneficiari finanț./pol./afac.
nimeni
toți


Membru ONG (oricând)
nu
da (1-2)
da (3+)
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
22
15
26
30
29
32
24
28
18
24
28
25
sistem/beneficiari finanț./pol./afac.
nimeni
toți

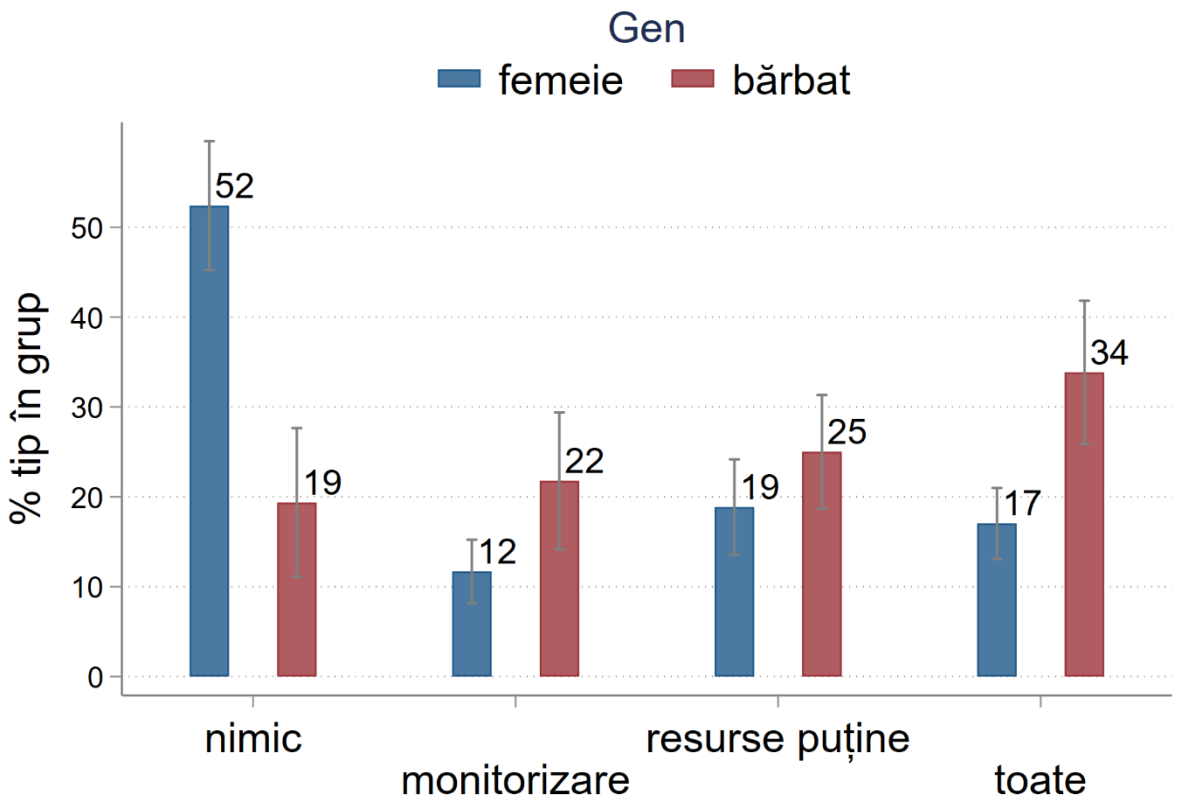

Membru ONG (prezent)
nu
da (1)
da (2+)
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
20
25
11
29
33
36
23
21
31
28
21
21
sistem/beneficiari finanț./pol./afac.
nimeni
toți

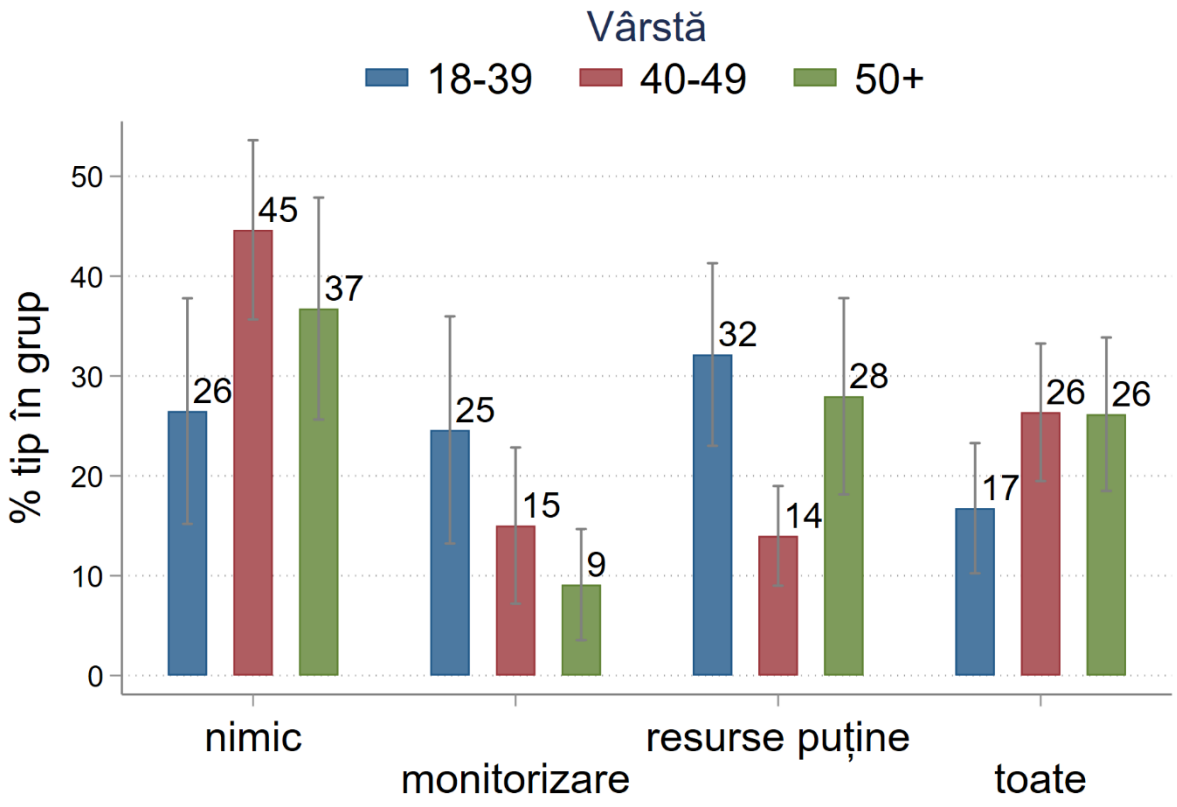
Practici și evaluări privind monitorizarea și evaluarea proiectelor

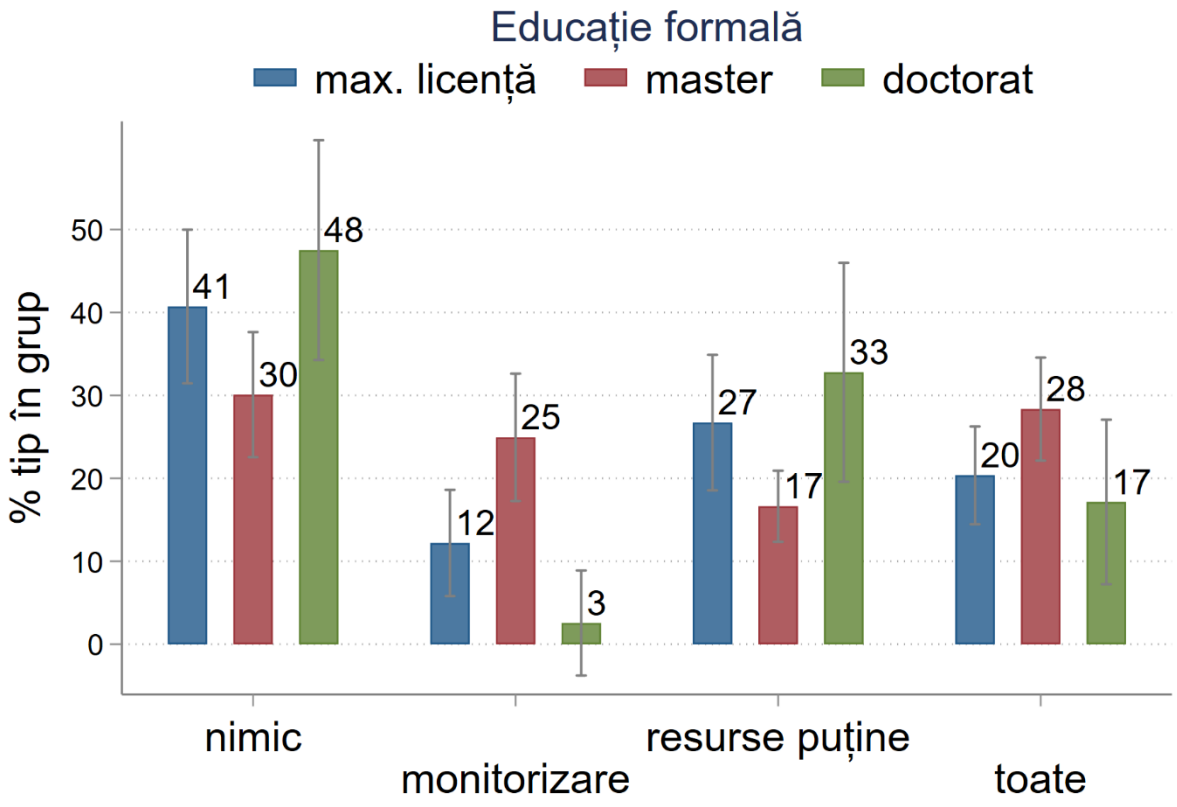
(Mircea Comșa & Irina Niță)

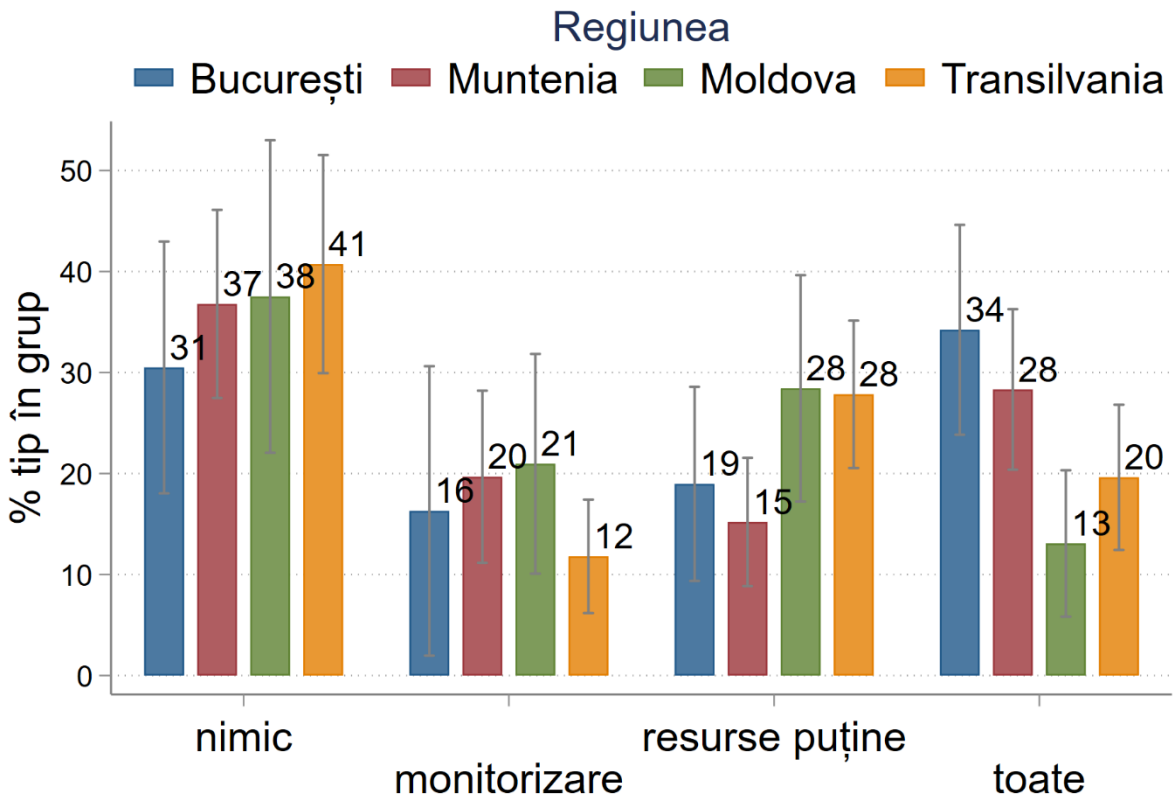
Anexele de față includ grafice ce ilustrează analizele comentate în textul capitolului.

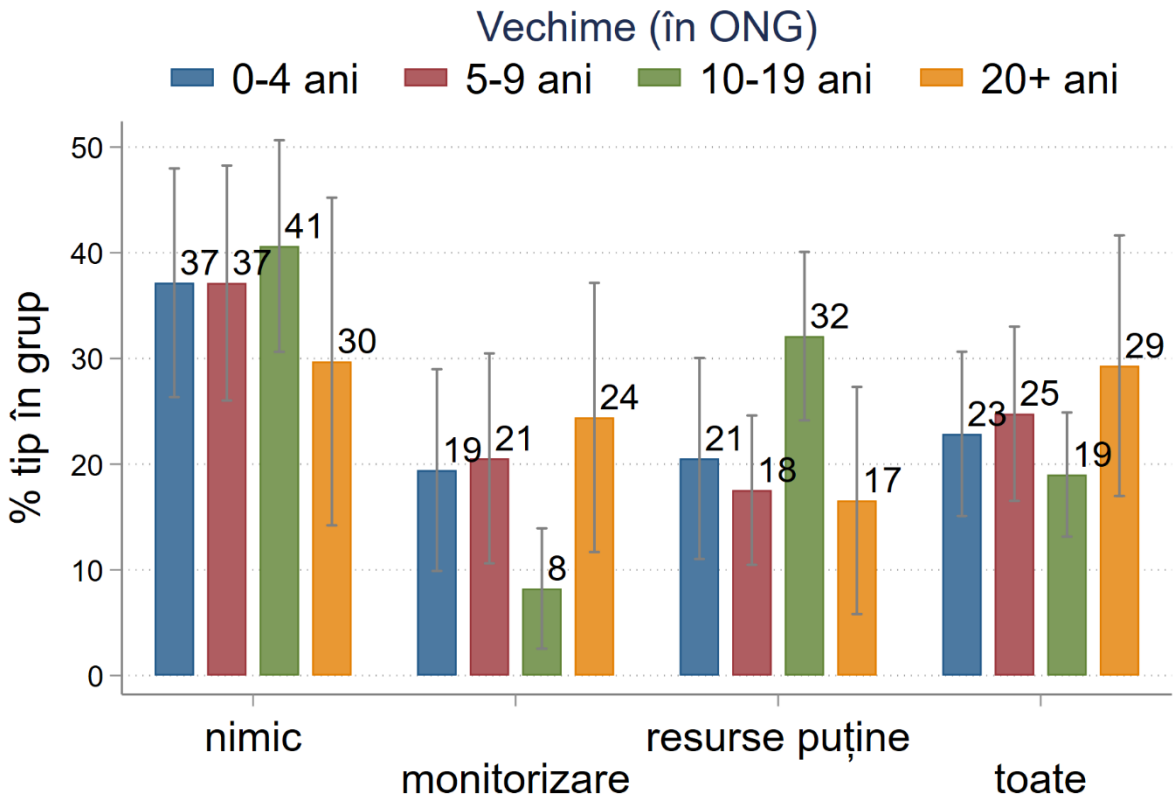
Discuții, resurse, implementare (LCA)

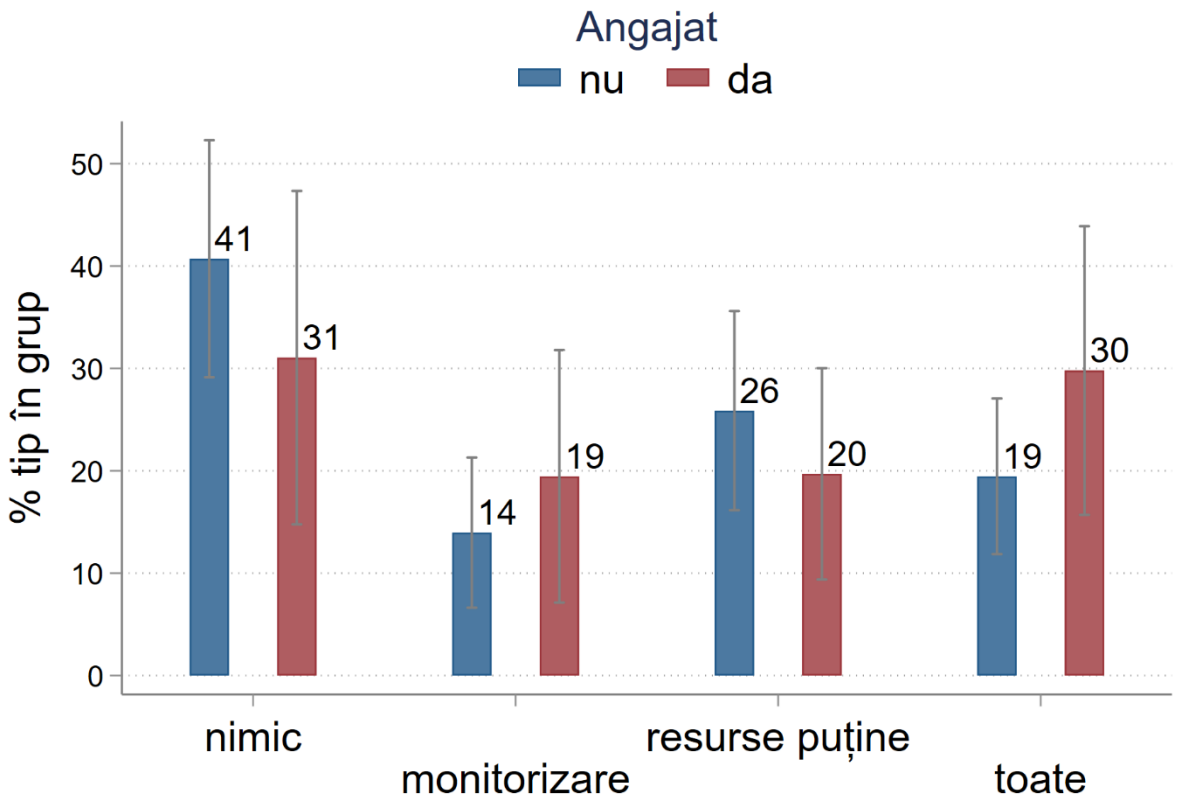


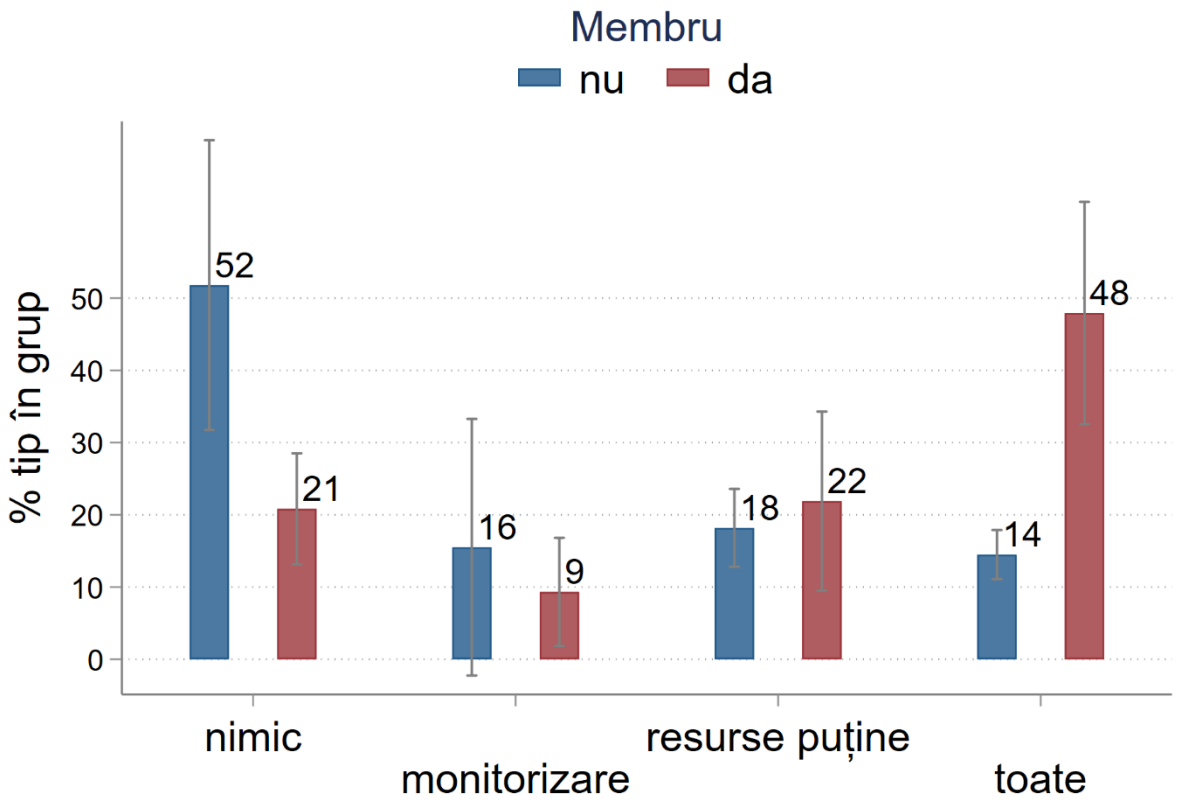

Vârstă
18-39
40-49
50+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
26
45
37
25
15
9
32
14
28
17
26
26
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

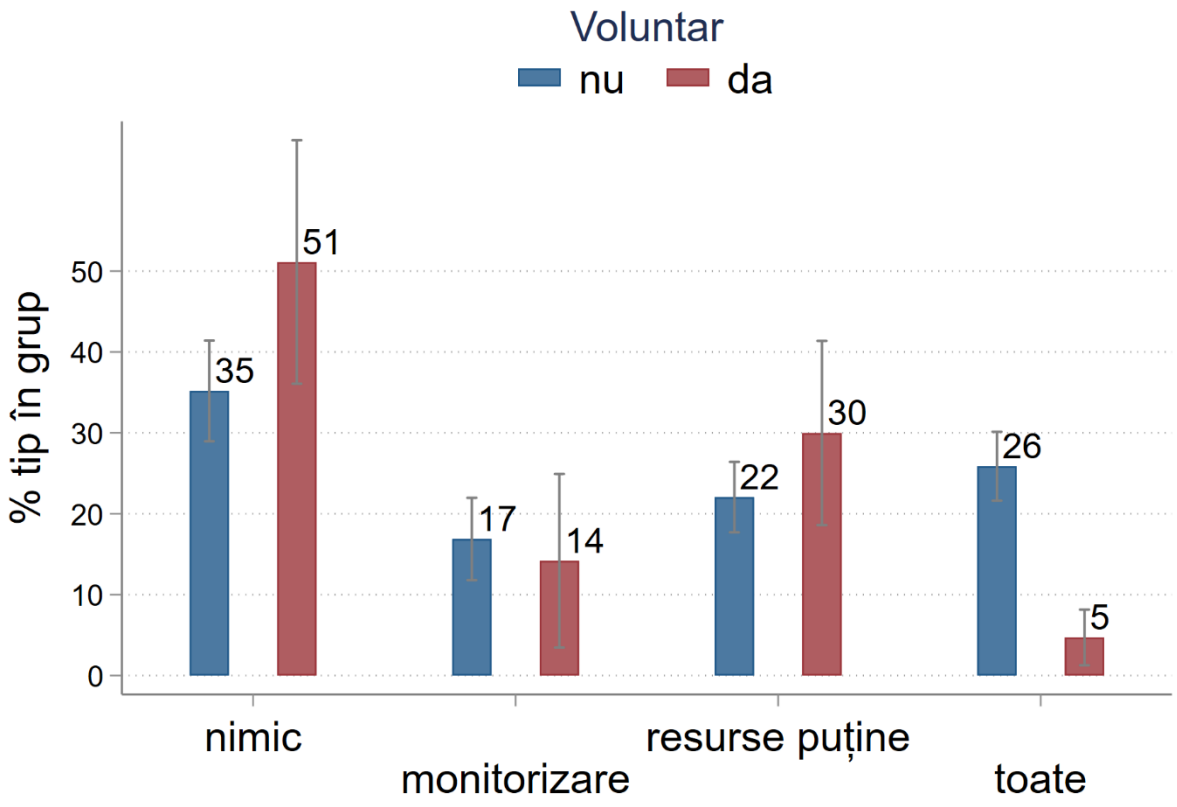

Educație formală
max. licență
master
doctorat
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
41
30
48
12
25
3
27
17
33
20
28
17
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

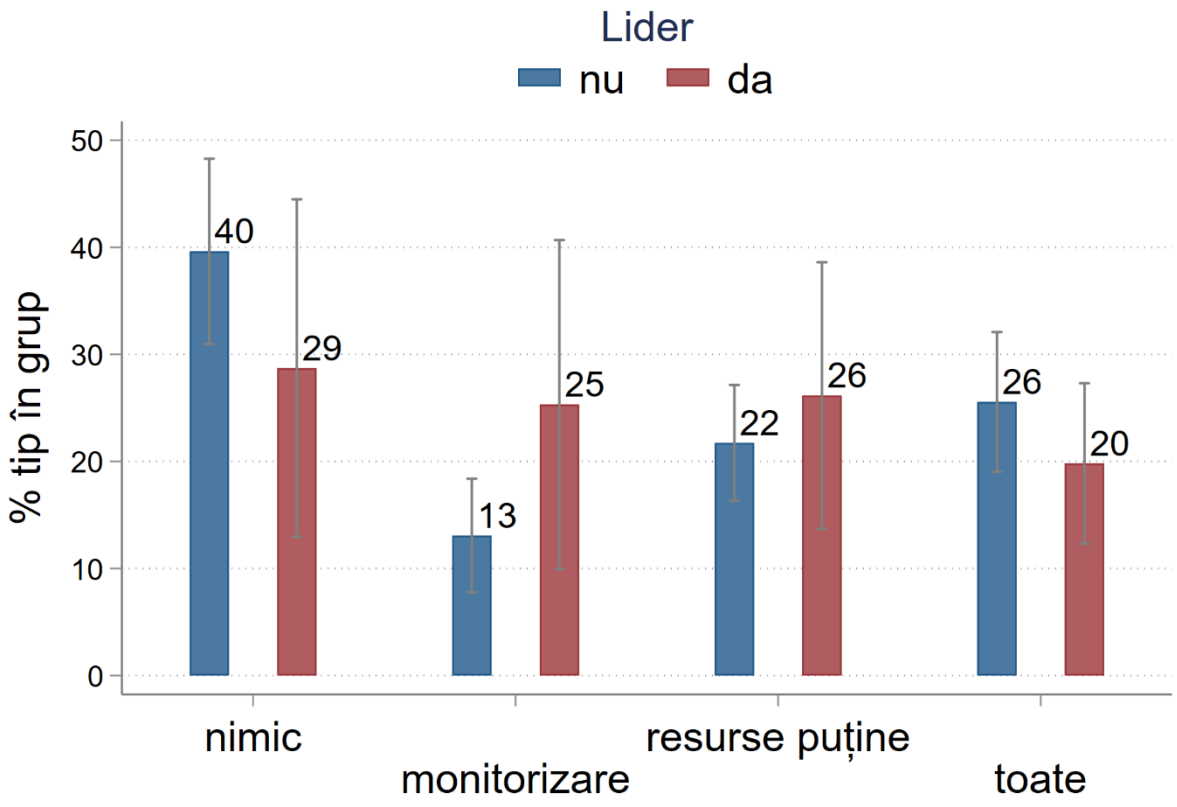

Regiunea
București
Muntenia
Moldova
Transilvania
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
31
37
38
41
16
20
21
12
19
15
28
28
34
28
13
20
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

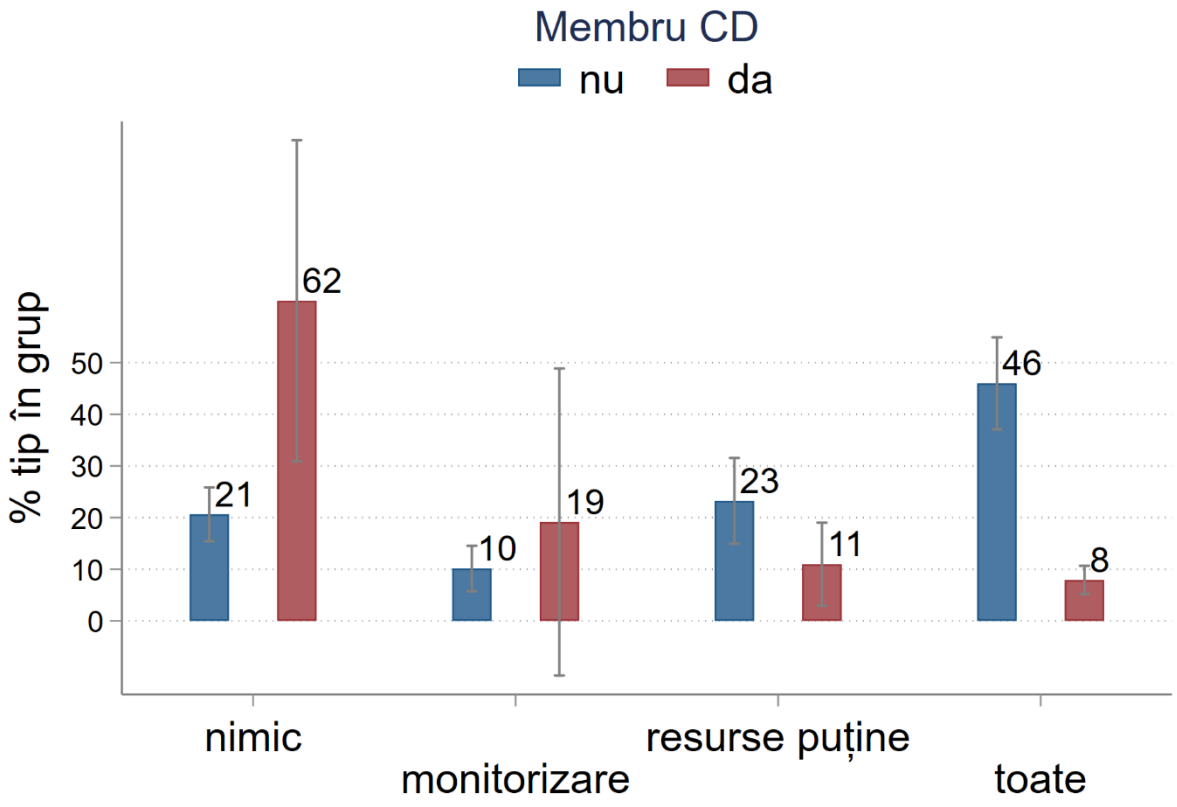

Vechime (în ONG)
0-4 ani
5-9 ani
10-19 ani
20+ ani
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
37
41
30
19
21
8
24
21
18
32
17
23
25
19
29
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

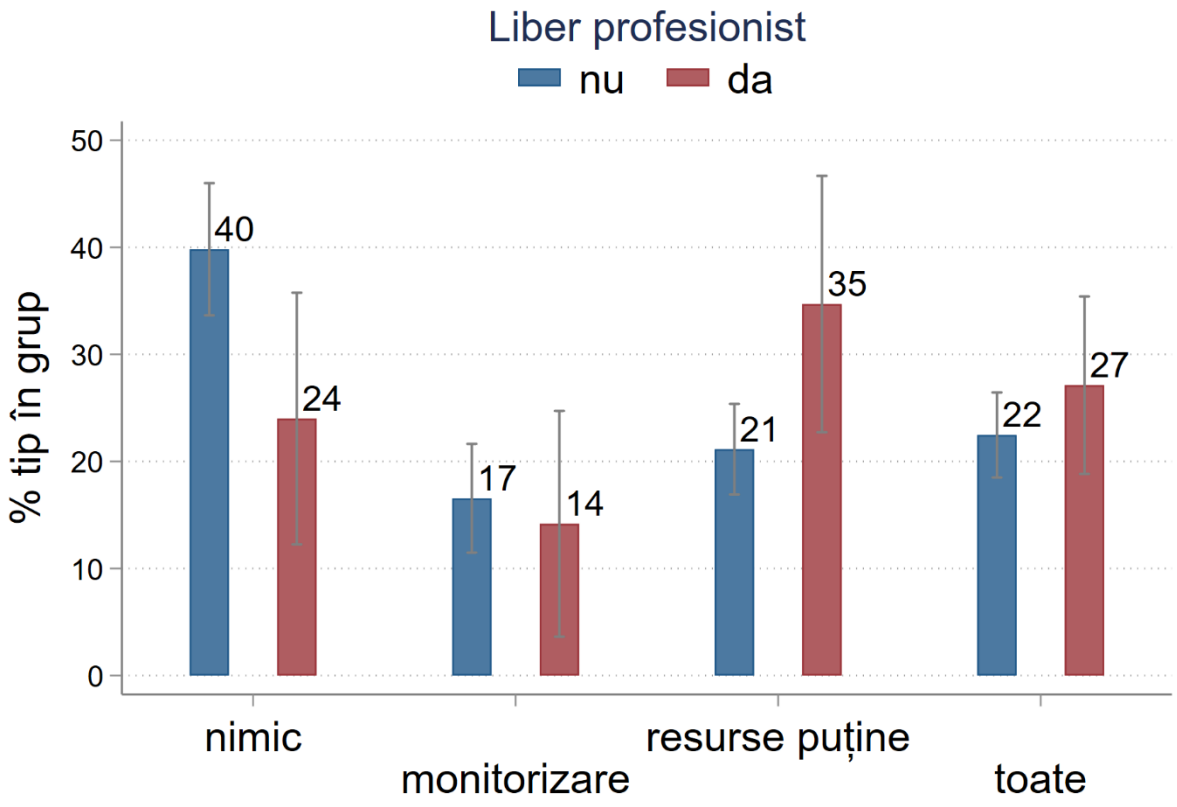

Angajat
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
41
31
14
19
26
20
19
30
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

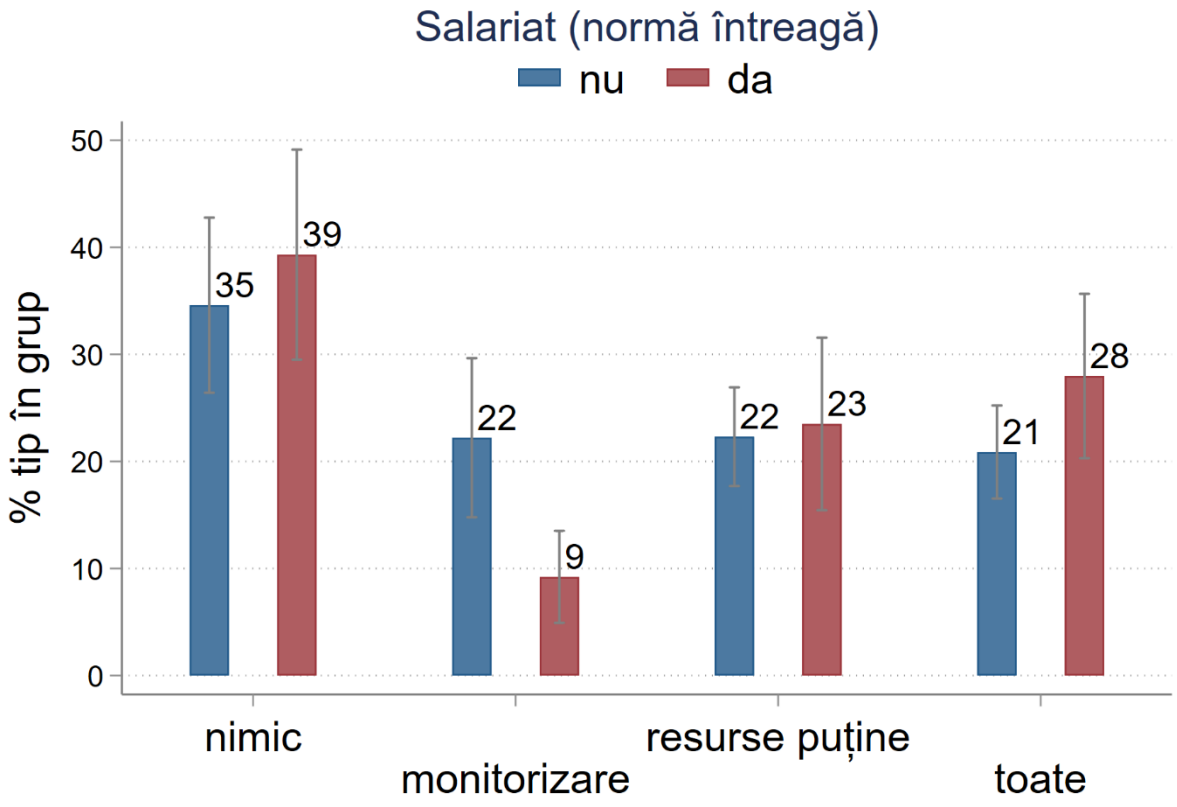

Membru
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
52
21
16
9
18
22
14
48
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

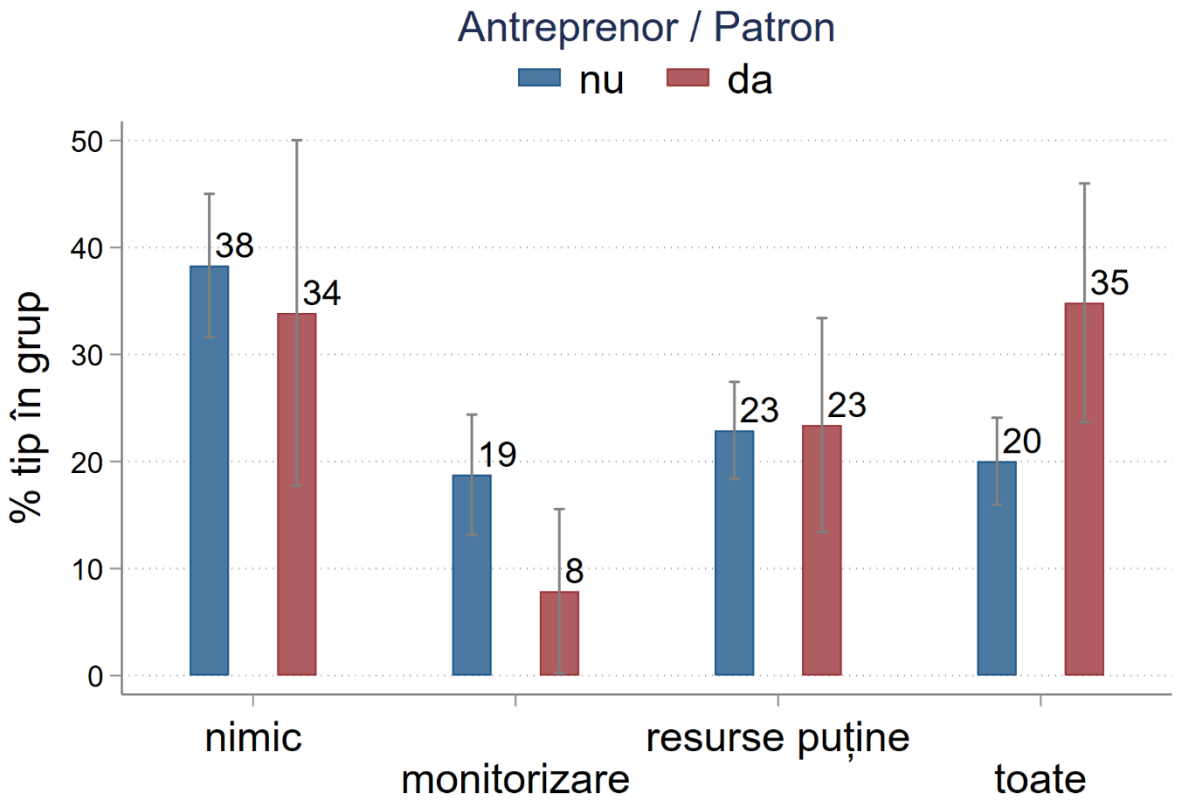

Voluntar
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
35
51
17
14
22
30
26
5
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

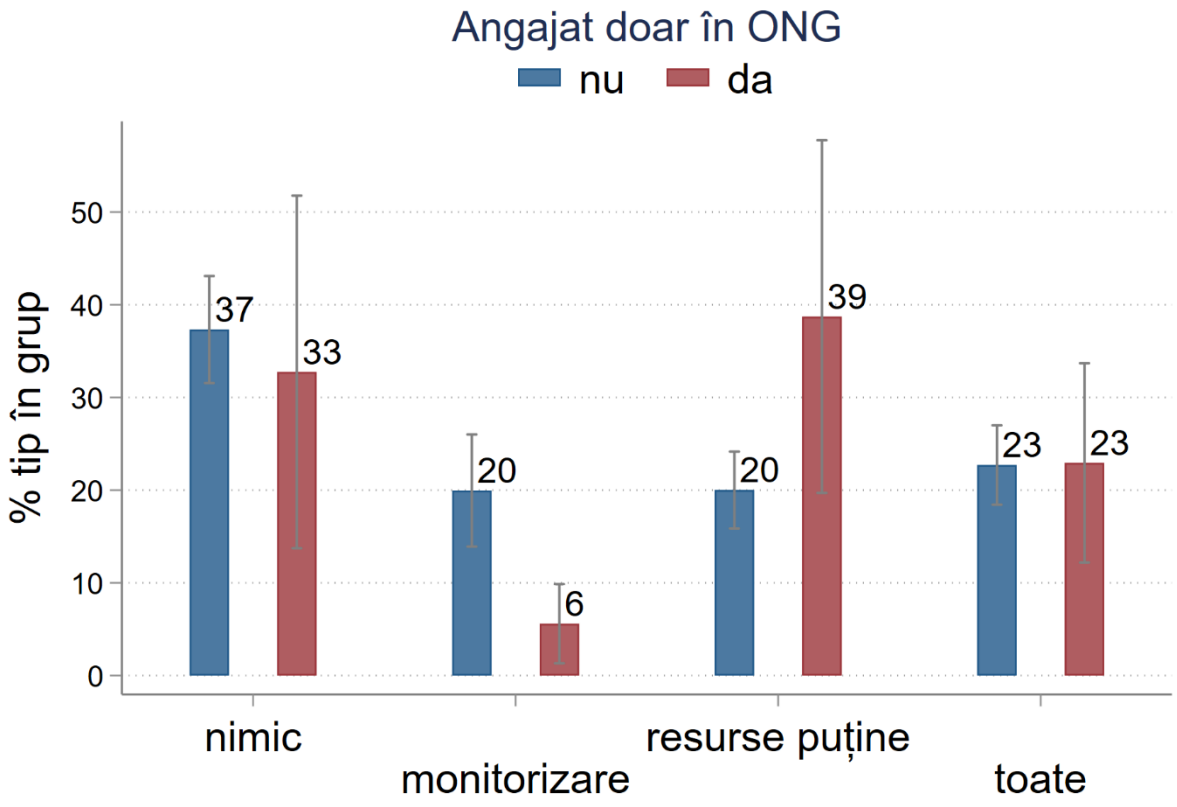

Lider
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
29
13
25
22
26
26
20
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

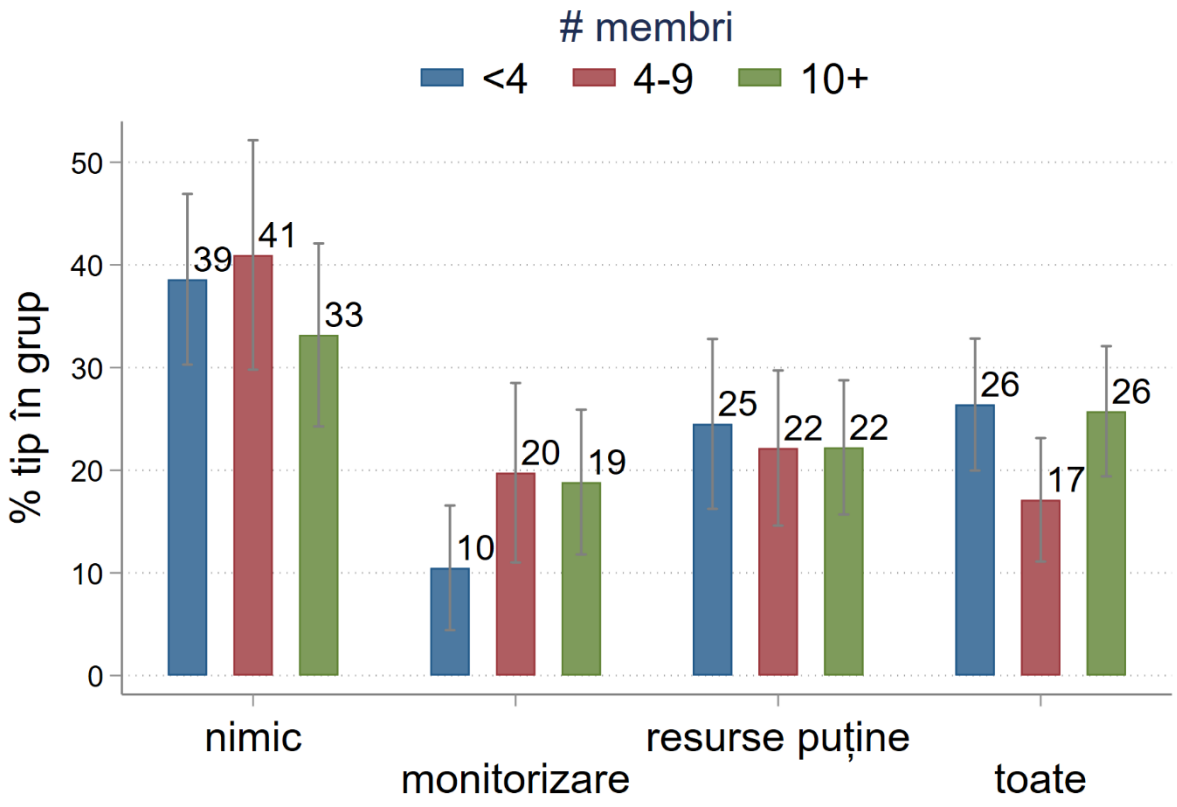

Membru CD
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
21
62
10
19
23
11
46
8
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

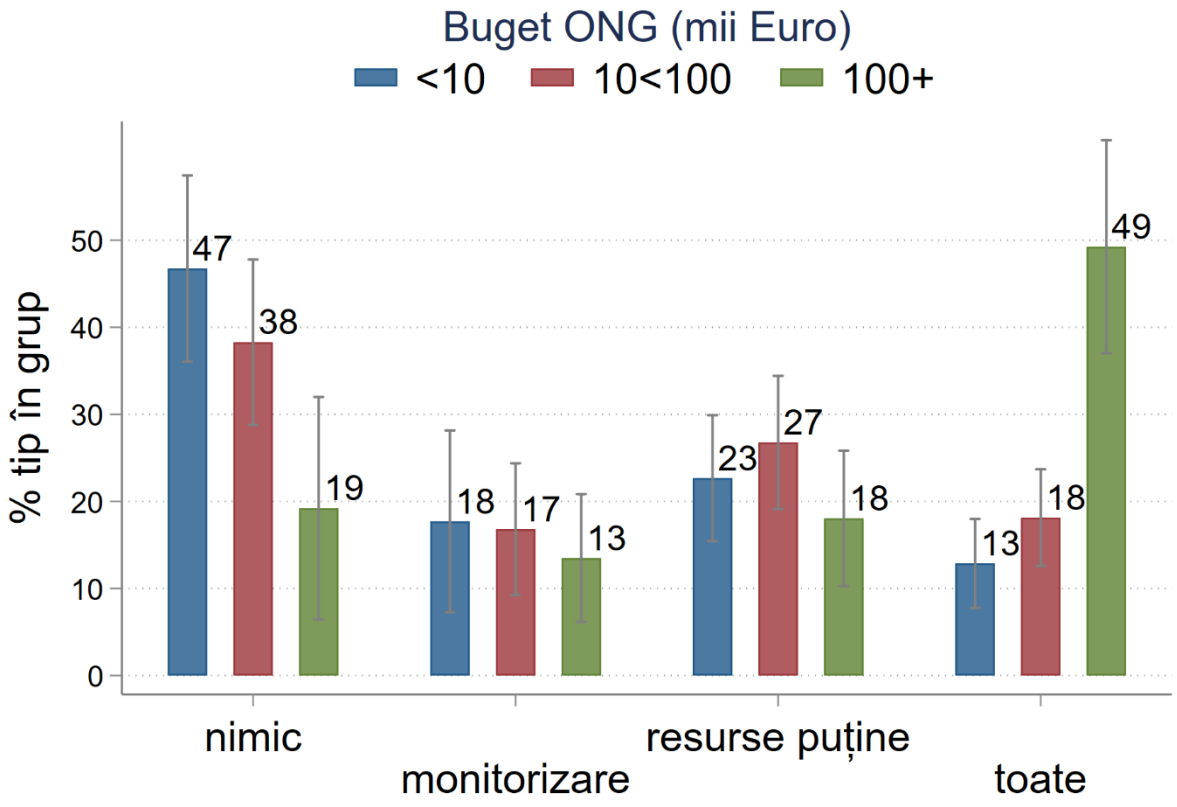

Liber profesionist
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
24
17
14
21
35
22
27
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

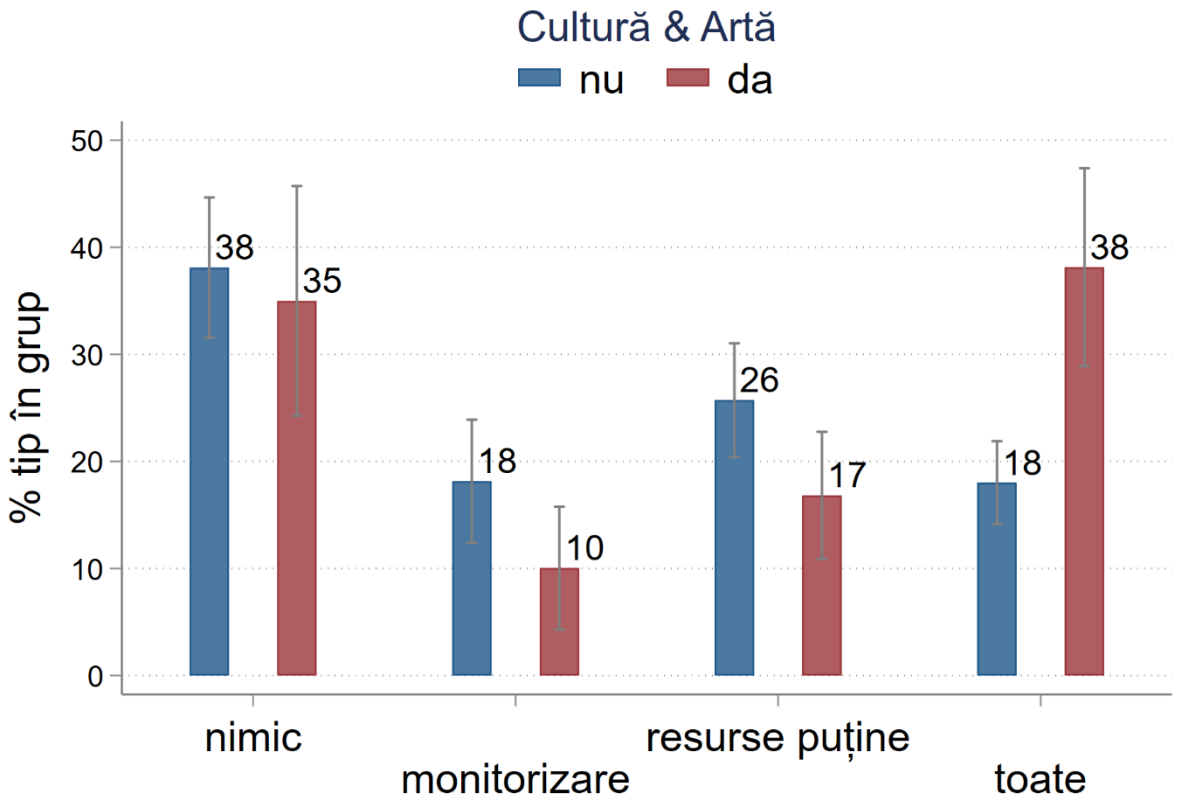

Salariat (normă întreagă)
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
35
39
22
9
22
23
21
28
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

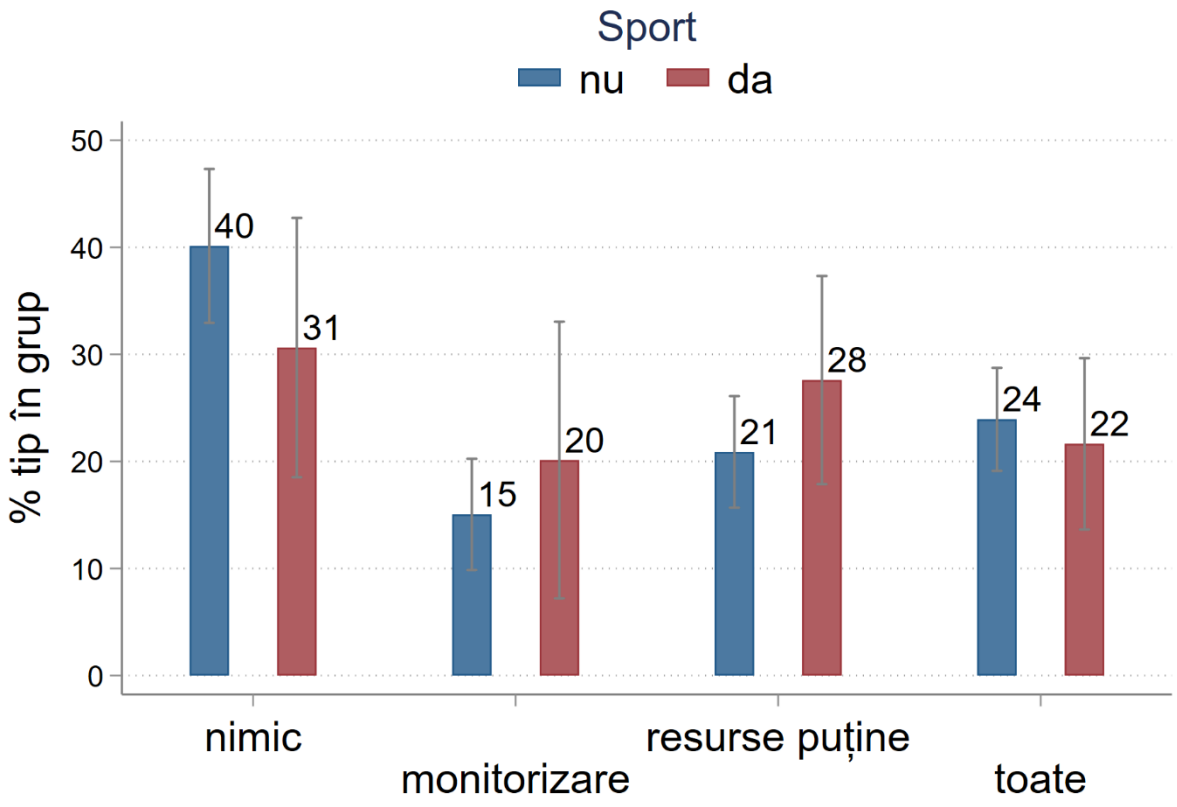

Antreprenor / Patron
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
34
19
8
23
23
20
35
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

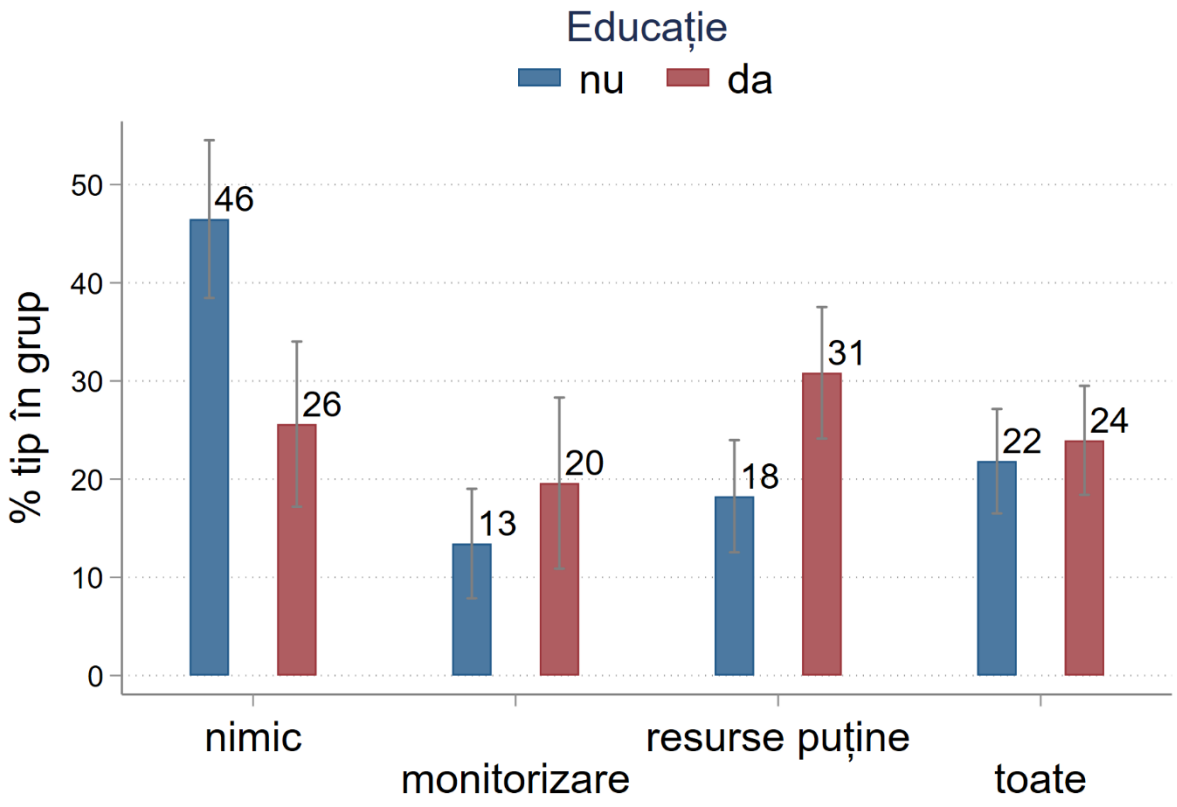

Angajat doar în ONG
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
33
20
6
20
39
23
23
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

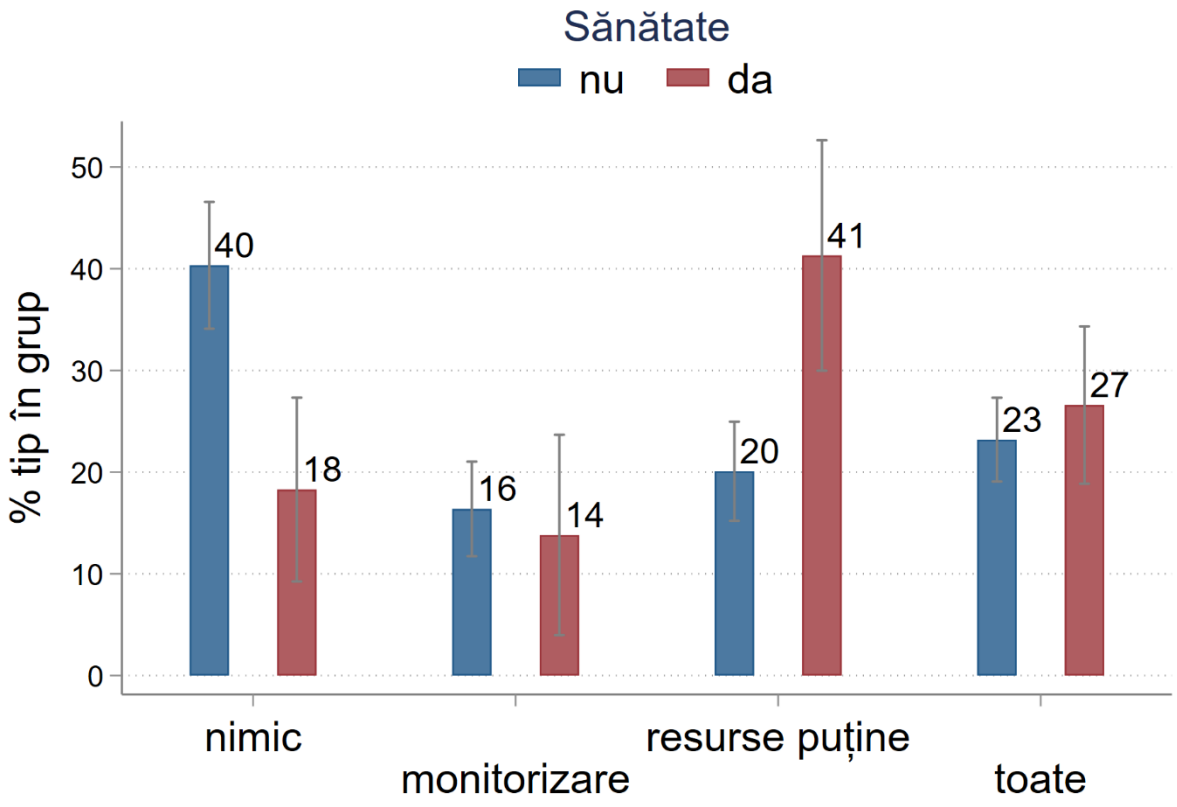

membri
<4
4-9
10+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
39
41
33
10
20
19
25
22
22
26
17
26
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

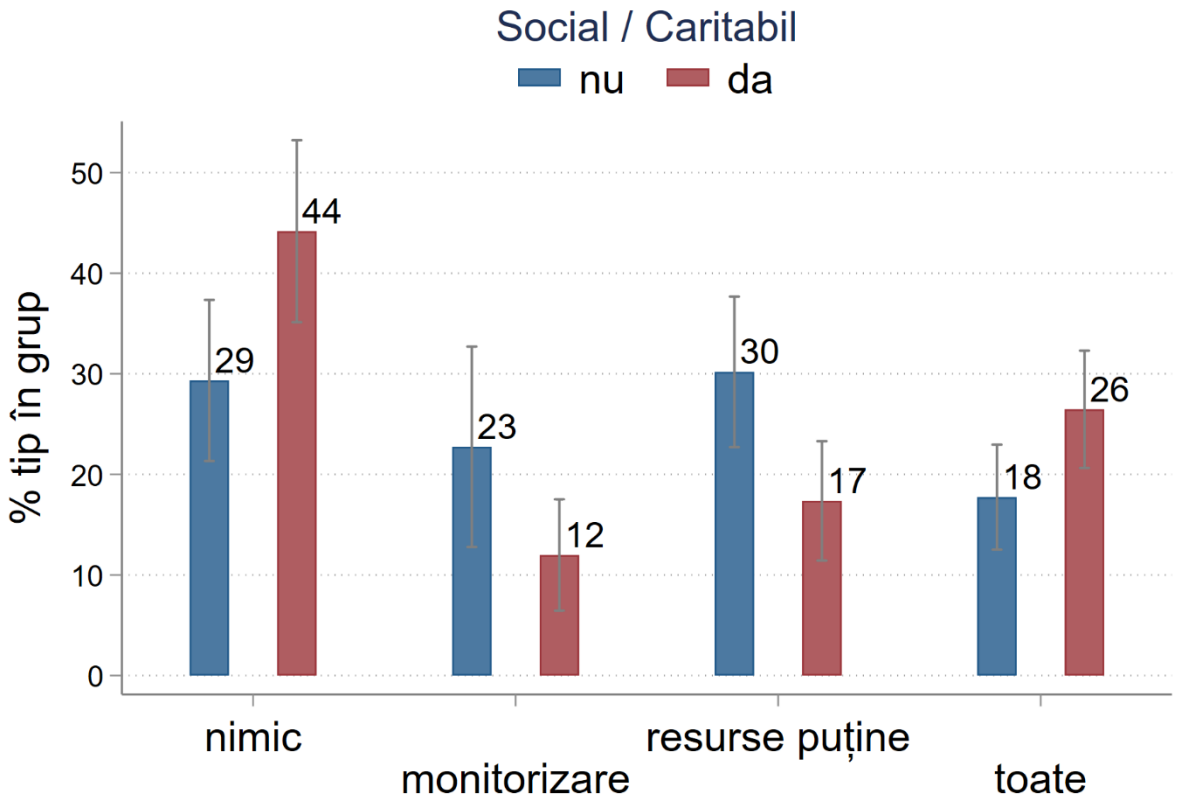

Buget ONG (mii Euro)
<10
10<100
100+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
47
38
19
18
17
13
23
27
18
13
18
49
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

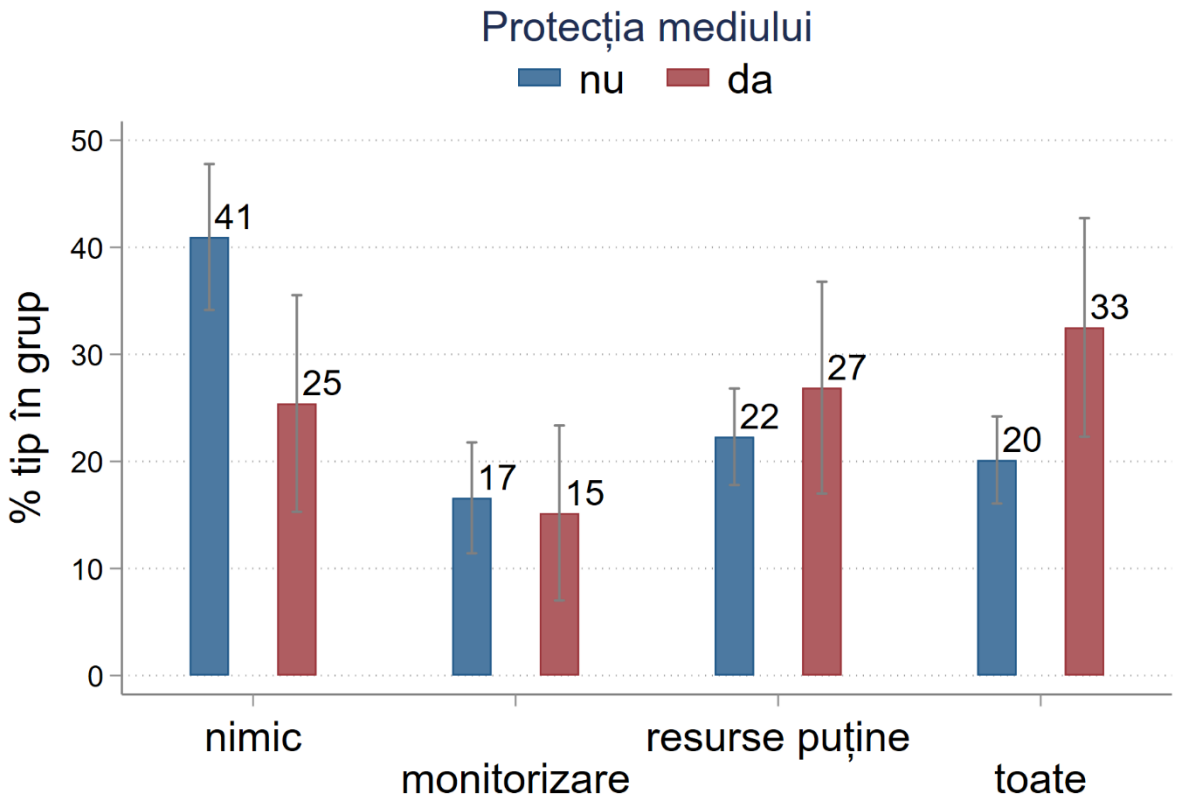

Cultură & Artă
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
35
18
10
26
17
18
38
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

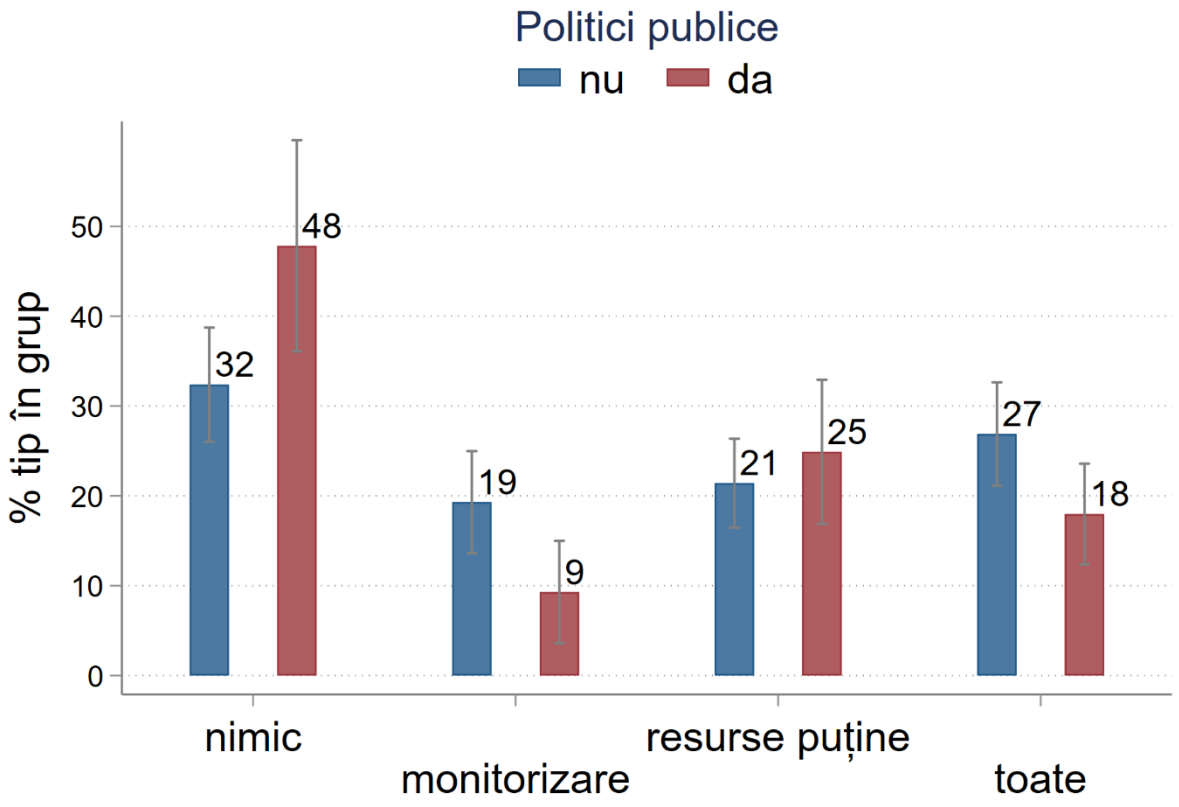

Sport
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
31
15
20
21
28
24
22
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

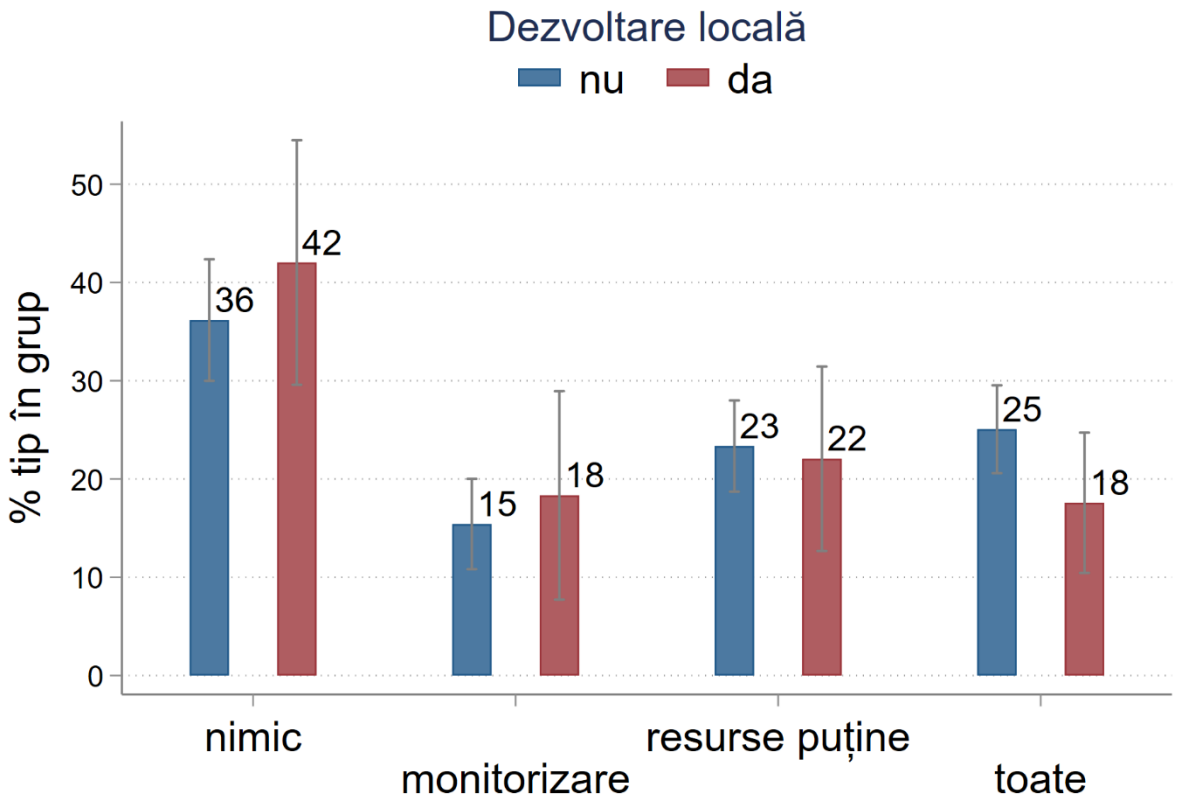

Educație
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
46
26
13
20
18
31
22
24
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

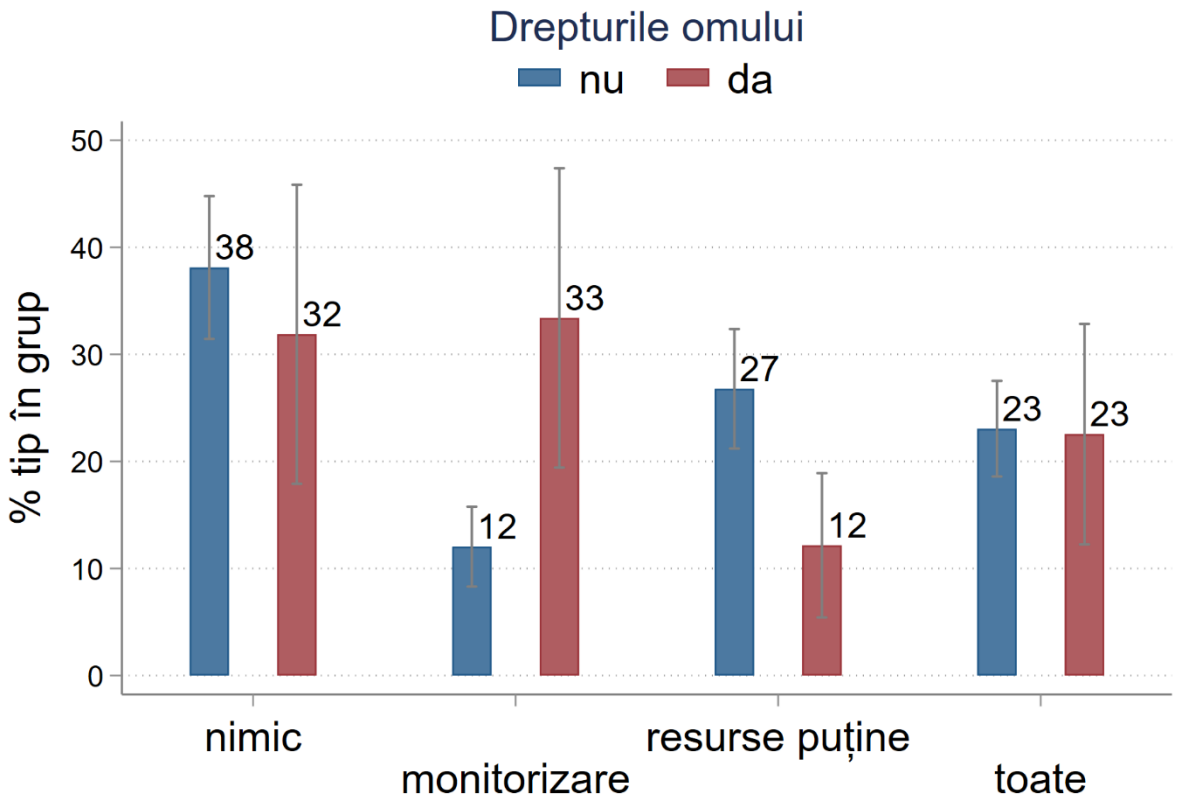

Sănătate
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
18
16
14
20
41
23
27
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

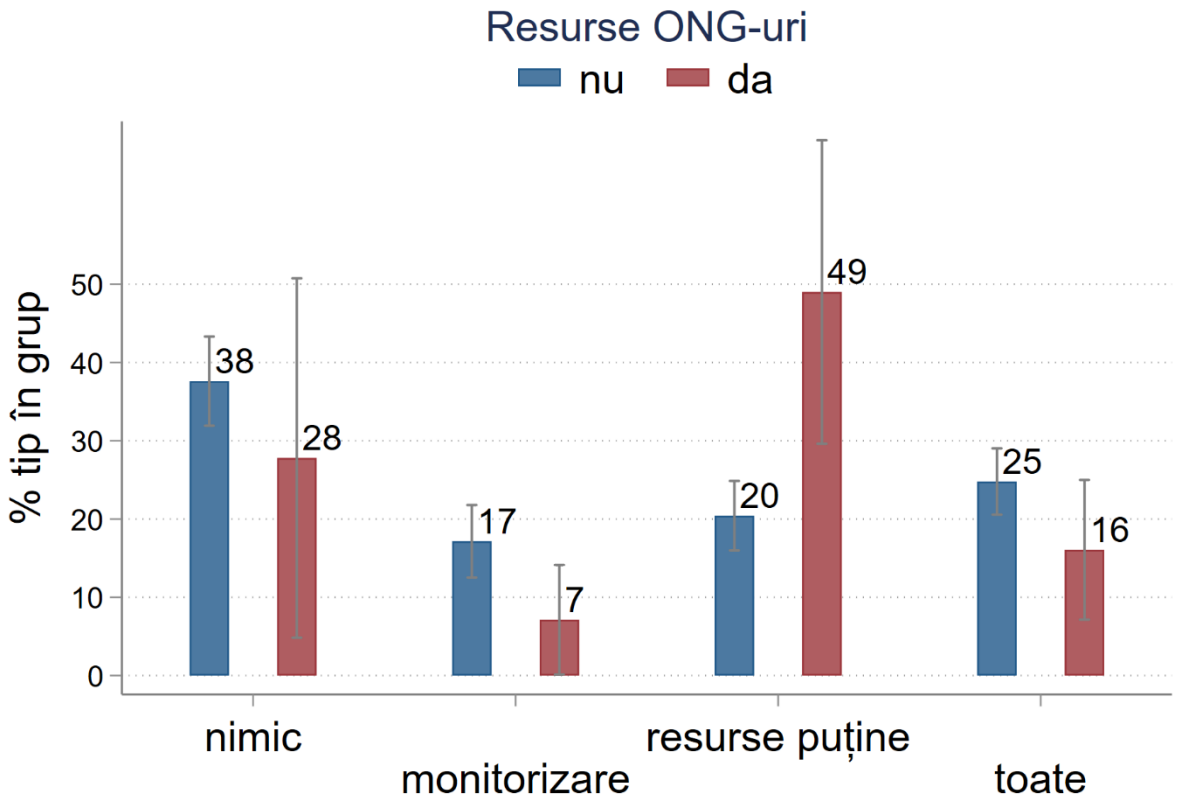

Social / Caritabil
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
29
44
23
12
30
17
18
26
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

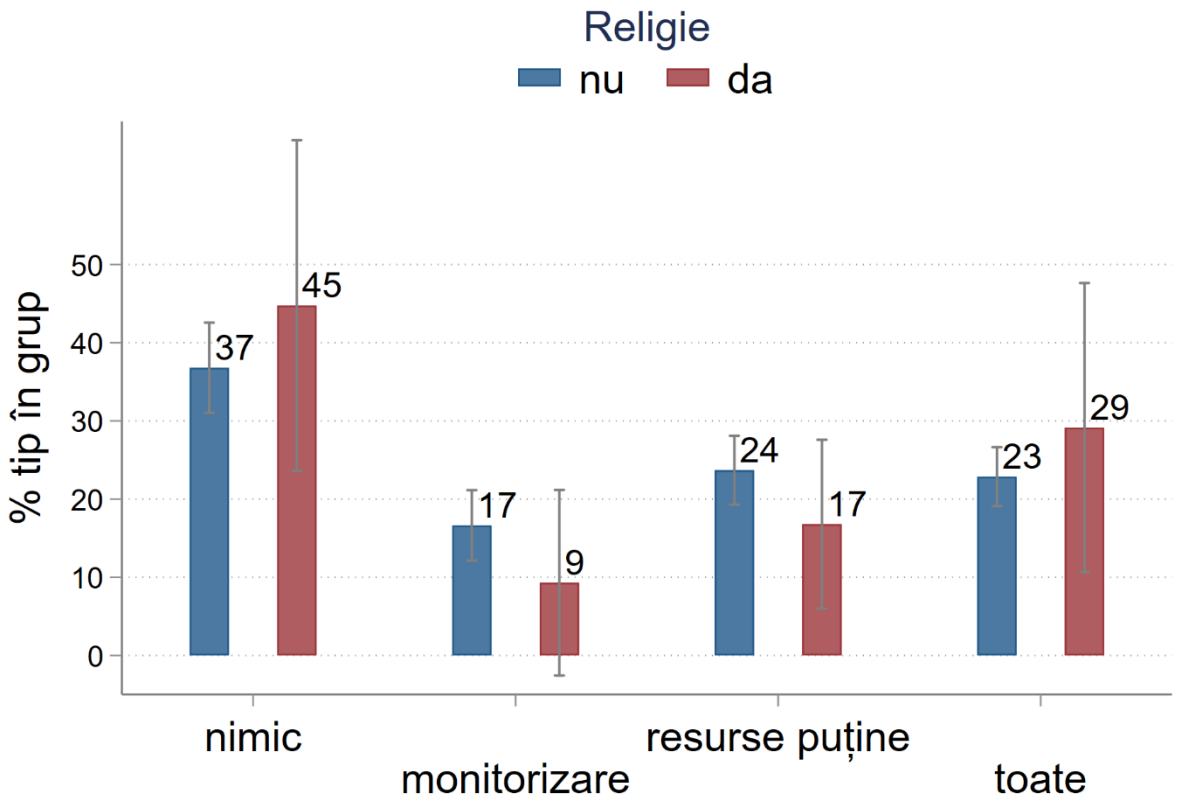

Protecția mediului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
41
25
17
15
22
27
20
33
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

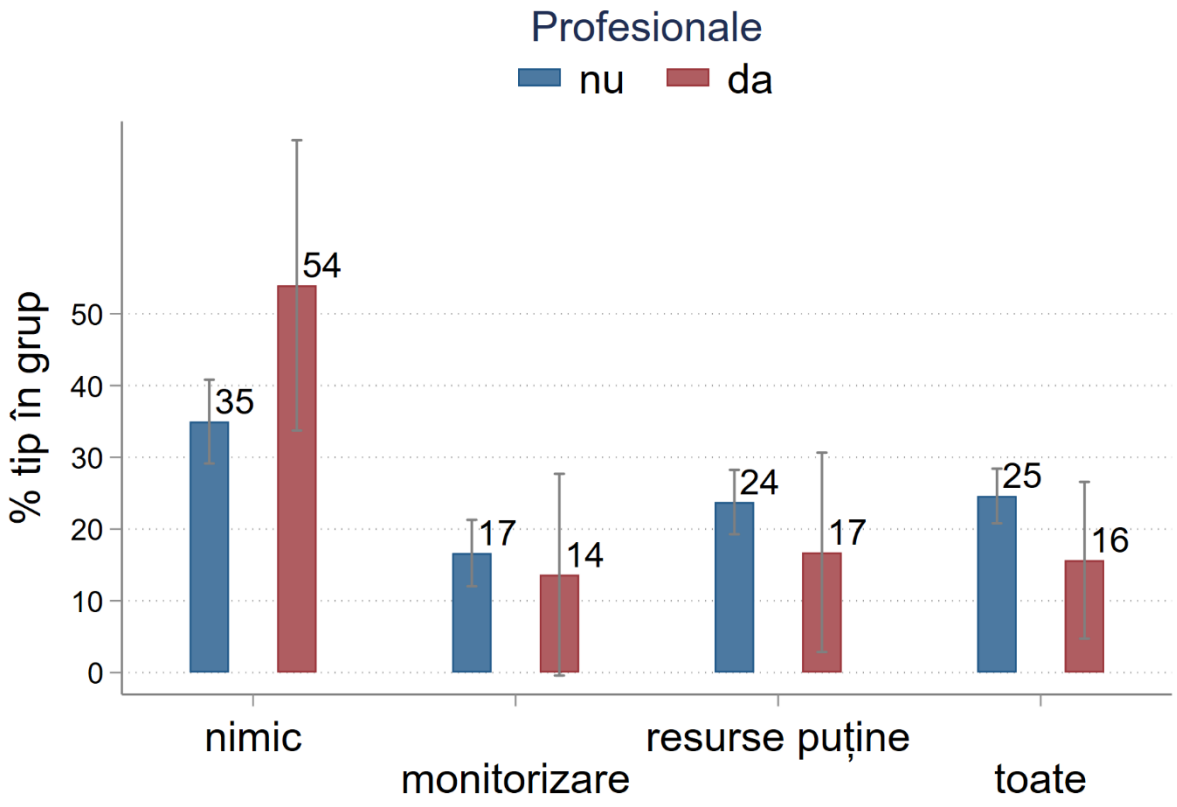

Politici publice
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
32
48
19
9
21
25
27
18
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

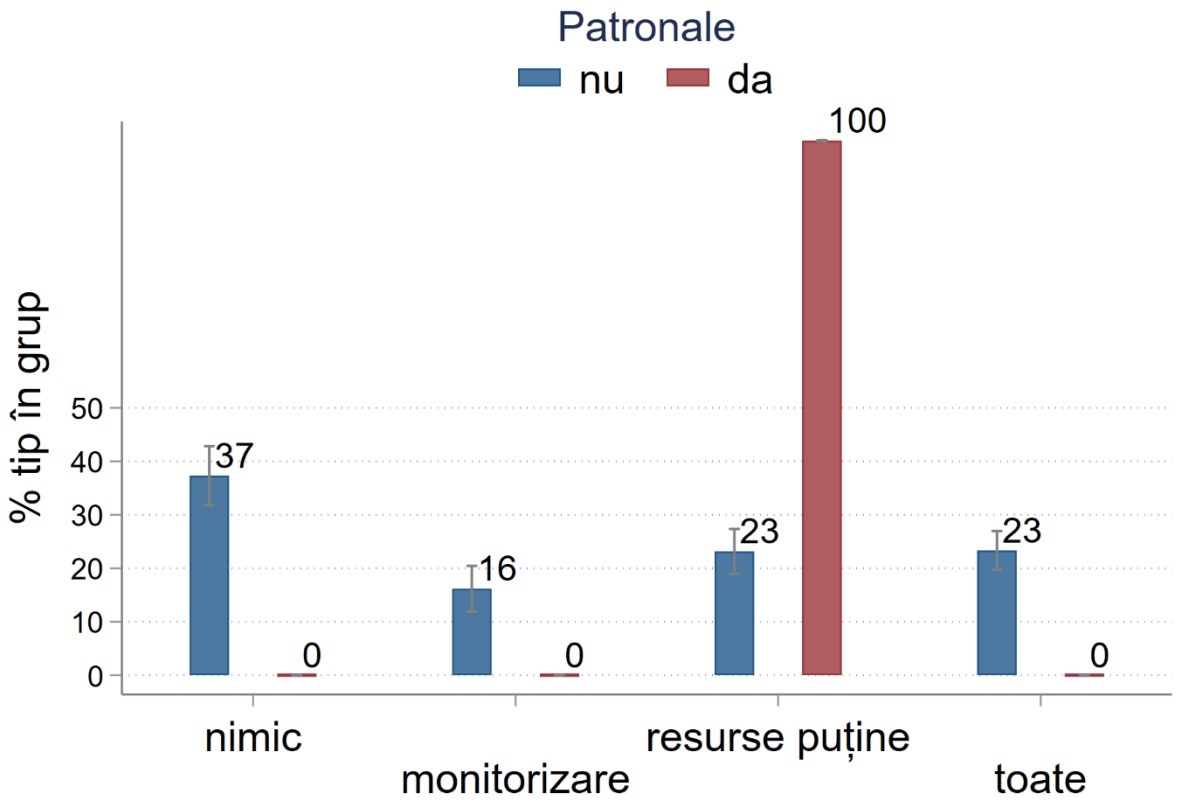

Dezvoltare locală
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
36
42
15
18
23
22
25
18
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

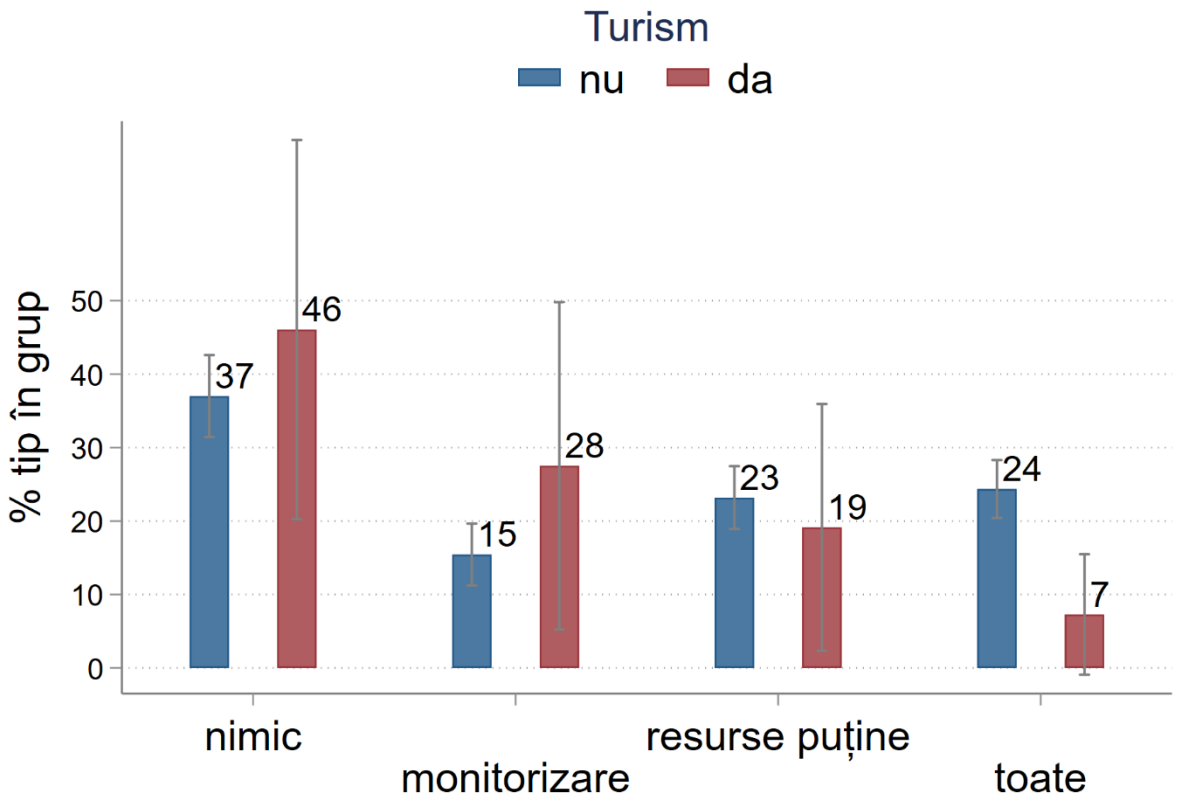

Drepturile omului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
32
12
33
27
12
23
23
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

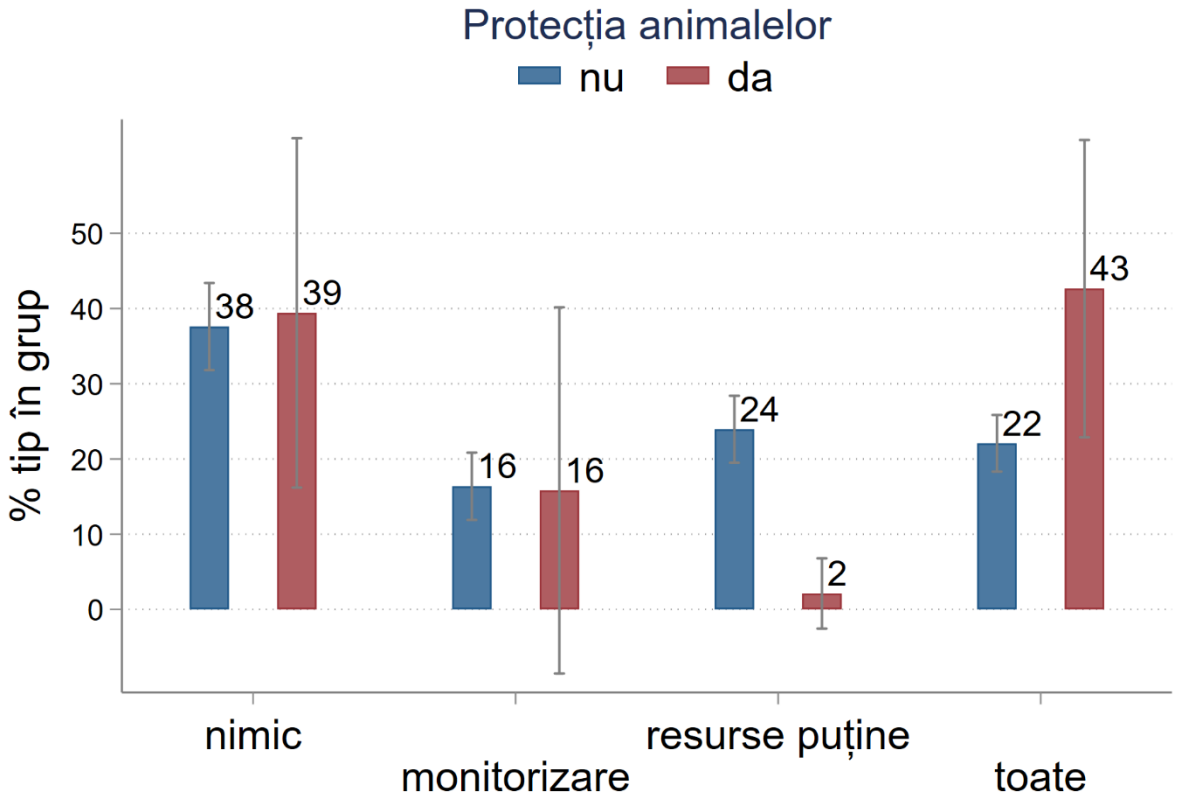

Resurse ONG-uri
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
28
17
7
20
49
25
16
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

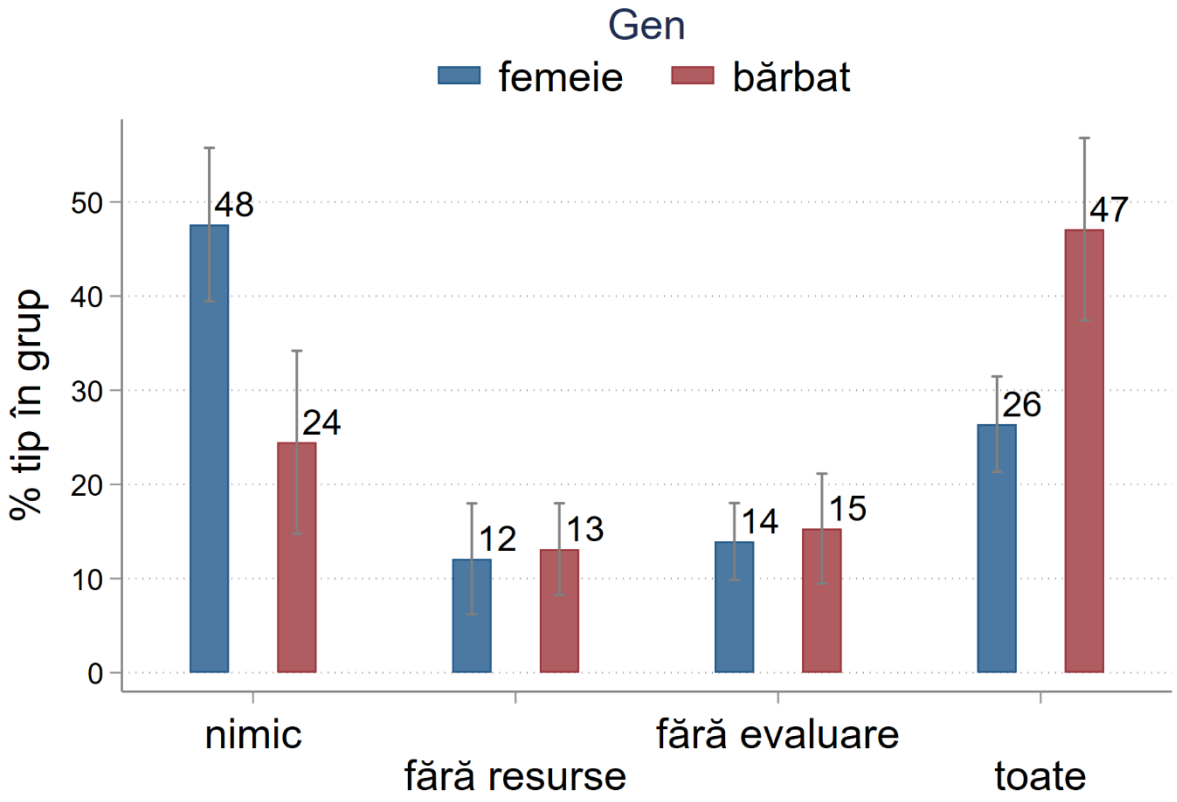

Religie
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
45
17
9
24
17
23
29
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

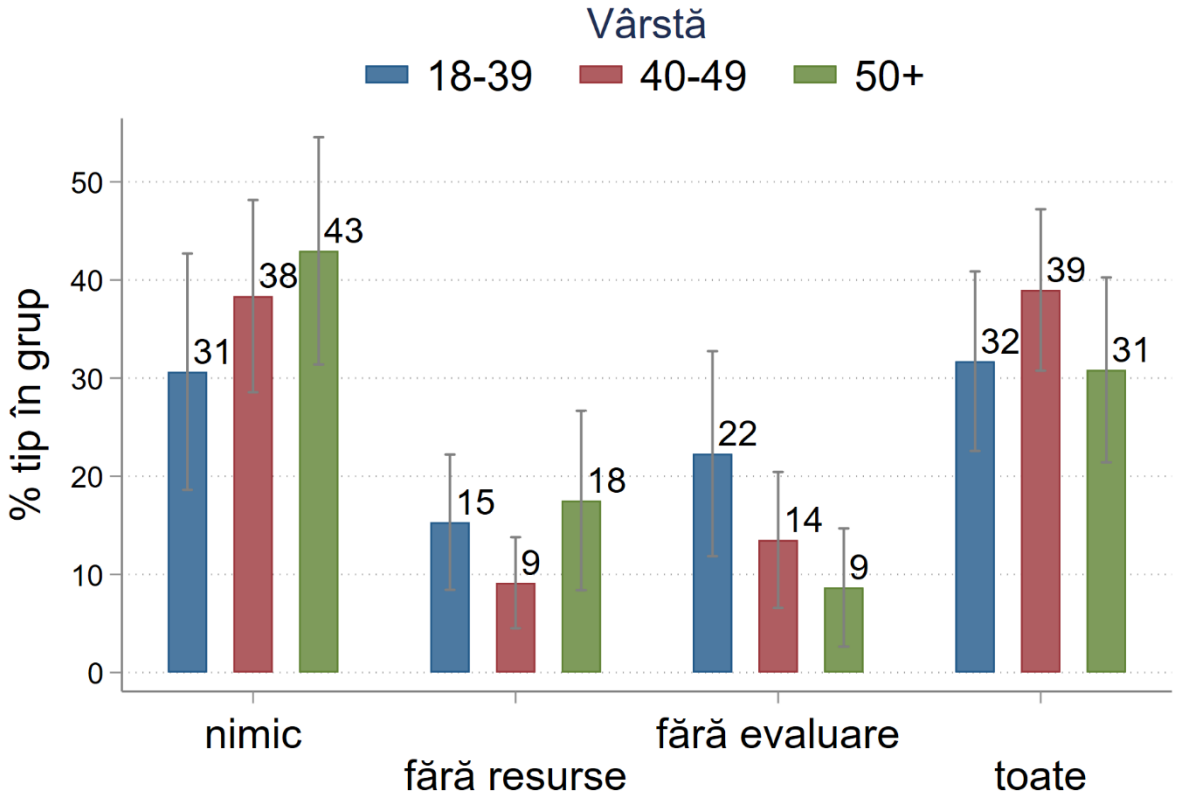

Profesionale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
35
54
17
14
24
17
25
16
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

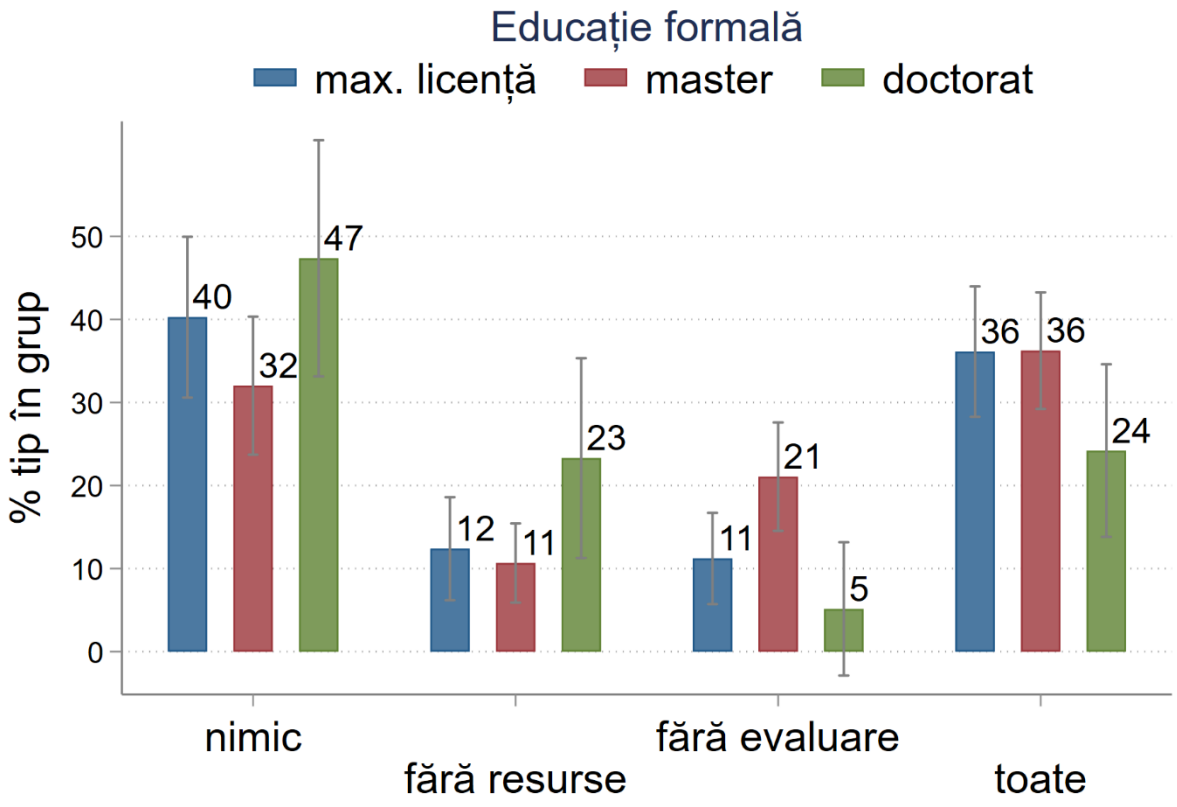

Patronale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
0
16
0
23
100
23
0
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

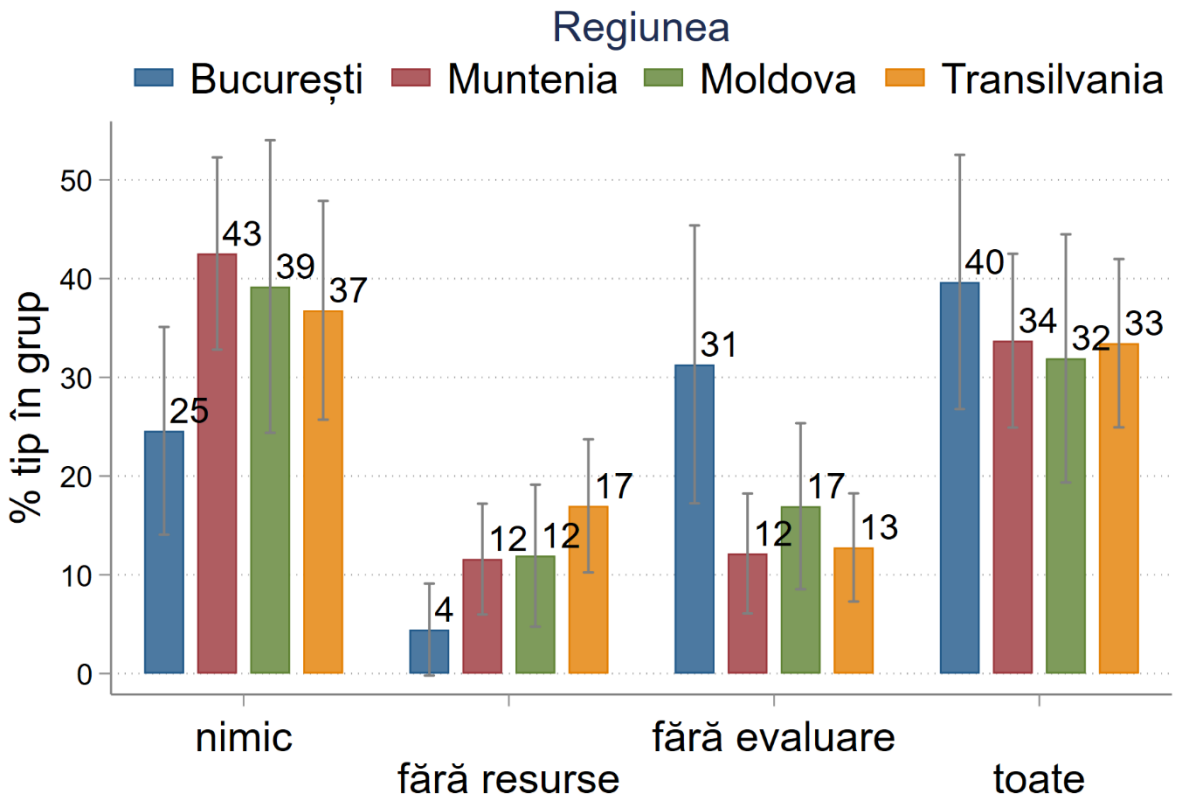

Turism
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
46
15
28
23
19
24
7
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

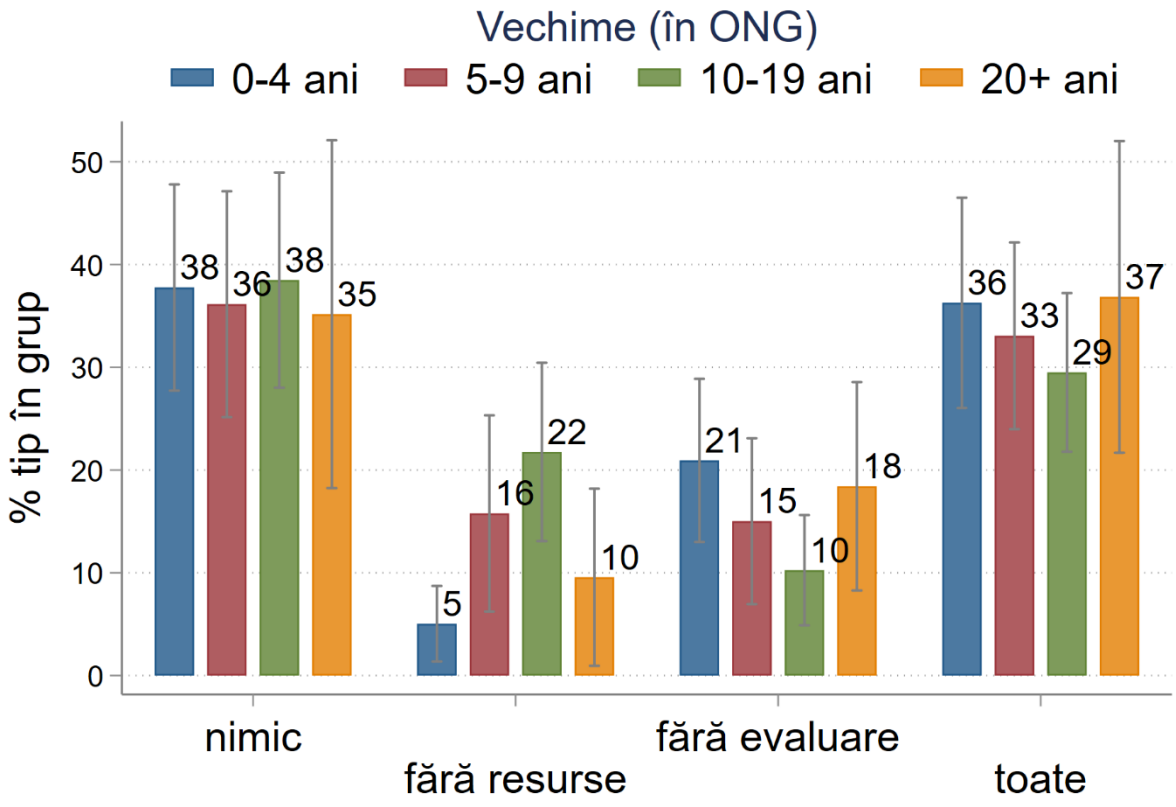

Protecția animalelor
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
39
16
16
24
2
22
43
nimic
monitorizare
resurse puține
toate

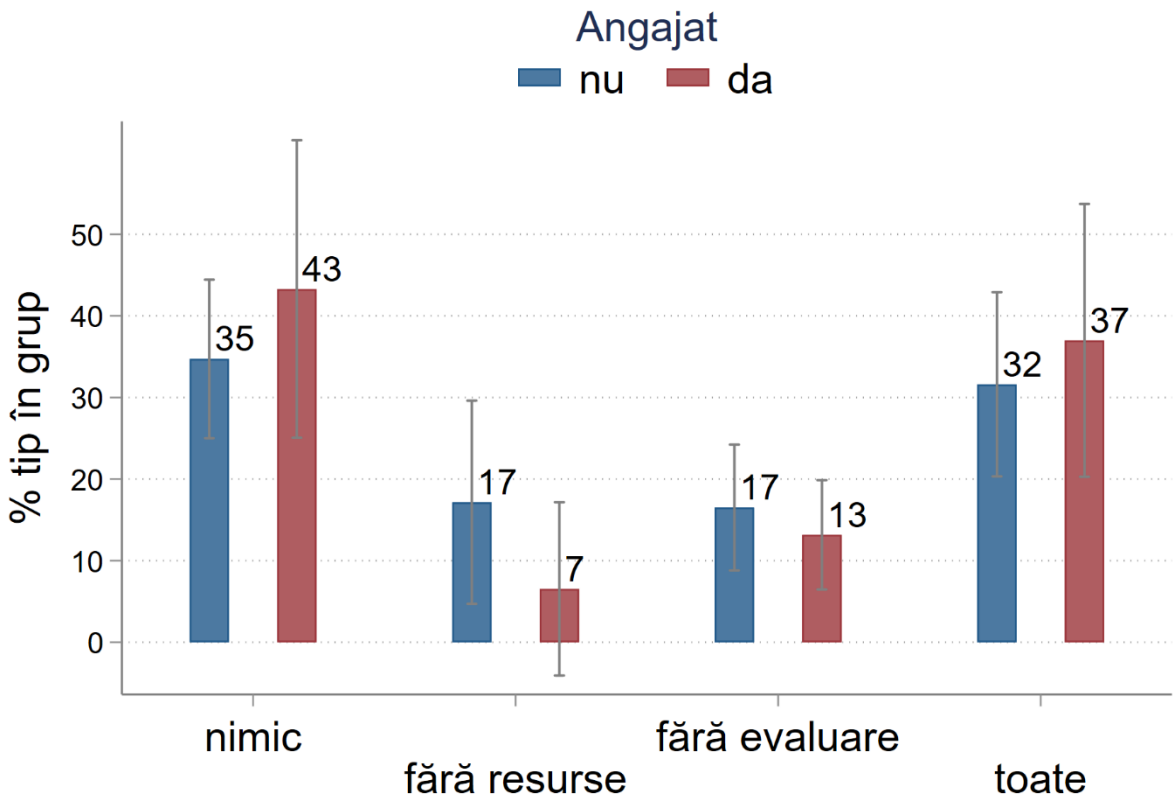

Gen
femeie
bărbat
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
48
24
12
13
14
15
26
47
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

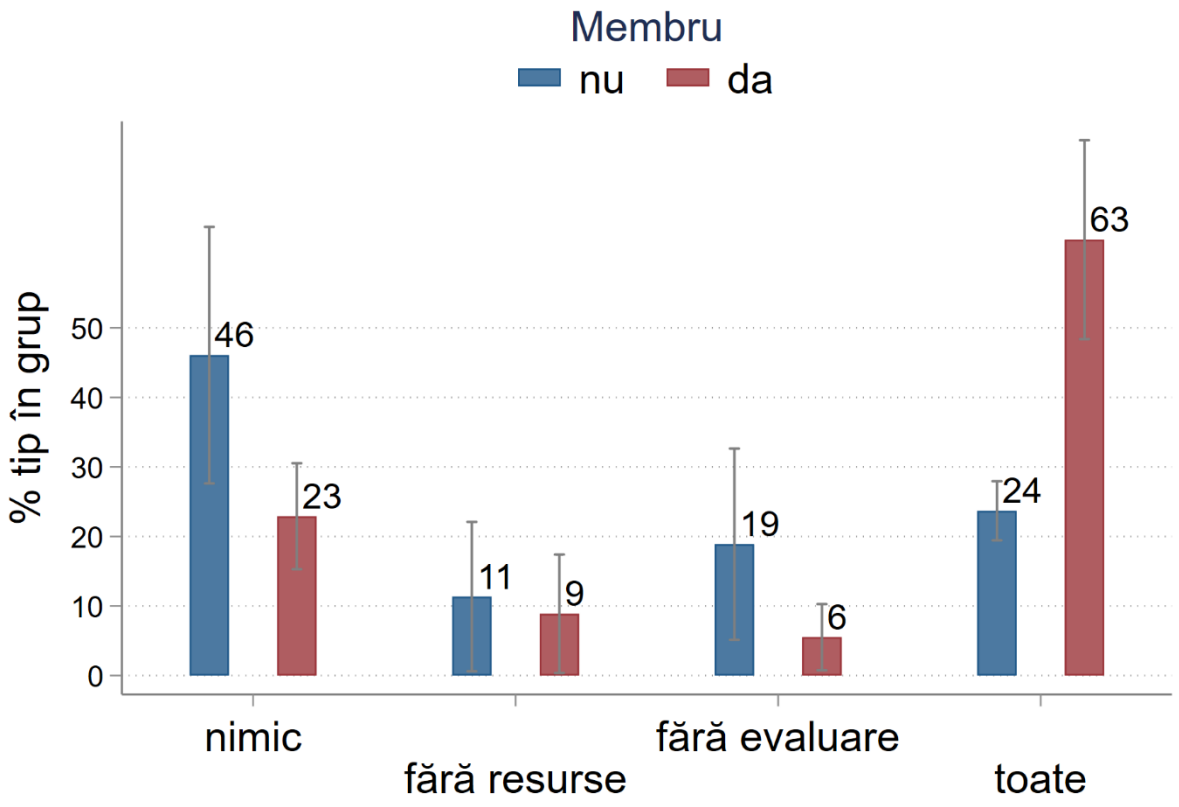

Vârstă
18-39
40-49
50+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
31
38
43
15
9
18
22
14
9
32
39
31
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

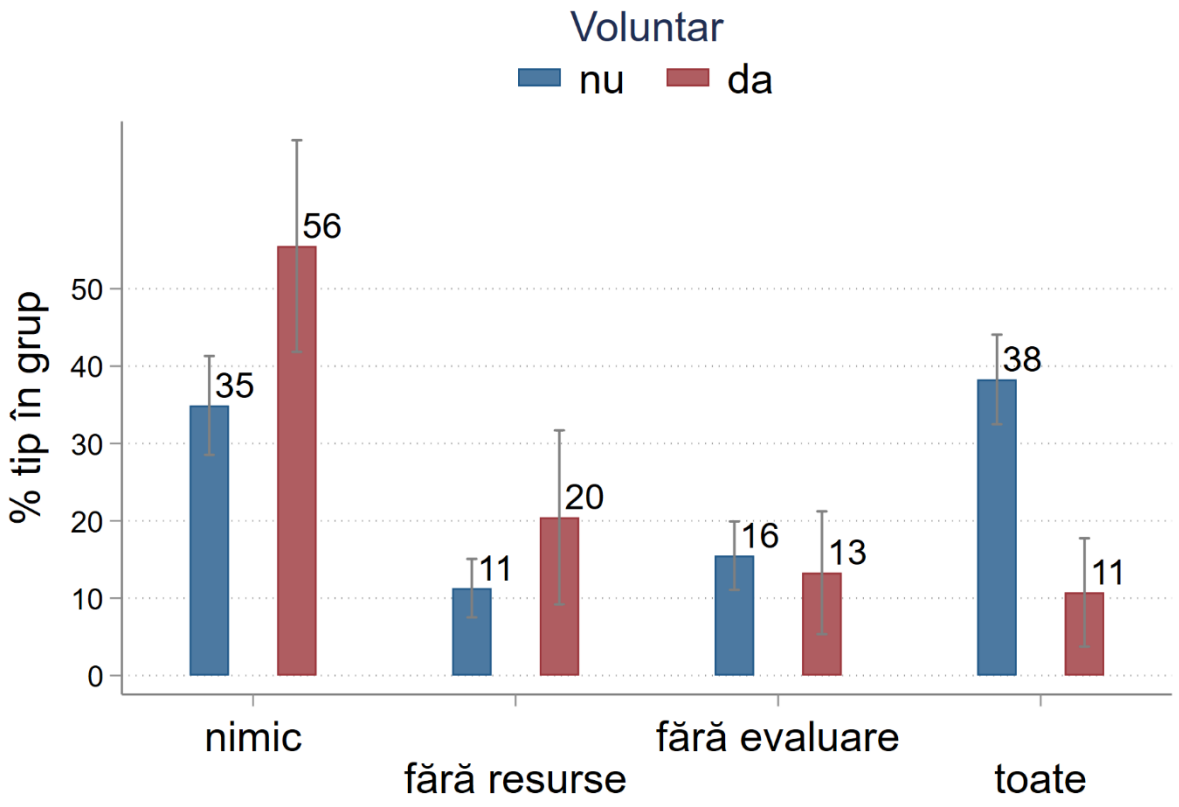

Educație formală
max. licență
master
doctorat
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
32
47
12
11
23
11
21
5
36
36
24
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

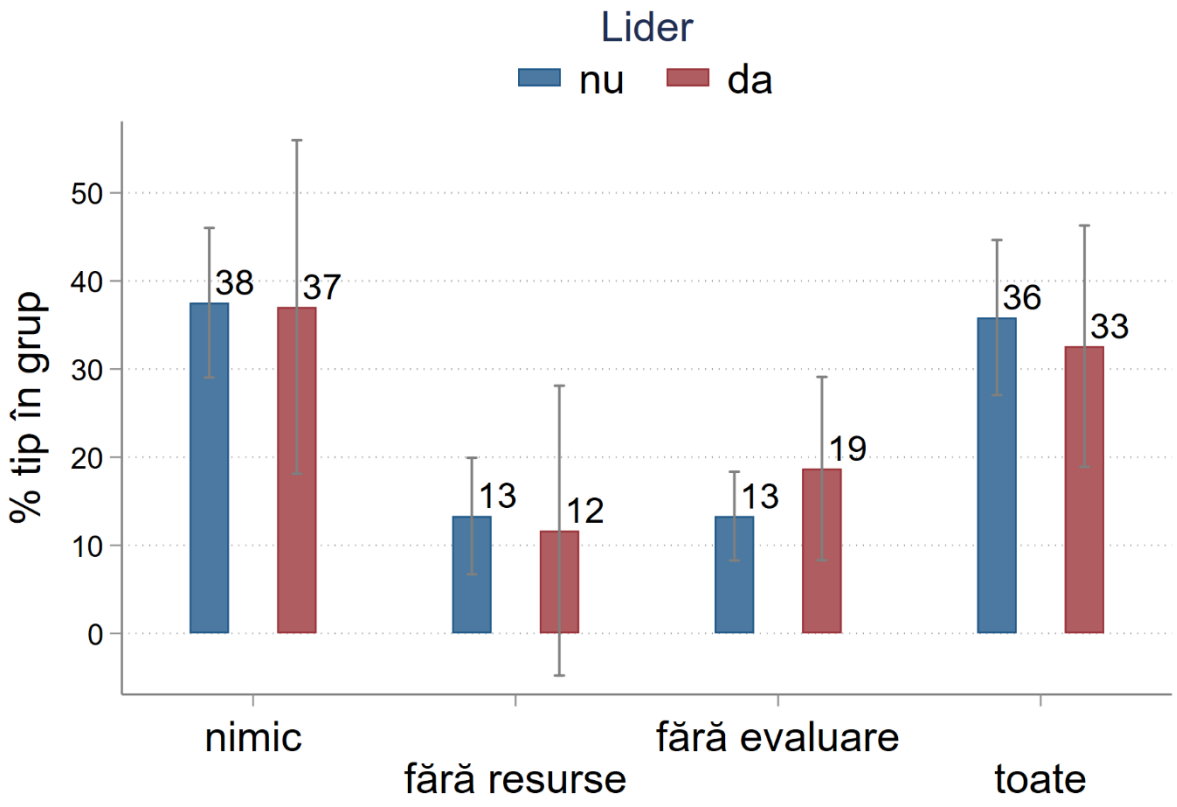

Regiunea
București
Muntenia
Moldova
Transilvania
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
25
43
39
37
4
12
12
17
31
12
17
13
40
34
32
33
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

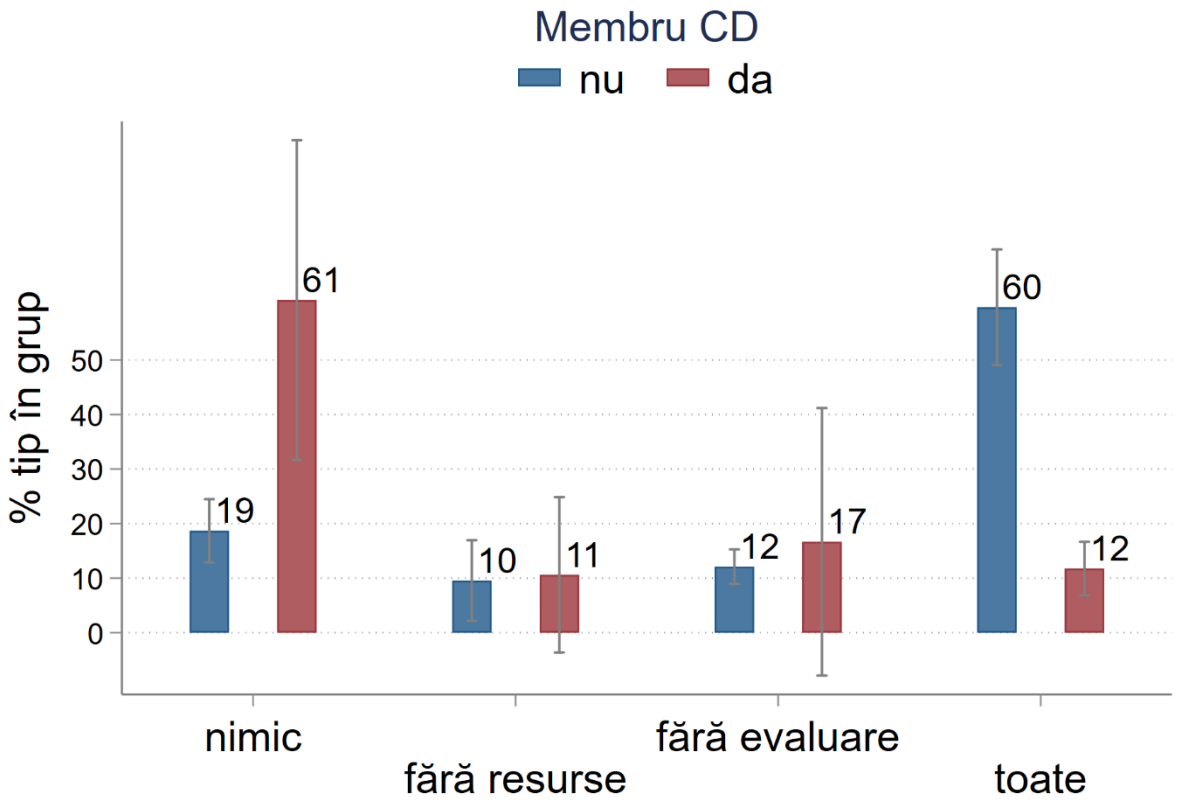

Vechime (în ONG)
0-4 ani
5-9 ani
10-19 ani
20+ ani
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
36
38
35
5
16
22
10
21
15
10
18
36
33
29
37
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

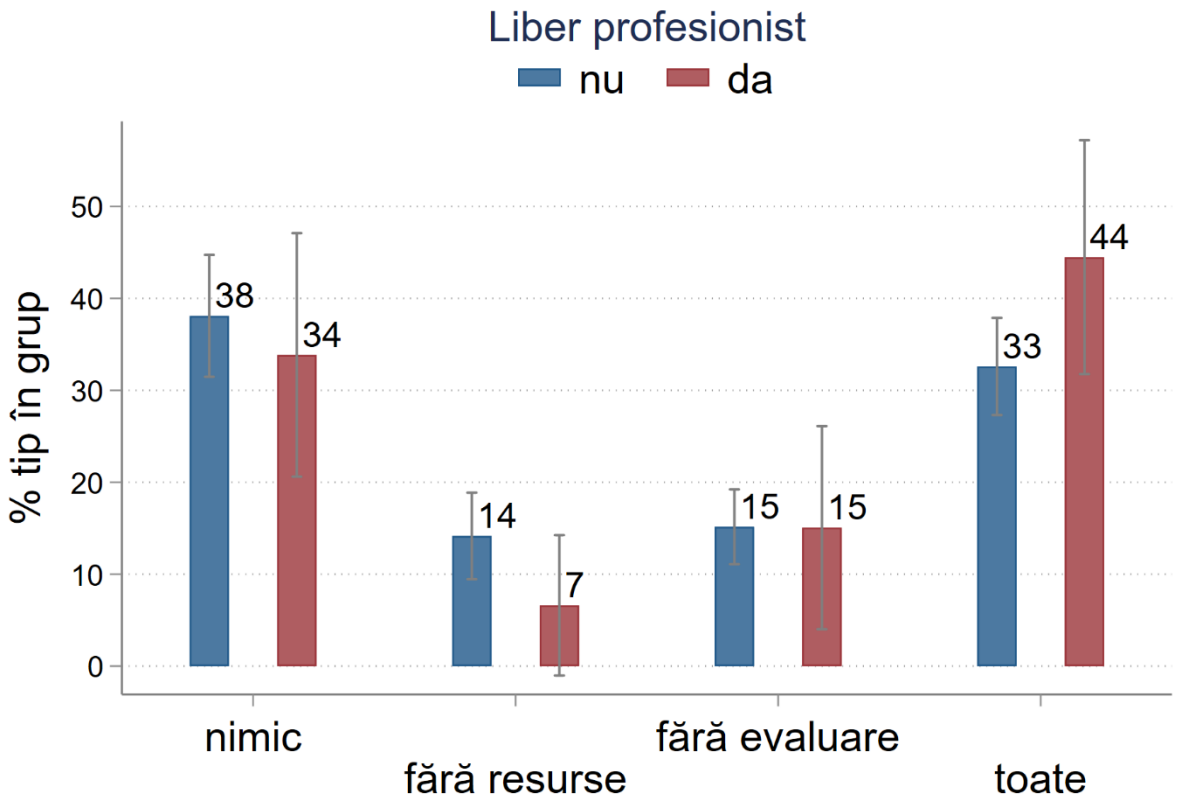

Angajat
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
35
43
17
7
17
13
32
37
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

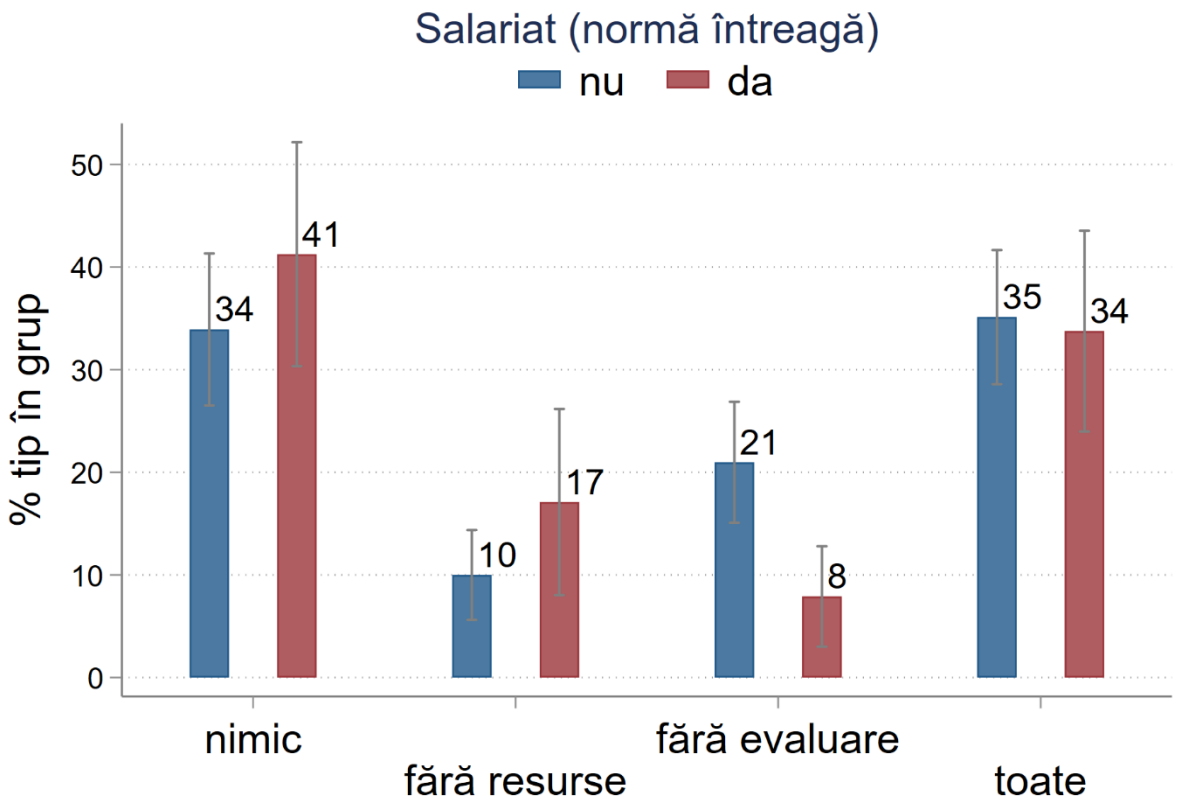

Membru
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
46
23
11
9
19
6
24
63
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

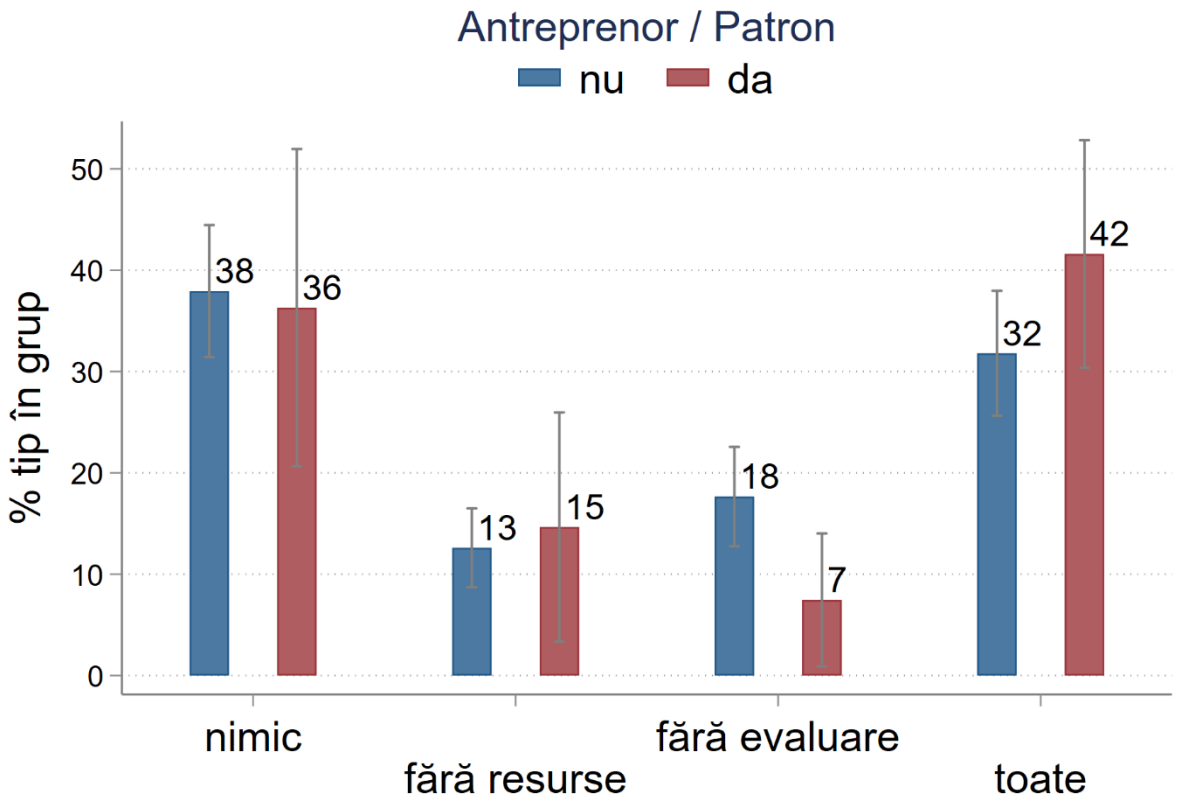

Voluntar
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
35
56
11
20
16
13
38
11
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

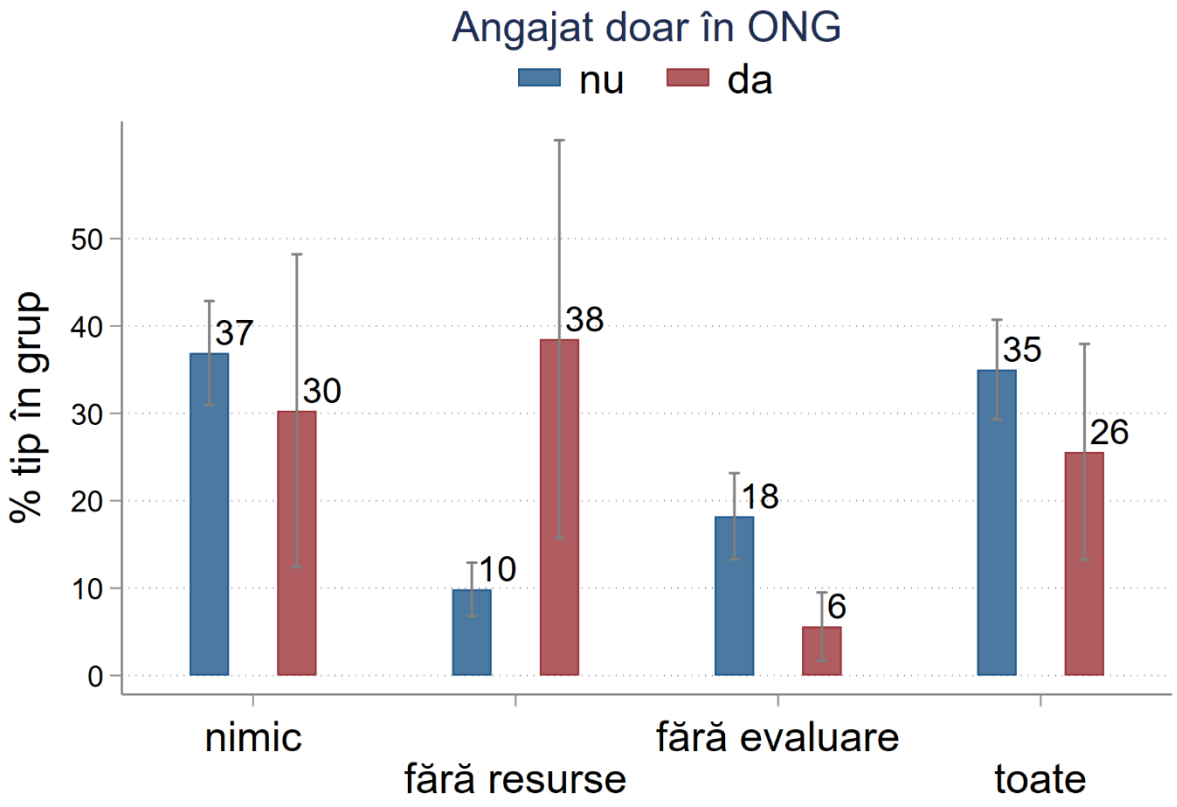

Lider
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
37
13
12
13
19
36
33
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

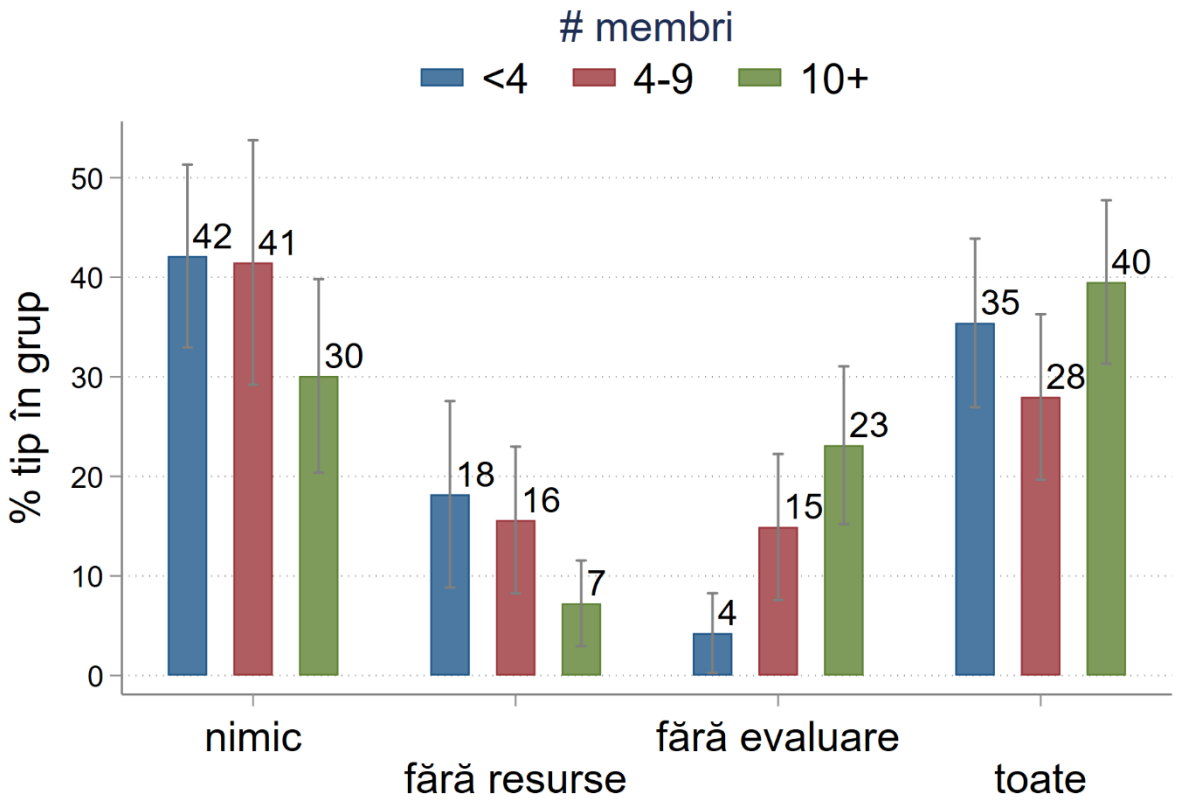

Membru CD
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
19
61
10
11
12
17
60
12
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

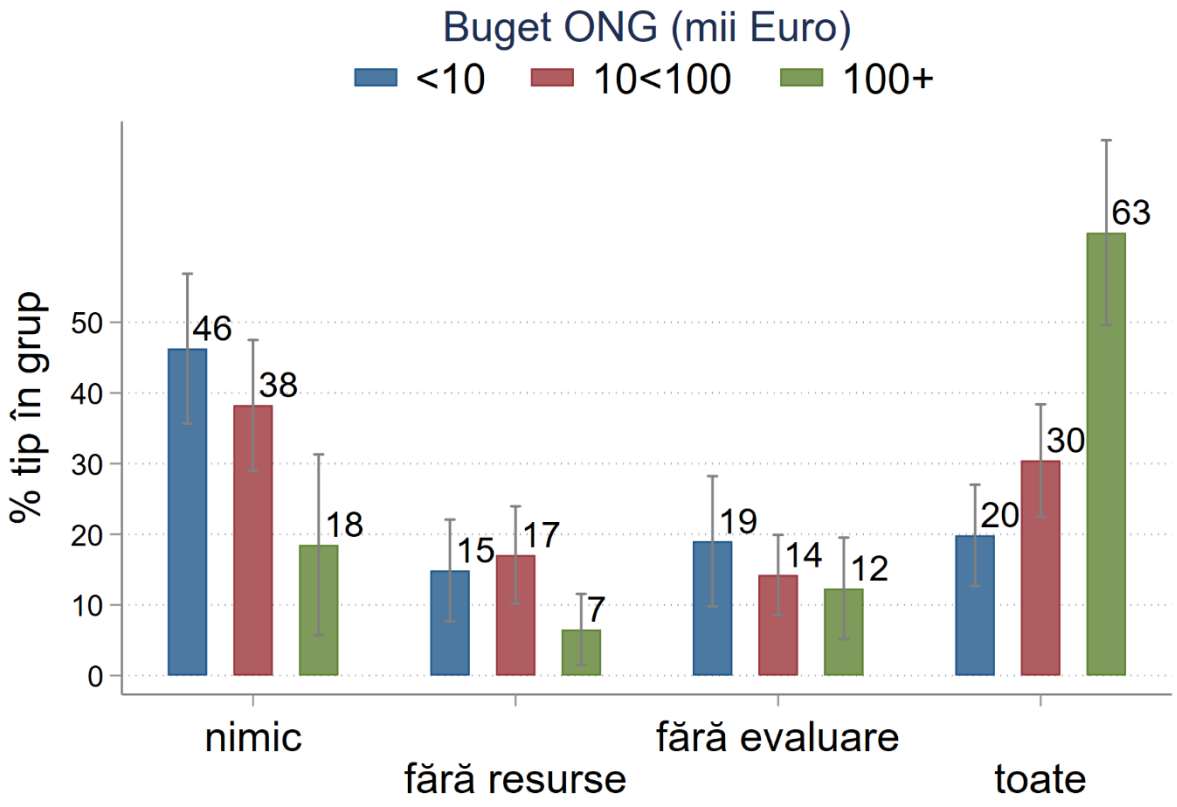

Liber profesionist
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
34
14
7
15
15
33
44
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

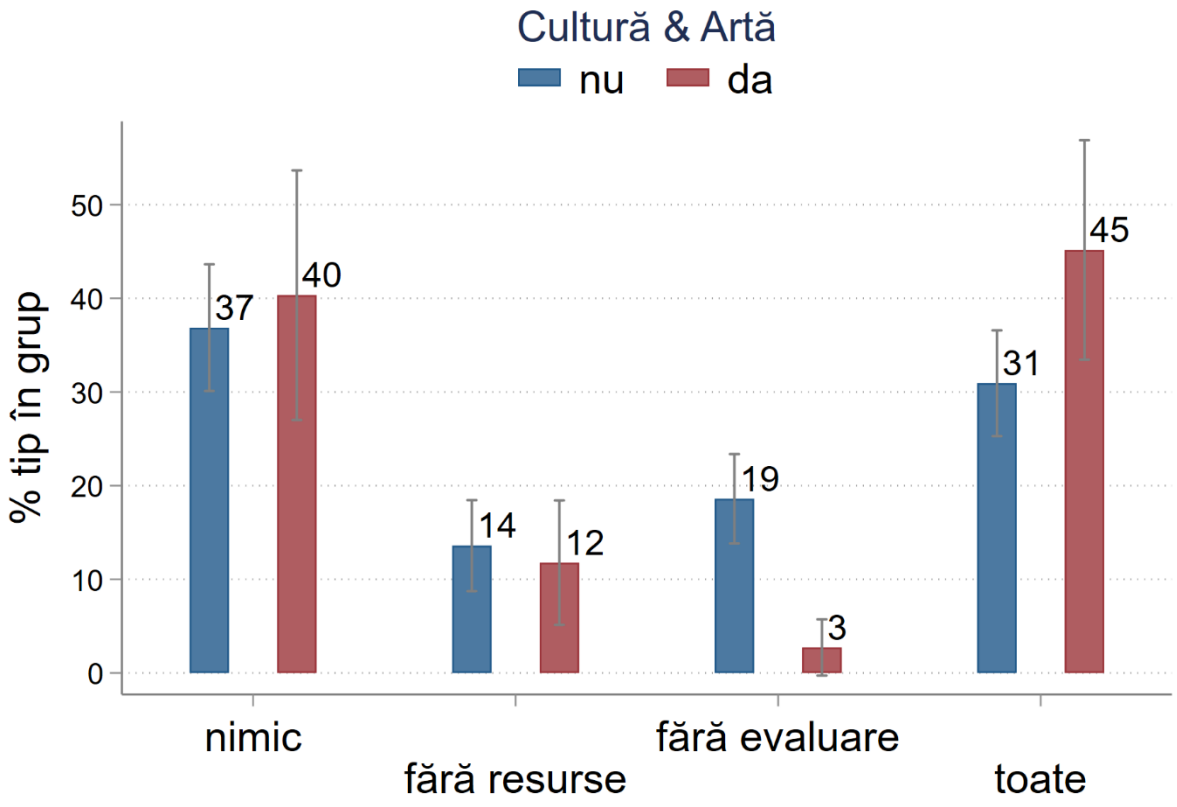

Salariat (normă întreagă)
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
34
41
10
17
21
8
35
34
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

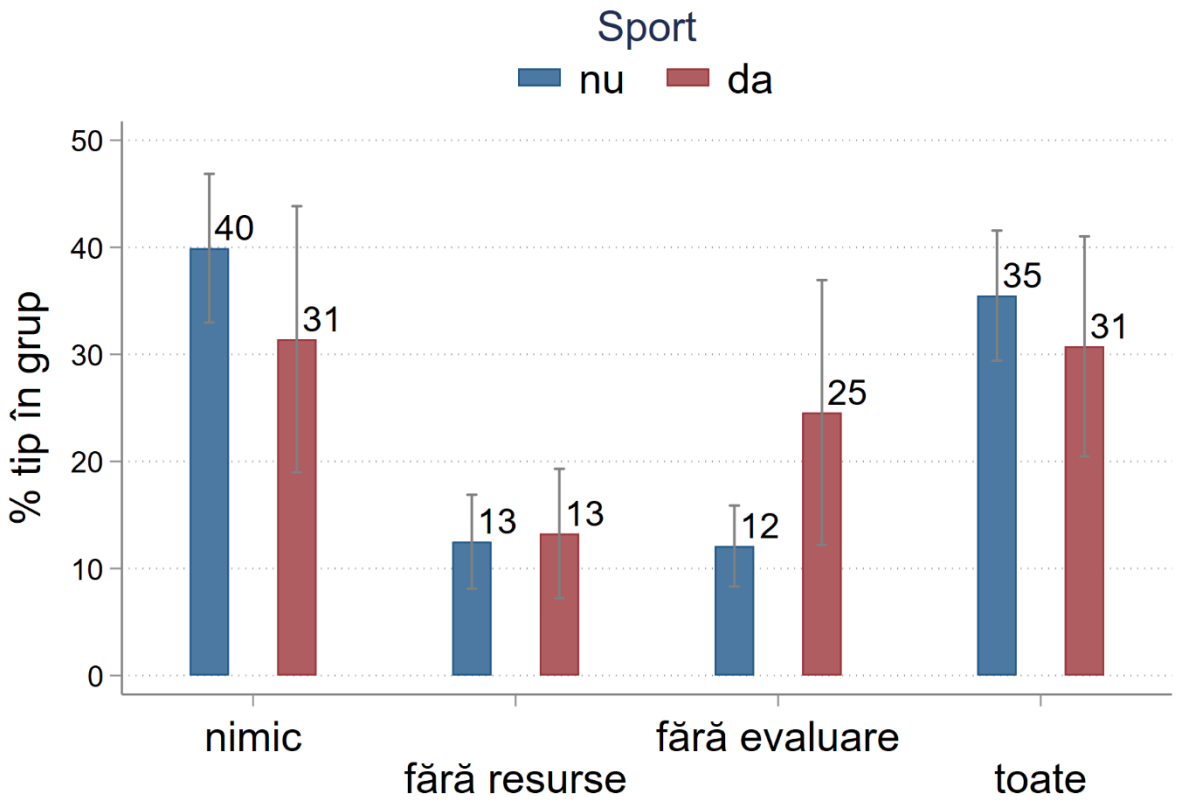

Antreprenor / Patron
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
36
13
15
18
7
32
42
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

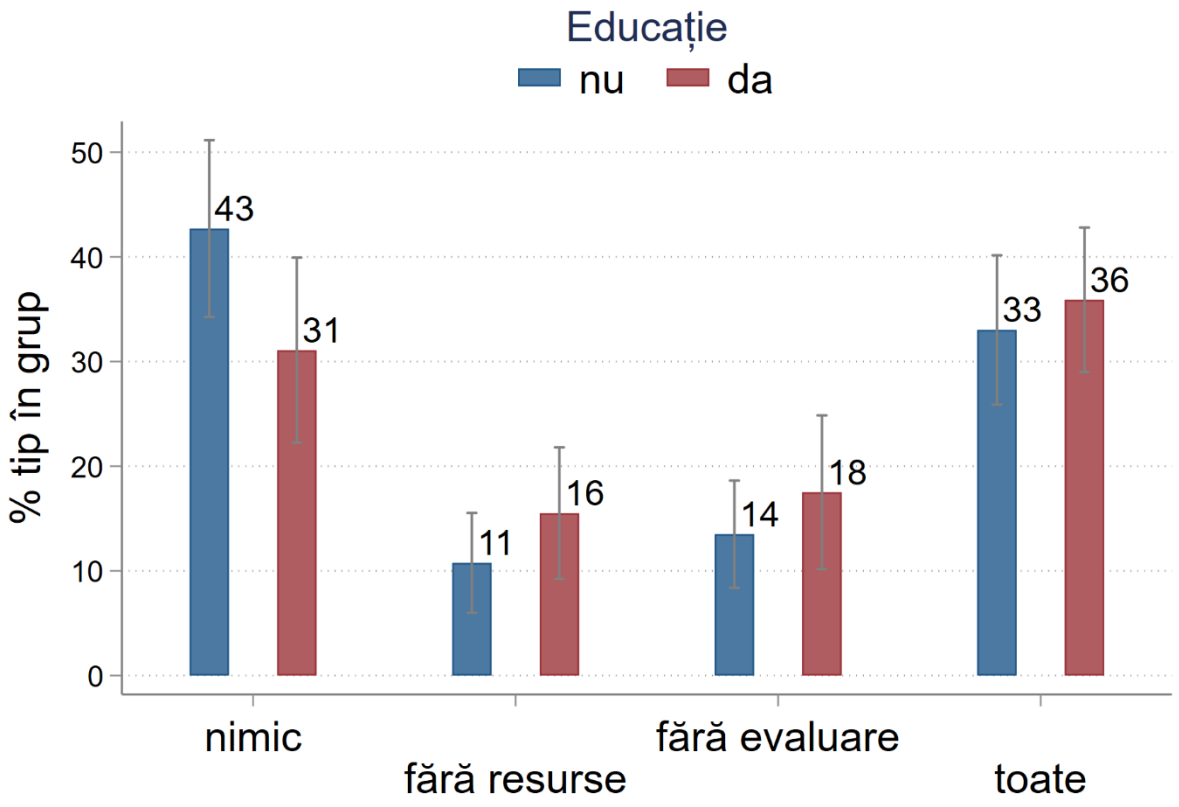

Angajat doar în ONG
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
30
10
38
18
6
35
26
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

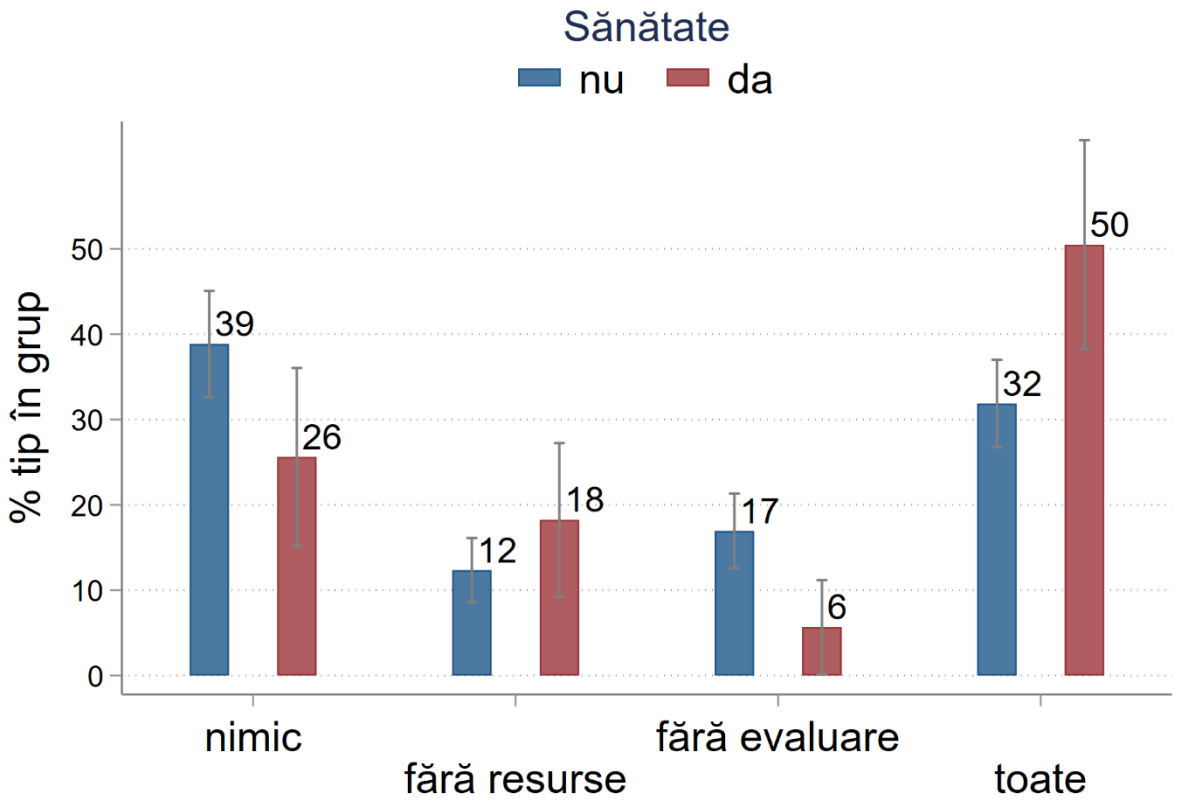

membri
<4
4-9
10+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
42
41
30
18
16
7
4
15
23
35
28
40
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

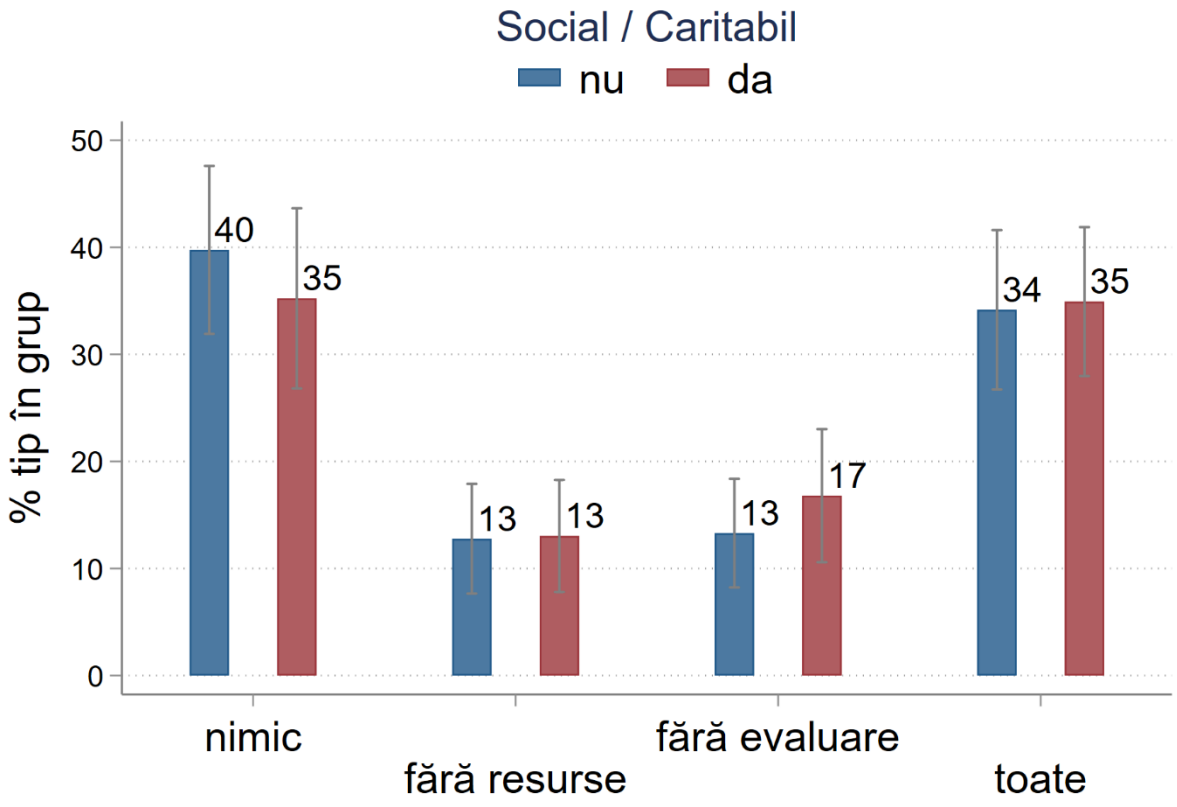

Buget ONG (mii Euro)
<10
10<100
100+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
46
38
18
15
17
7
19
14
12
20
30
63
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

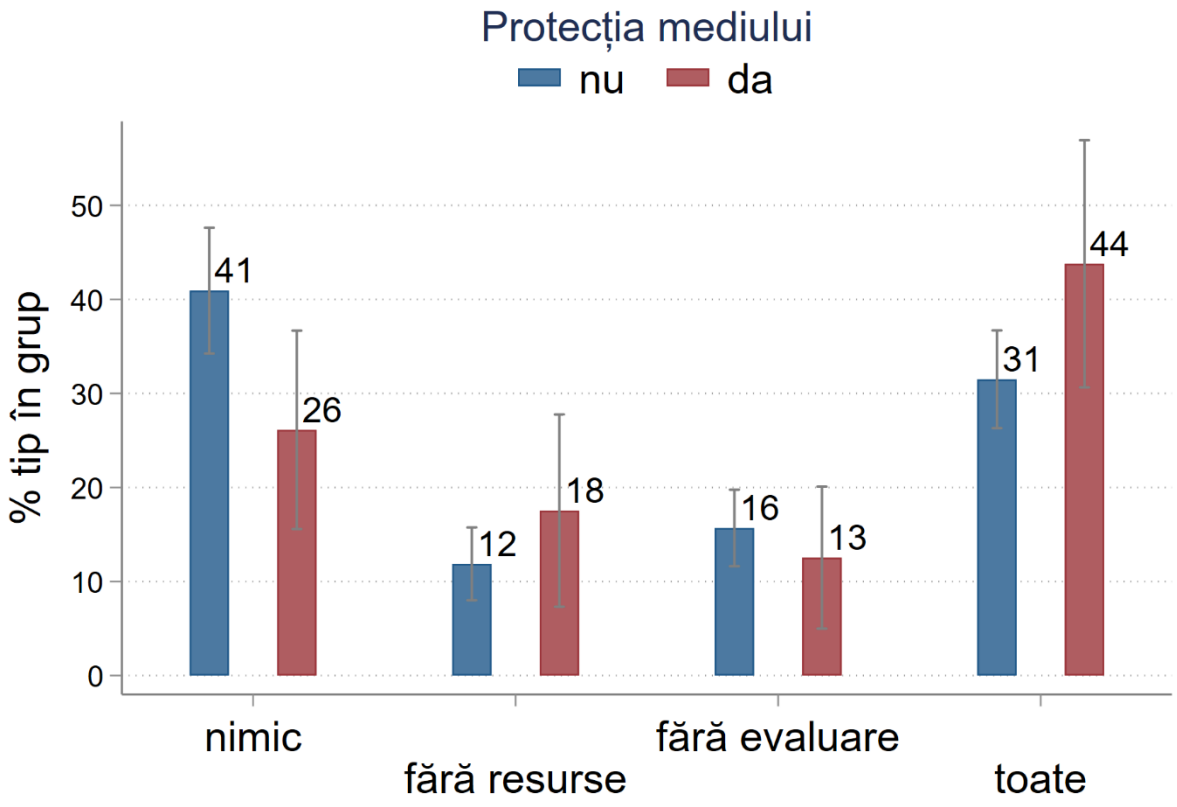

Cultură & Artă
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
40
14
12
19
3
31
45
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

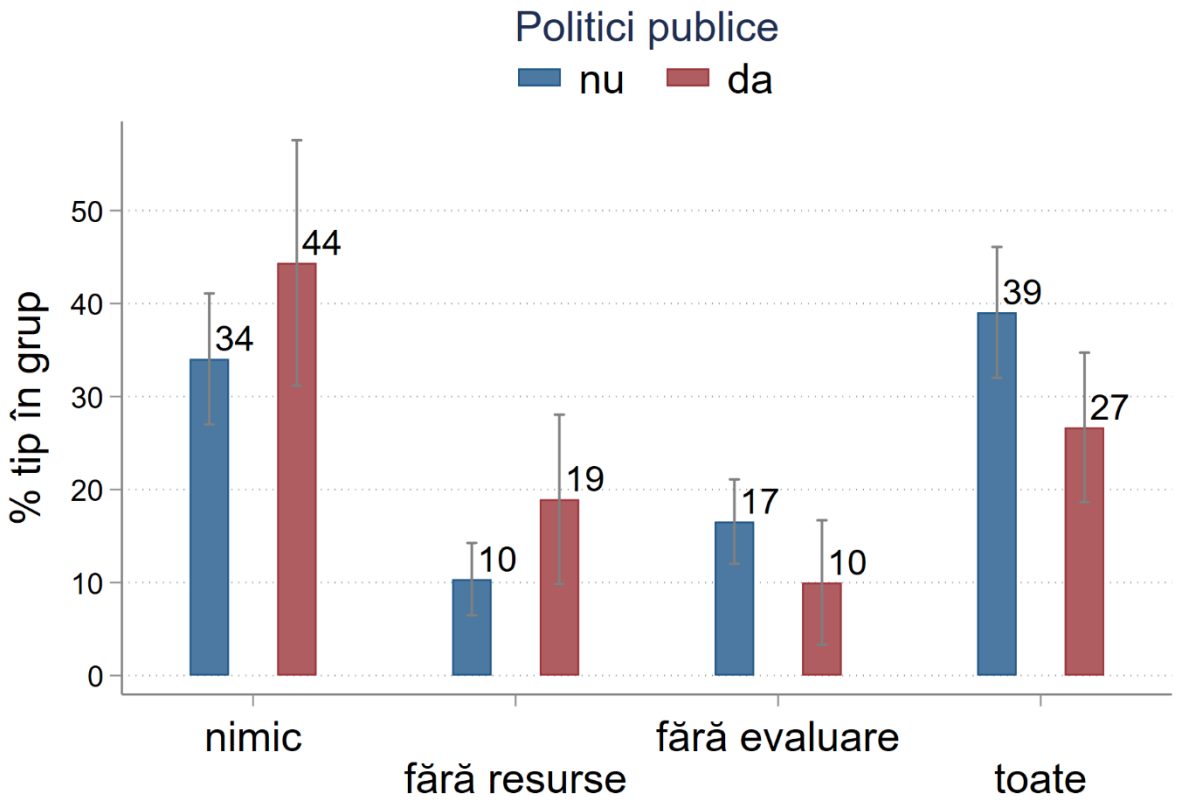

Sport
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
31
13
13
12
25
35
31
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

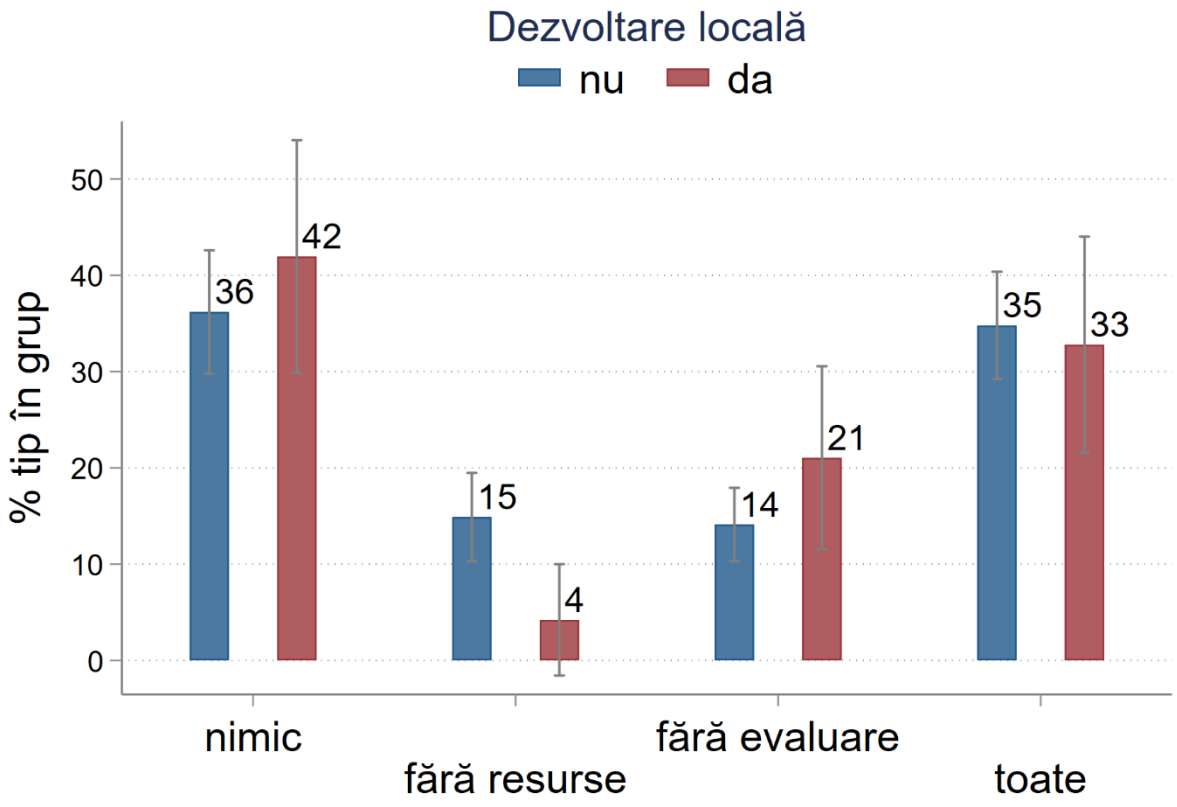

Educație
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
43
31
11
16
14
18
33
36
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

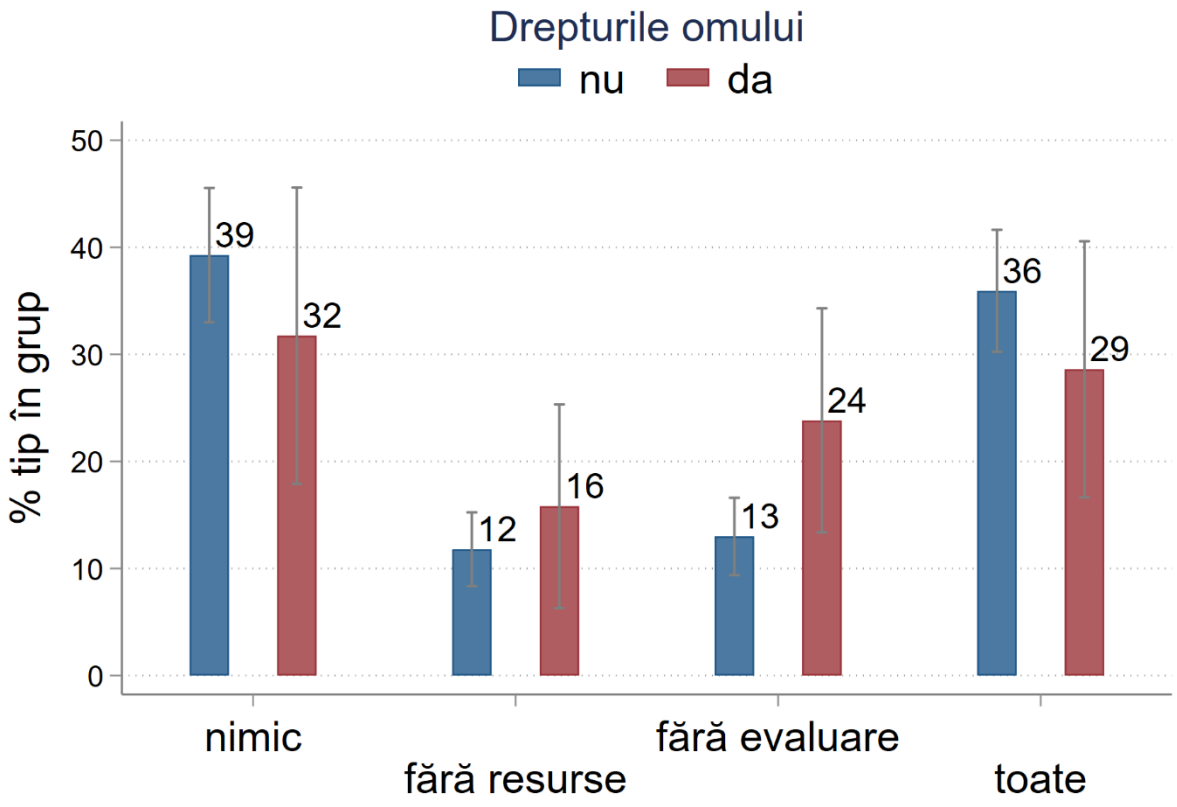

Sănătate
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
39
26
12
18
17
6
32
50
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

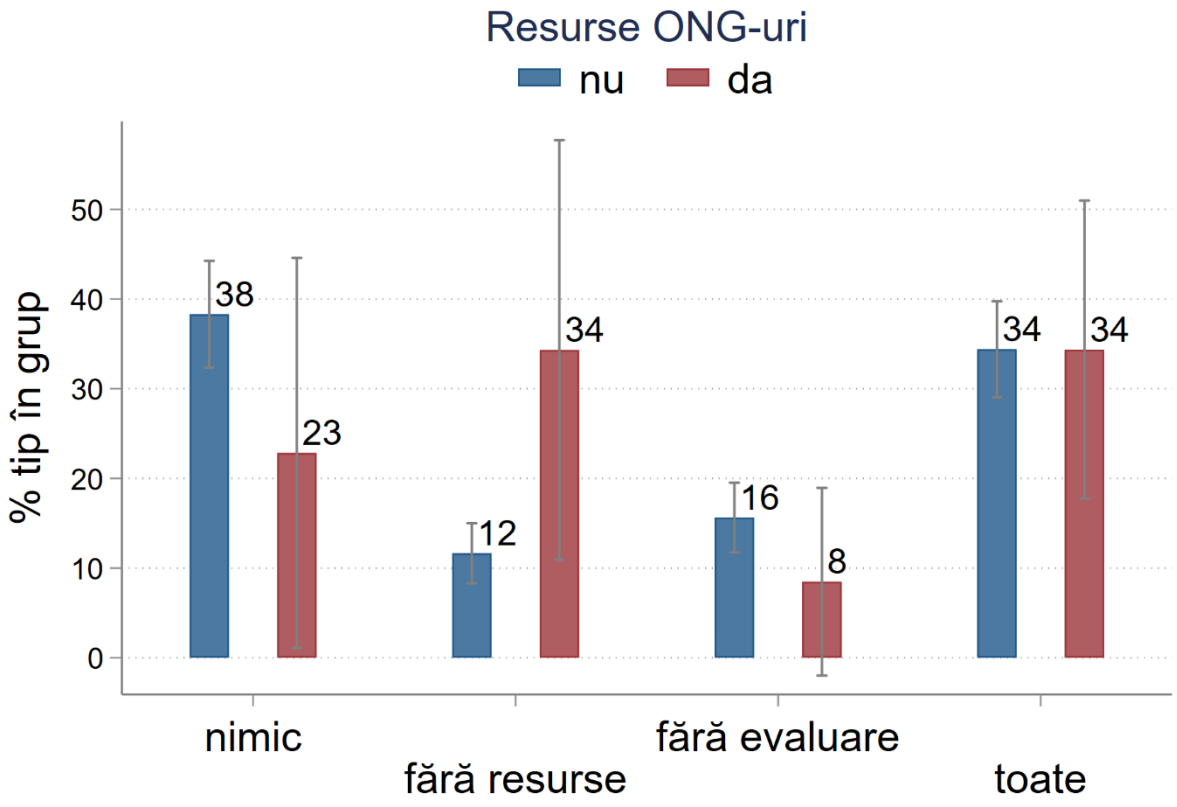

Social / Caritabil
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
40
35
13
13
13
17
34
35
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

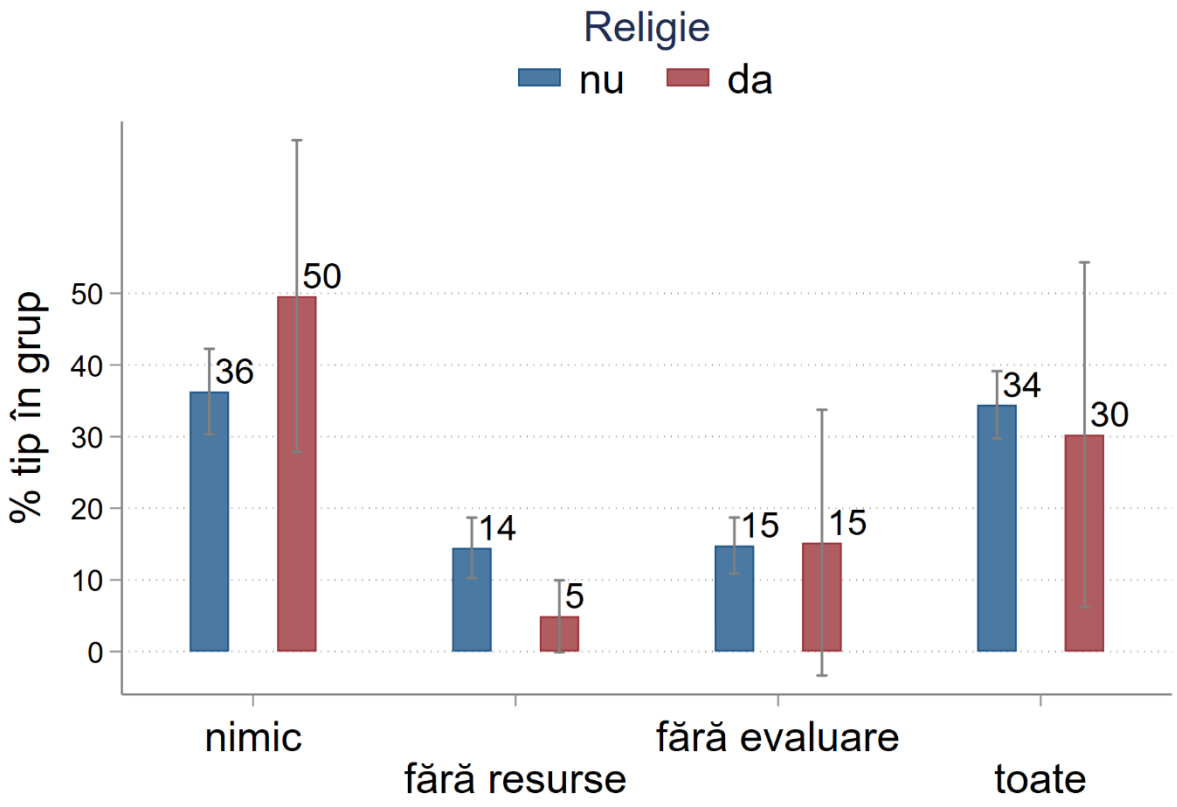

Protecția mediului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
41
26
12
18
16
13
31
44
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

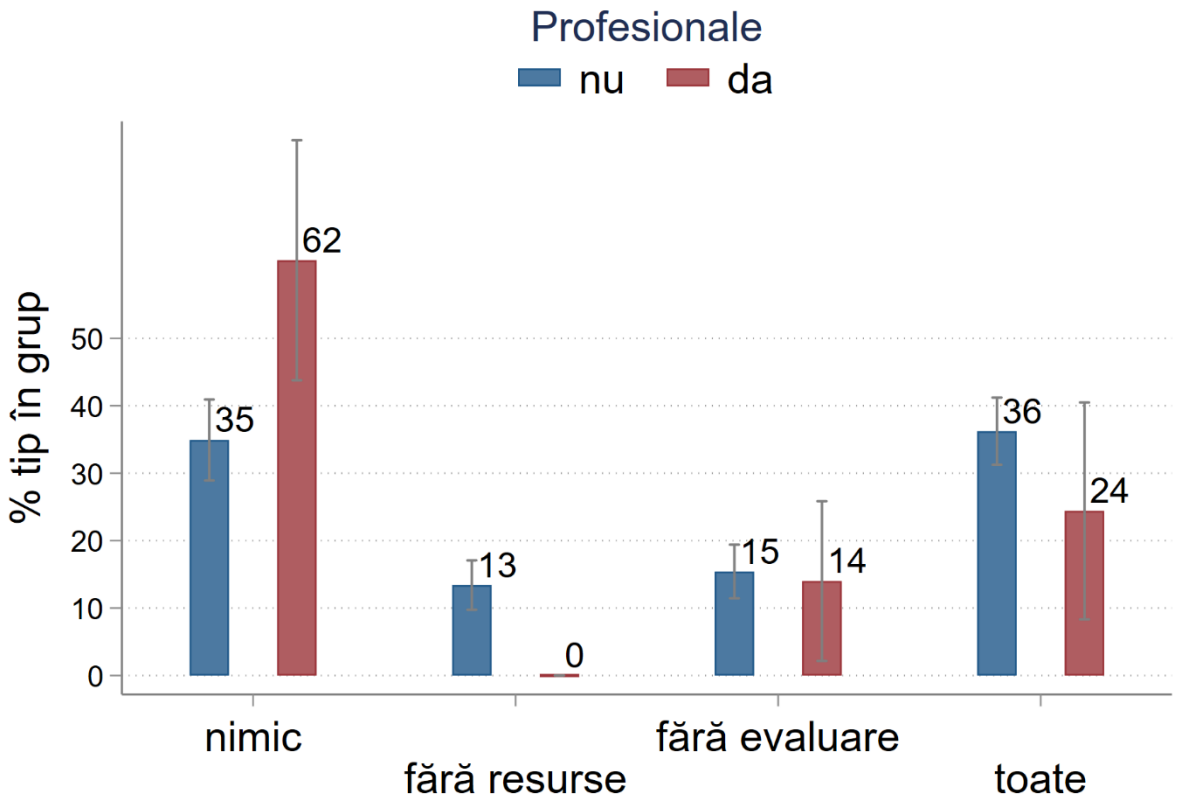

Politici publice
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
34
44
10
19
17
10
39
27
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

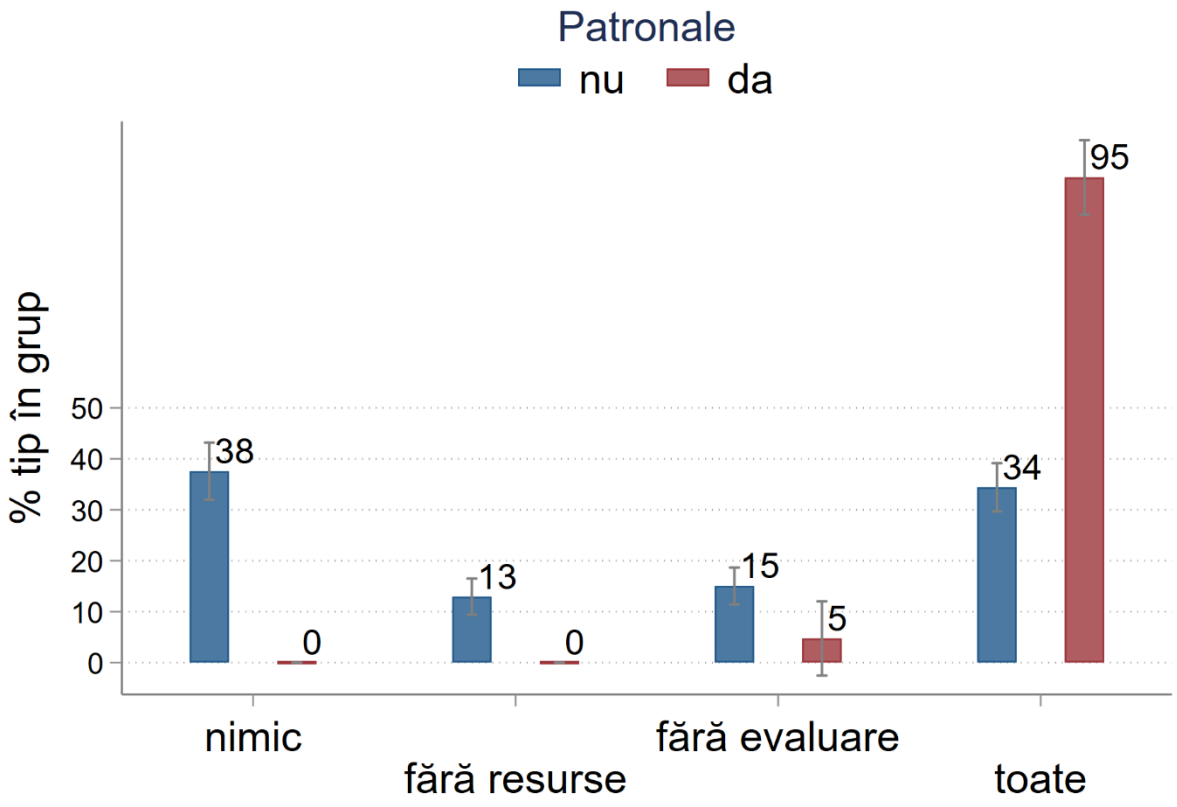

Dezvoltare locală
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
36
42
15
4
14
21
35
33
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

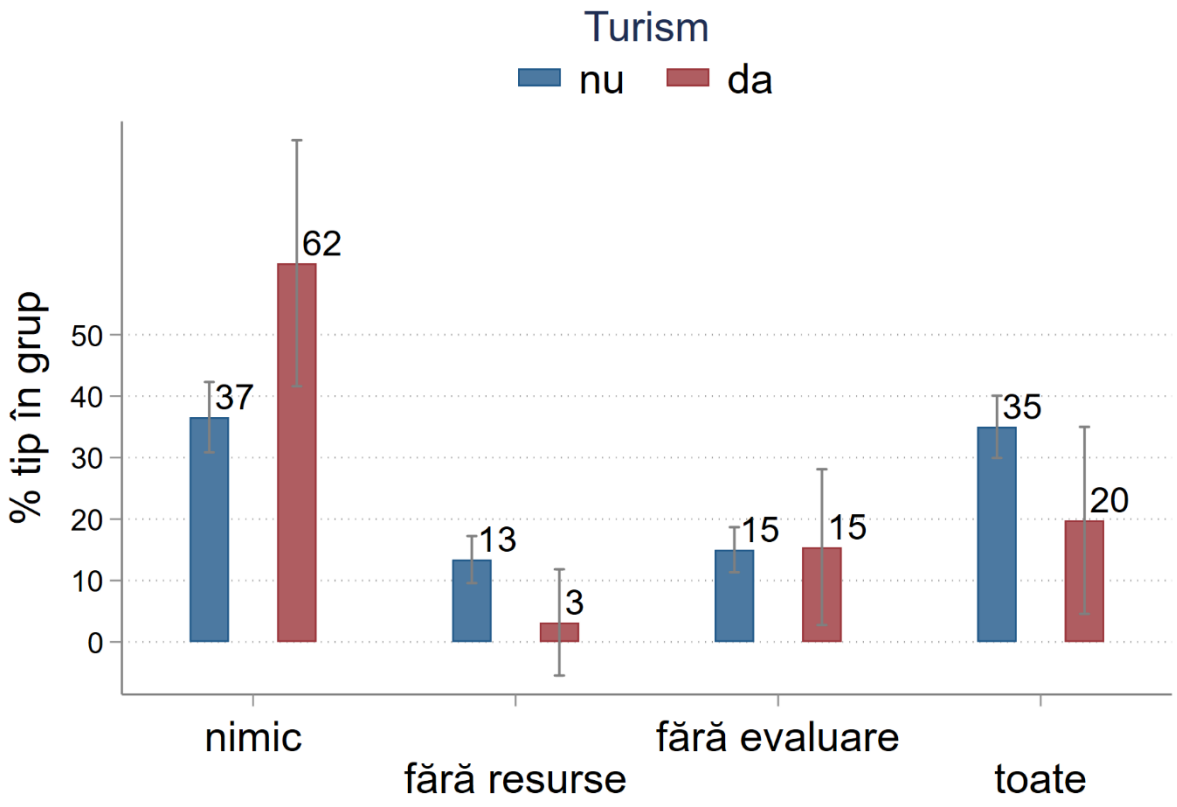

Drepturile omului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
39
32
12
16
13
24
36
29
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

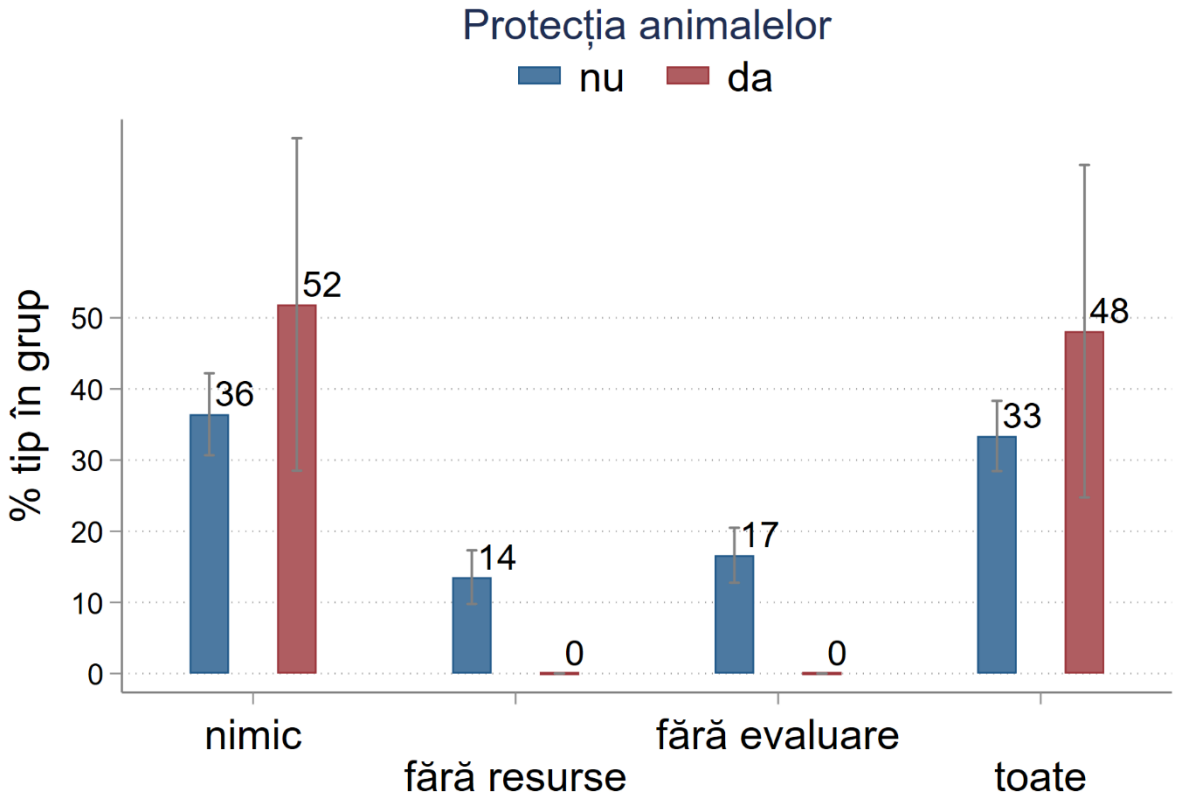

Resurse ONG-uri
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
23
12
34
16
8
34
34
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate


Religie
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
36
50
14
5
15
15
34
30
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

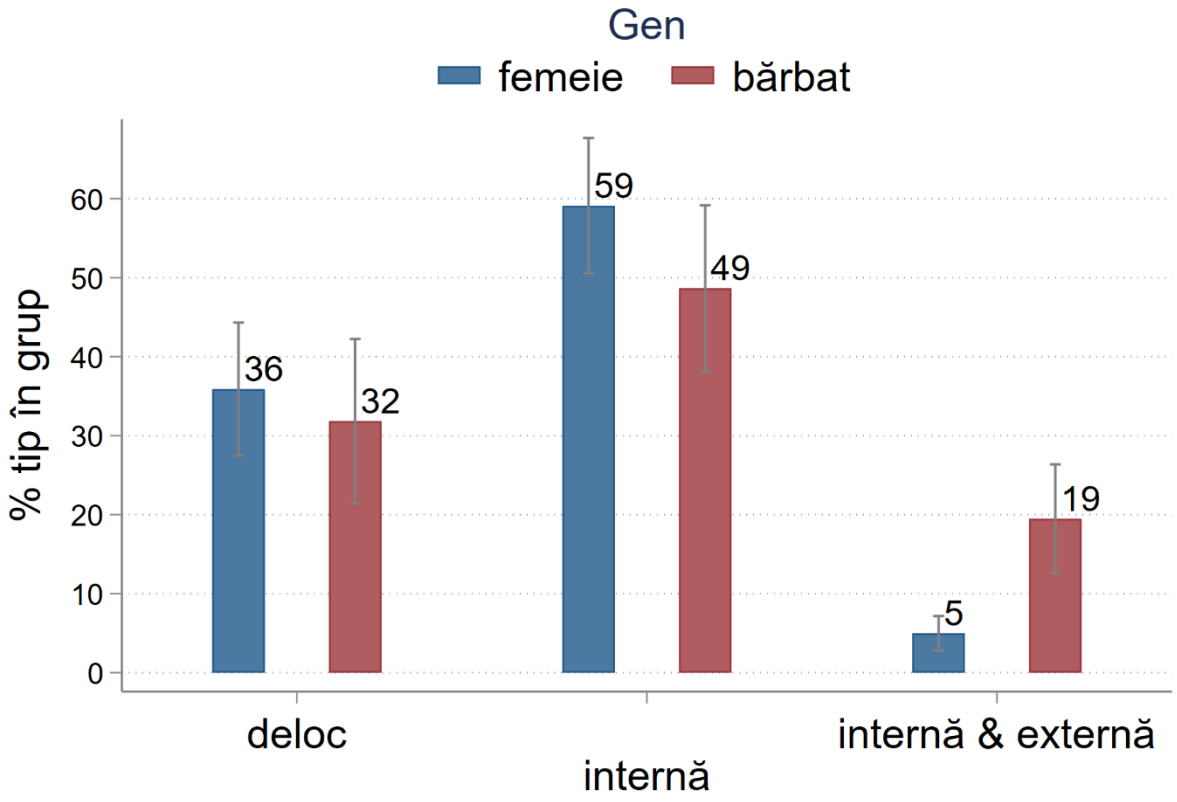

Profesionale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
35
62
13
0
15
14
36
24
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

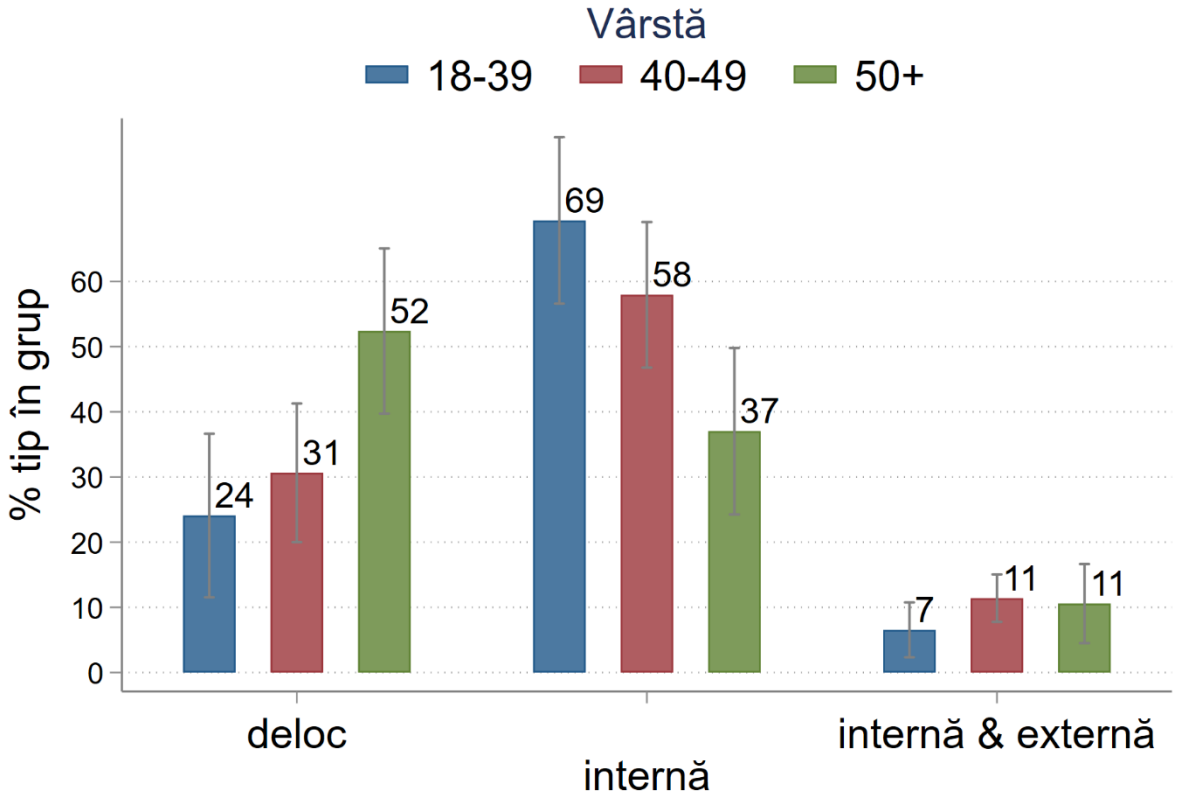

Patronale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
38
0
13
0
15
5
34
95
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

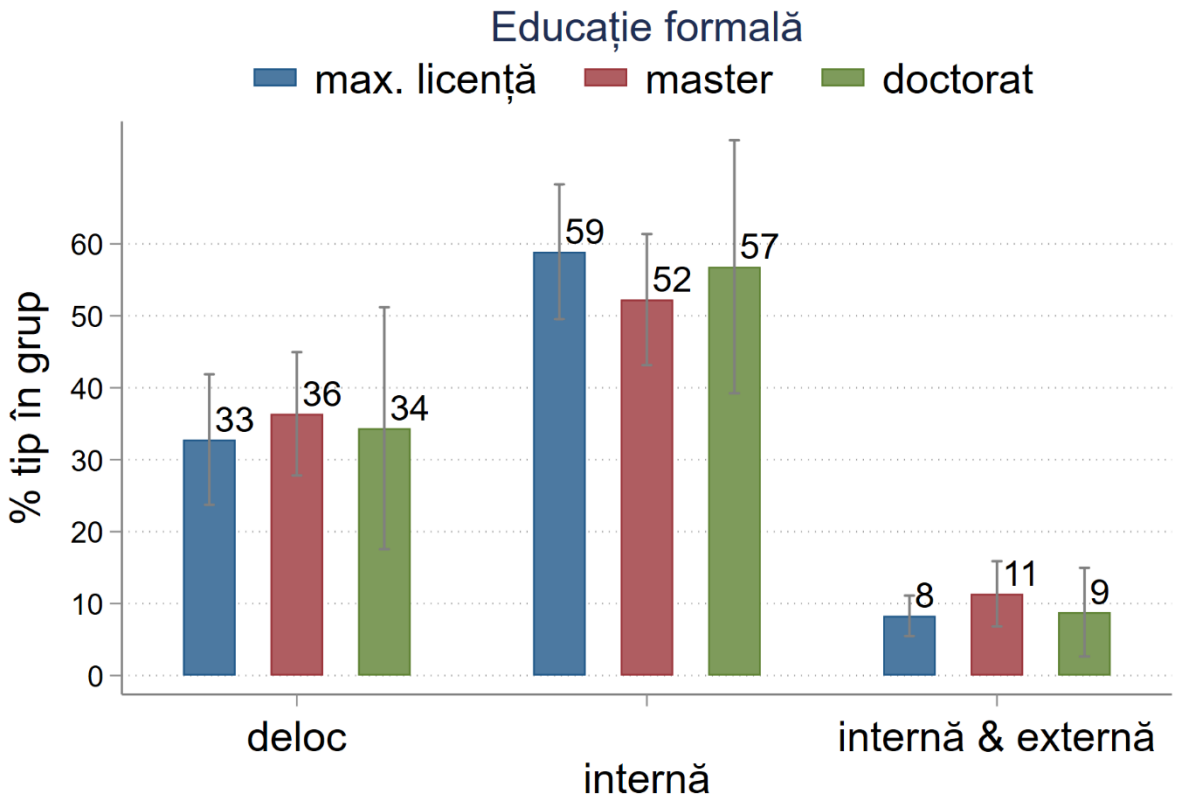

Turism
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
37
62
13
3
15
15
35
20
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

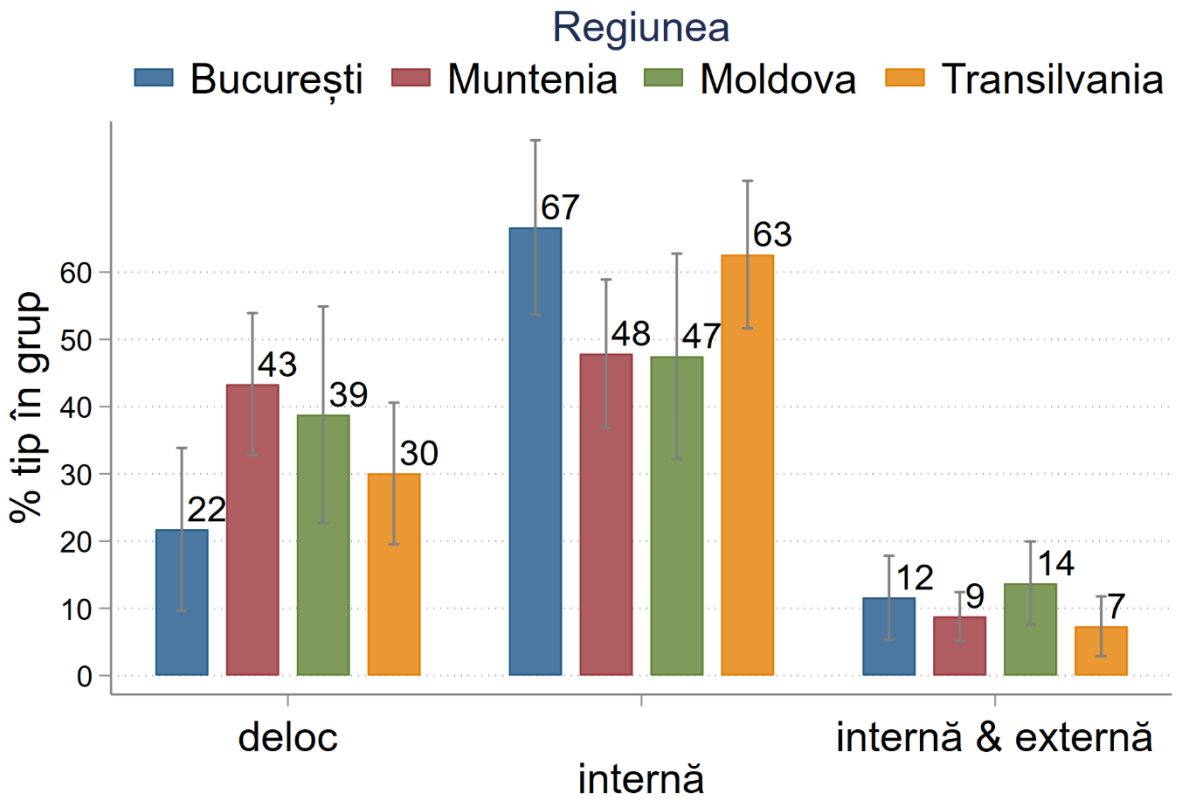

Protecția animalelor
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
36
52
14
0
17
0
33
48
nimic
fără resurse
fără evaluare
toate

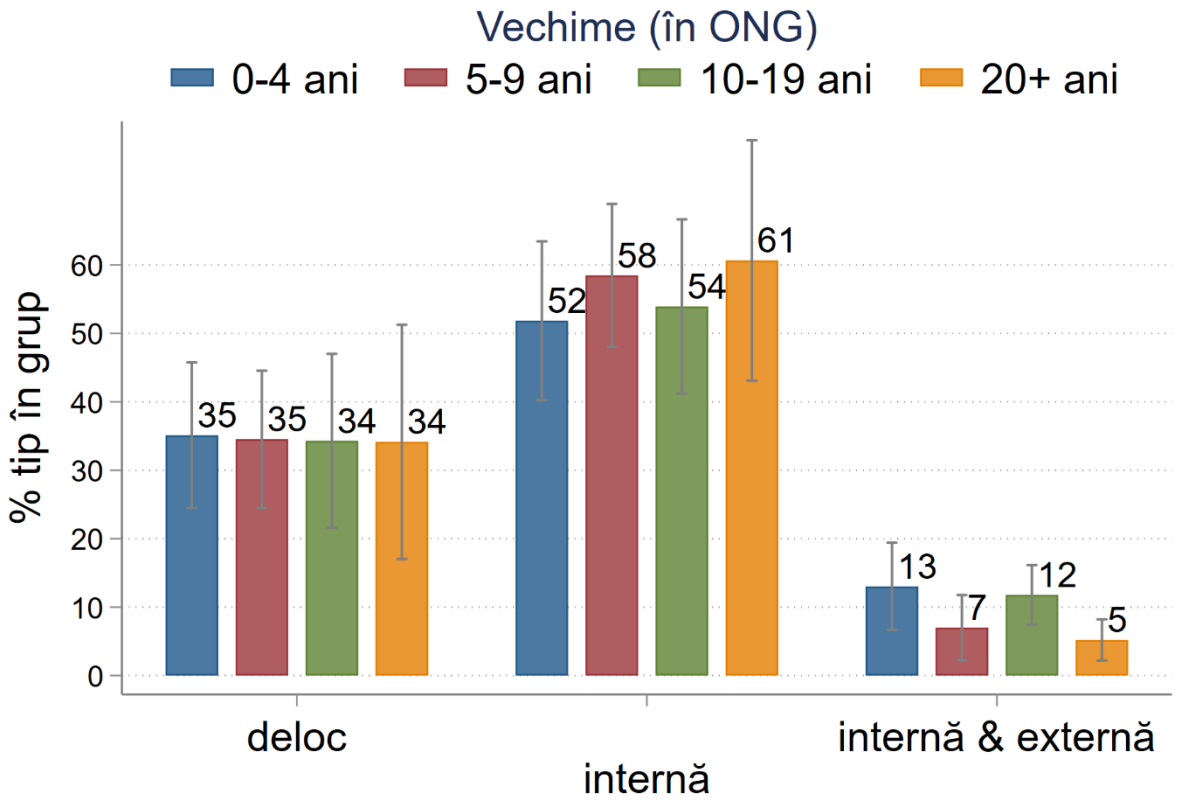
Intern vs. Extern

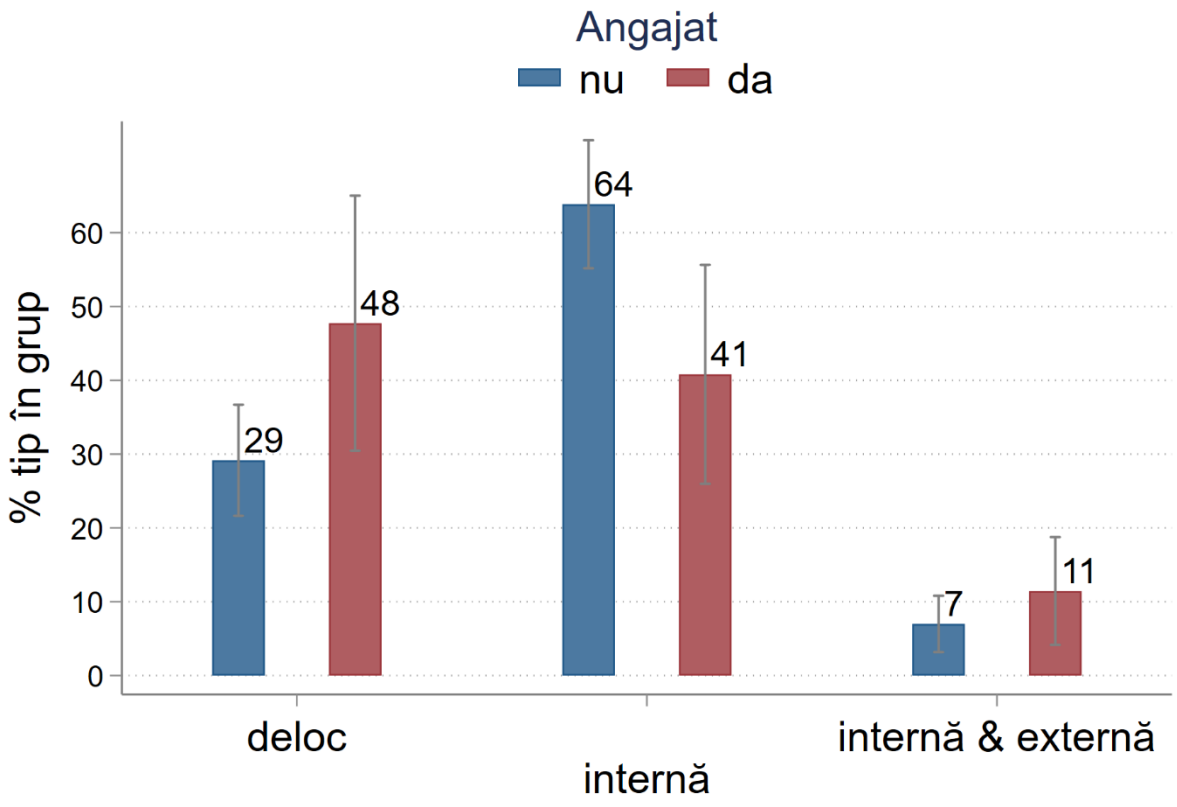


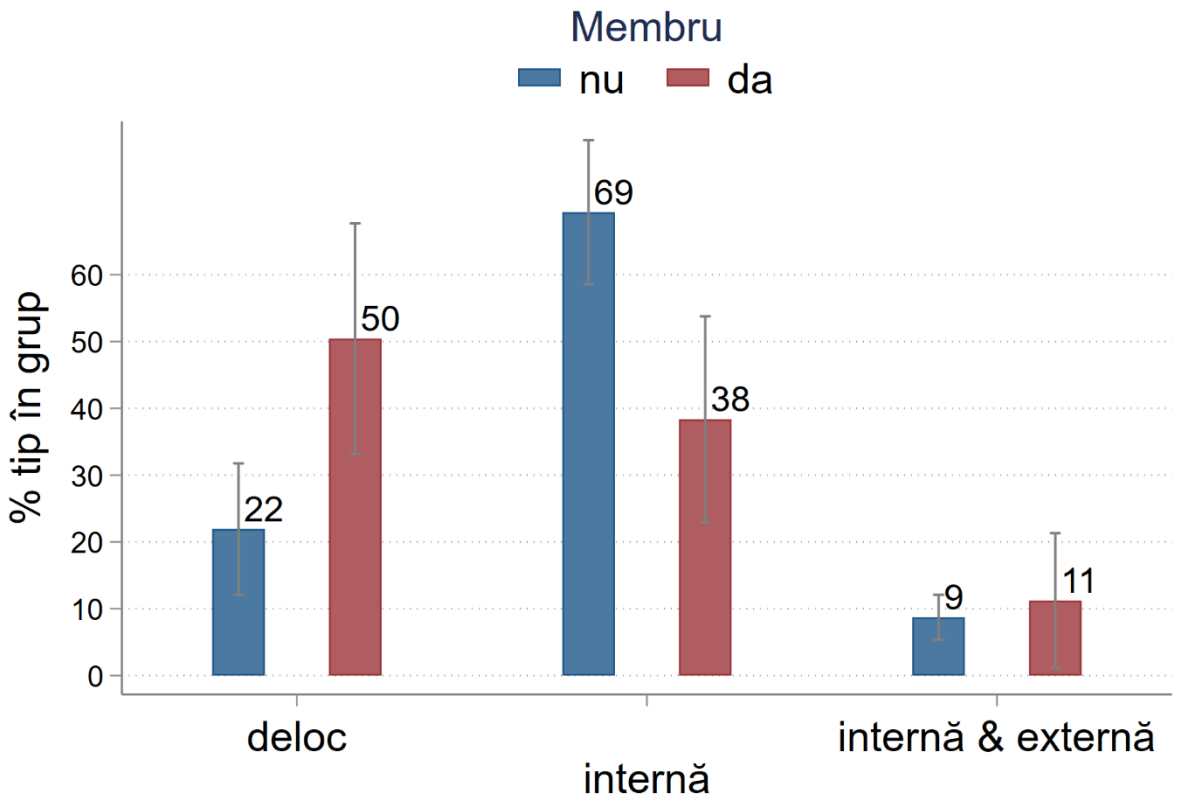


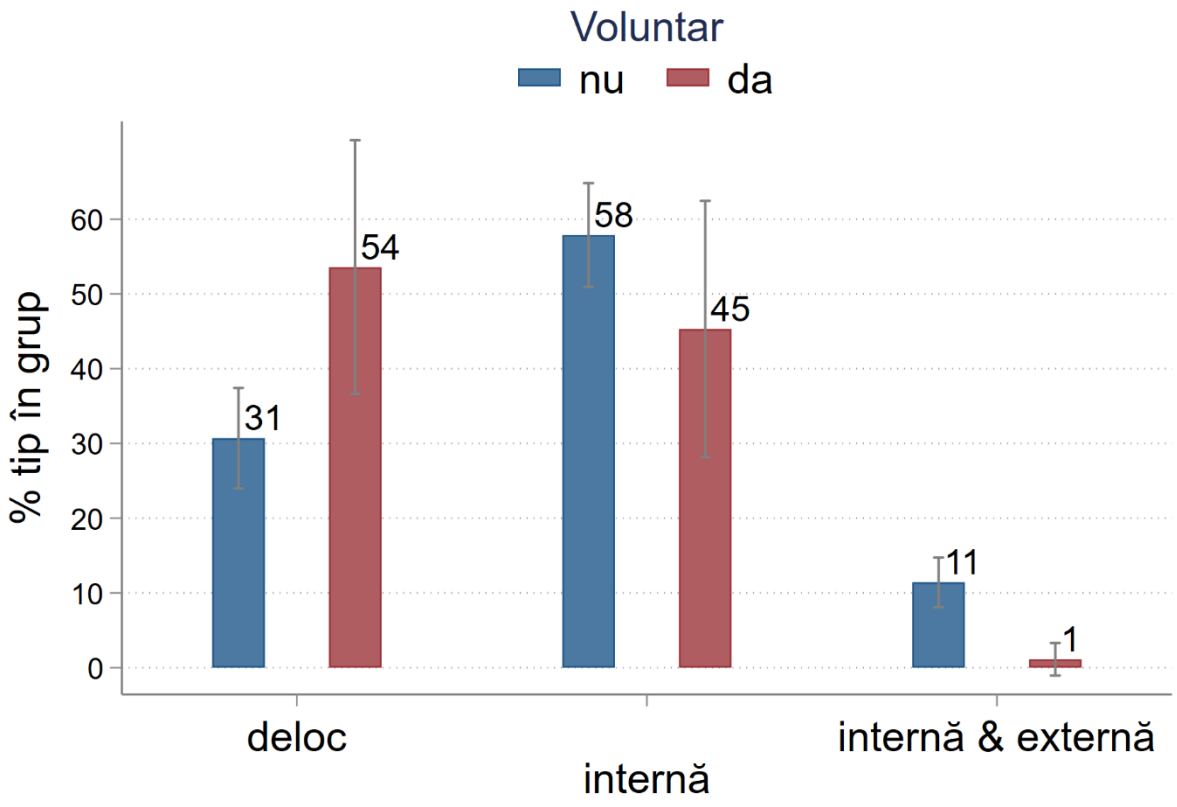

Educație formală
max. licență
master
doctorat
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
33
36
34
59
52
57
8
11
9
deloc
internă
internă & externă

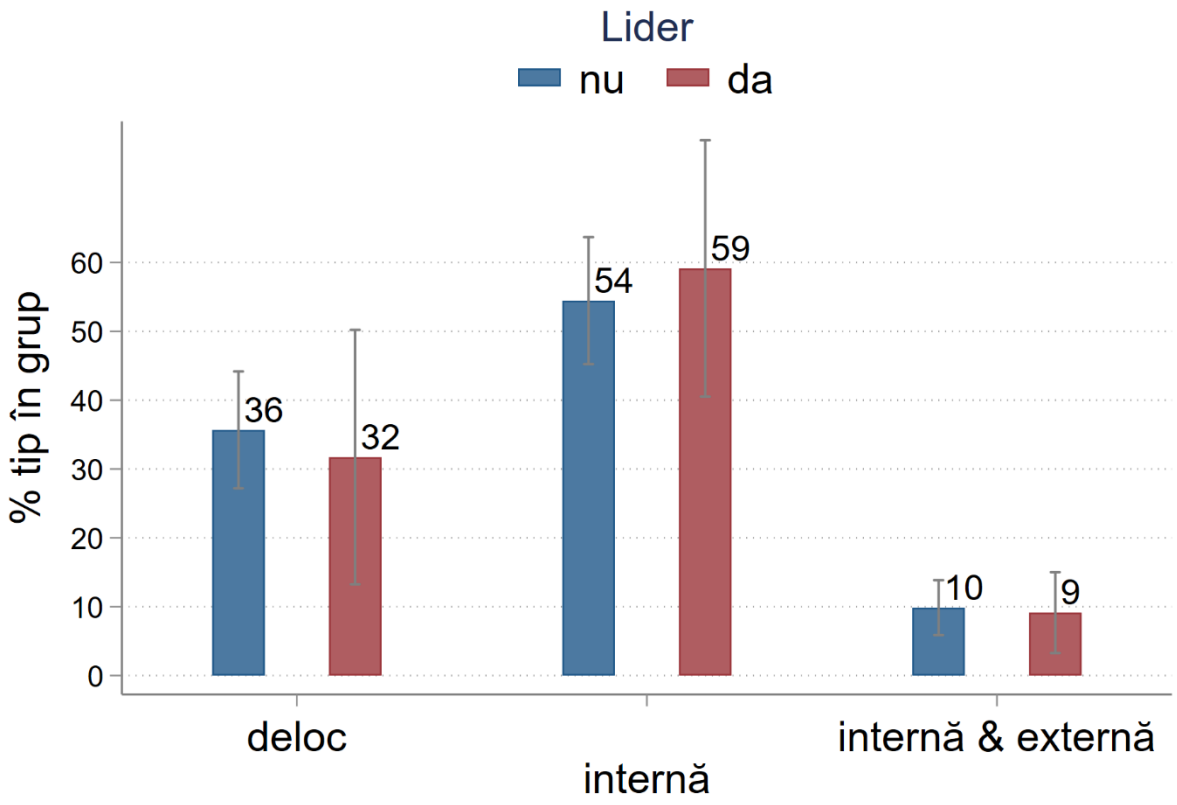

Regiunea
București
Muntenia
Moldova
Transilvania
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
22
43
39
30
67
48
47
63
12
9
14
7
deloc
internă
internă & externă

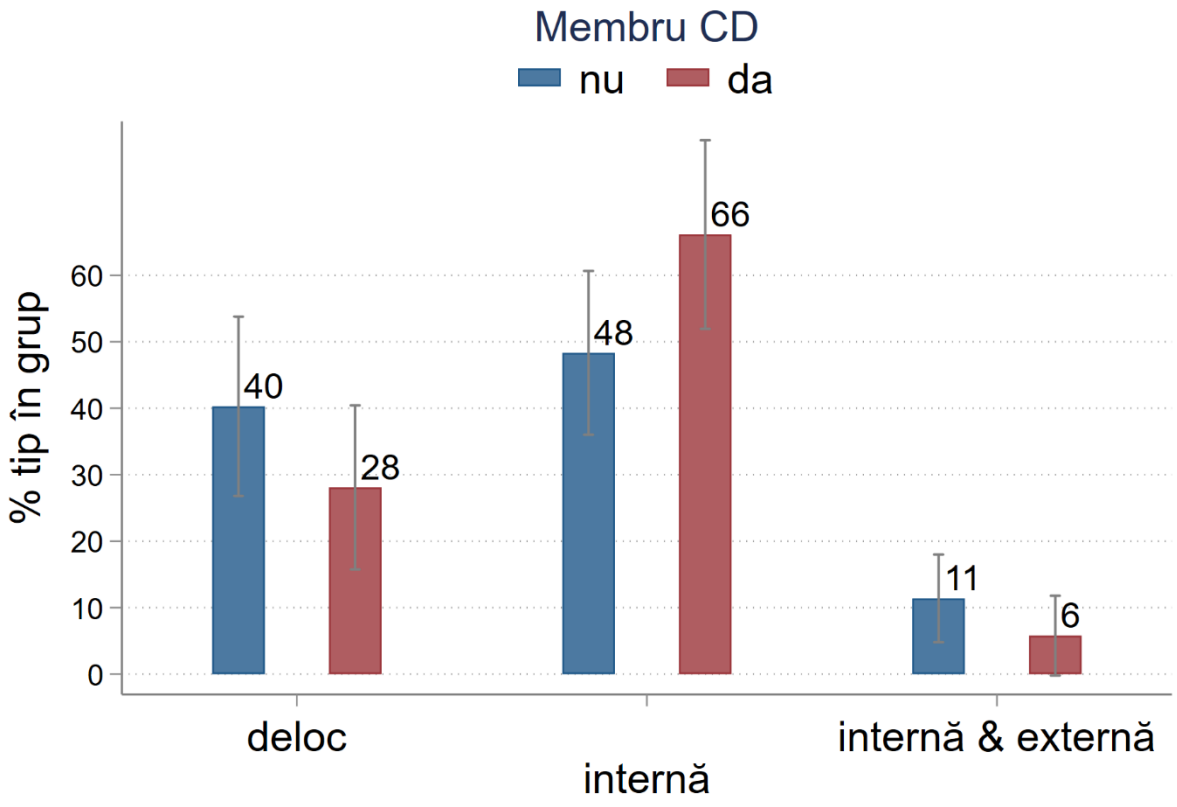

Vechime (în ONG)
0-4 ani
5-9 ani
10-19 ani
20+ ani
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
35
35
34
34
52
58
54
61
13
7
12
5
deloc
internă
internă & externă

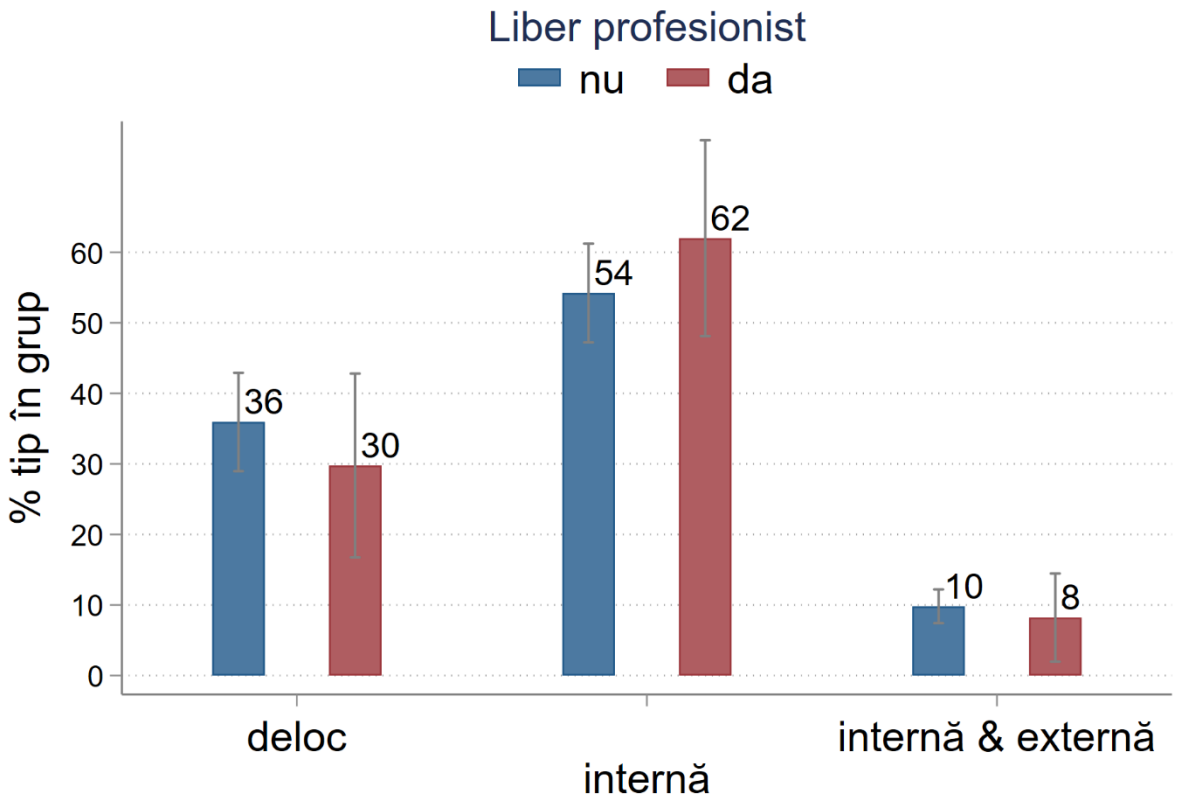

Angajat
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
29
48
64
41
7
11
deloc
internă
internă & externă

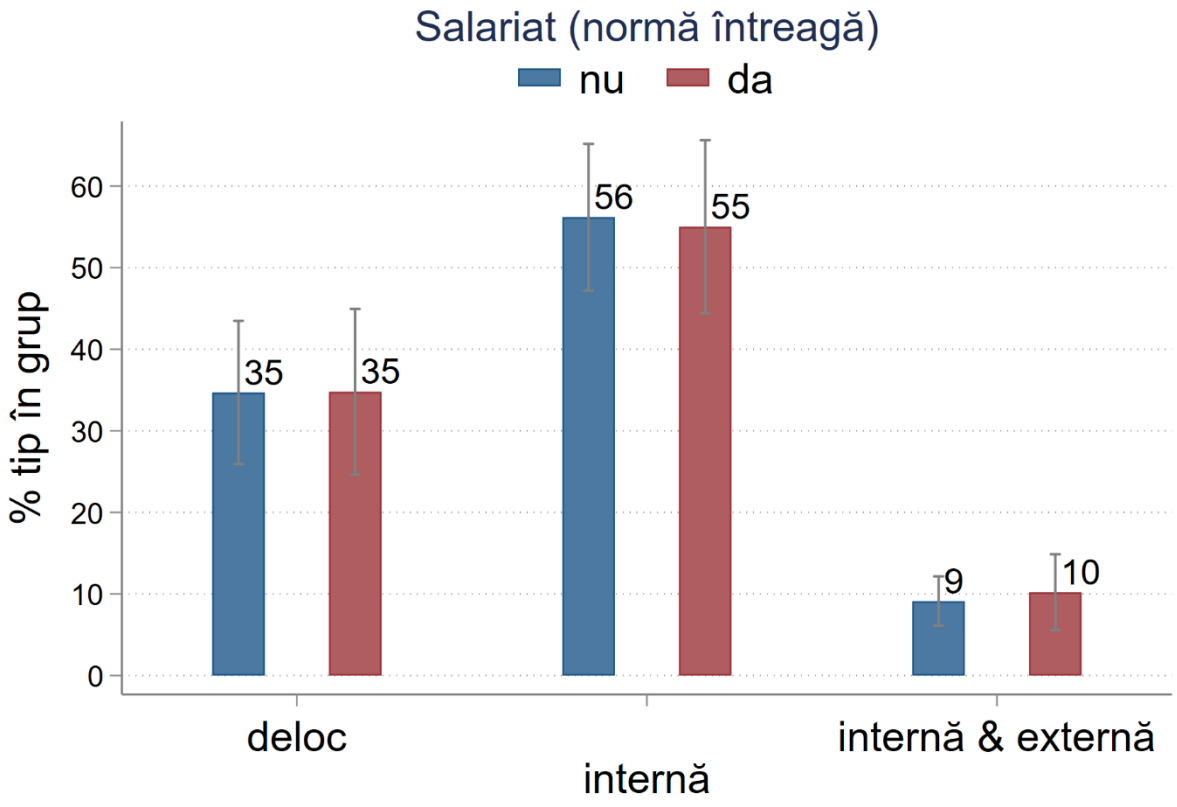

Membru
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
22
50
69
38
9
11
deloc
internă
internă & externă

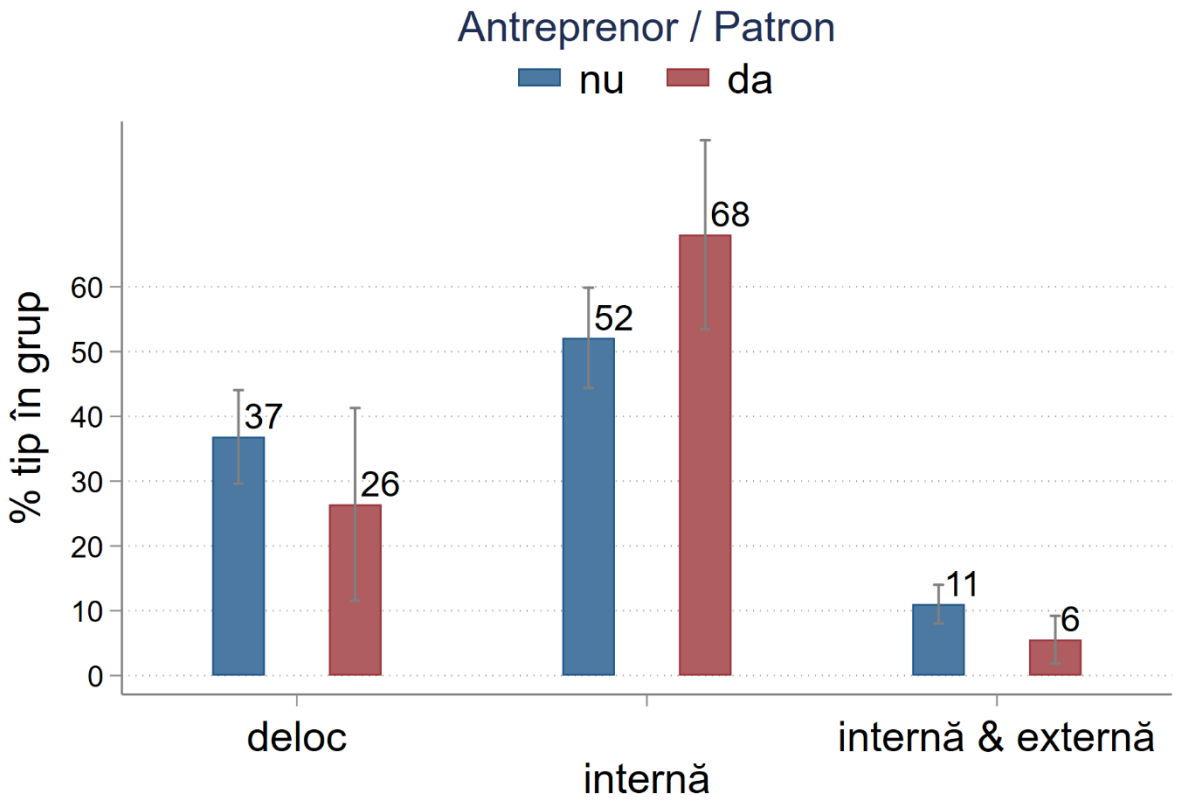

Voluntar
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
31
54
58
45
11
1
deloc
internă
internă & externă

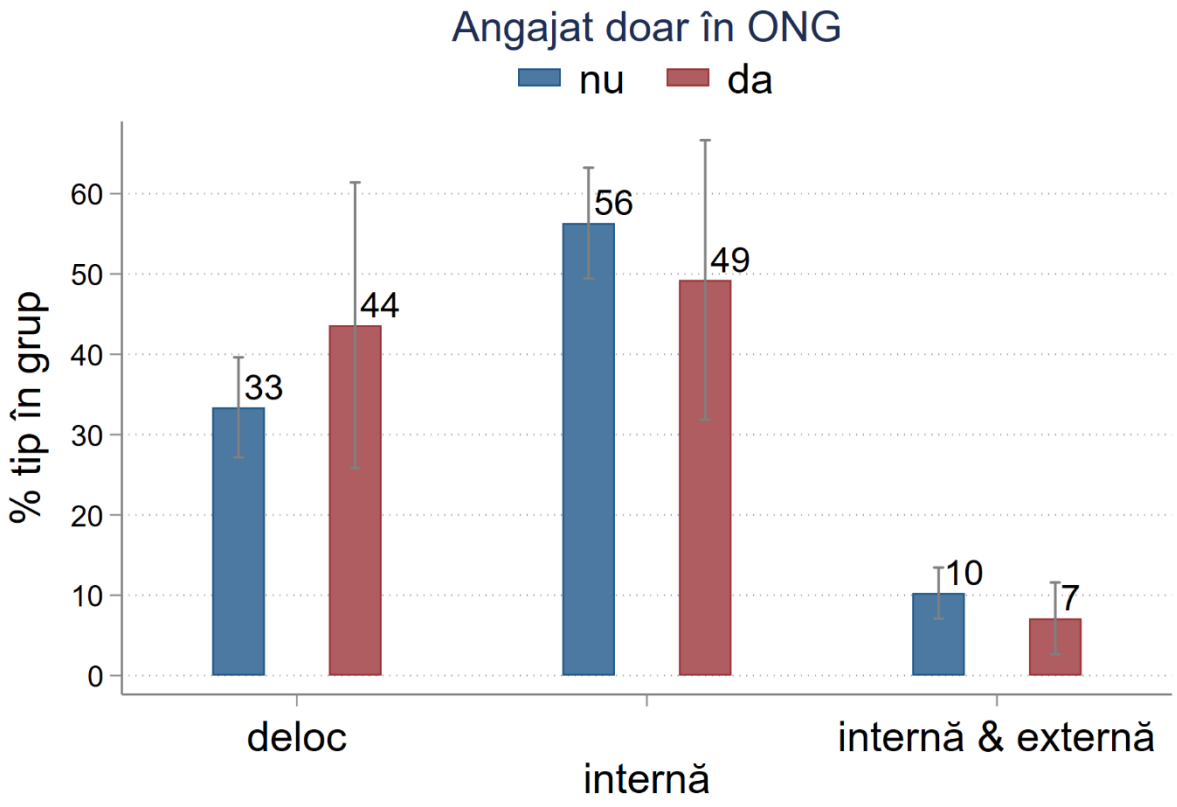

Lider
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
36
32
54
59
10
9
deloc
internă
internă & externă

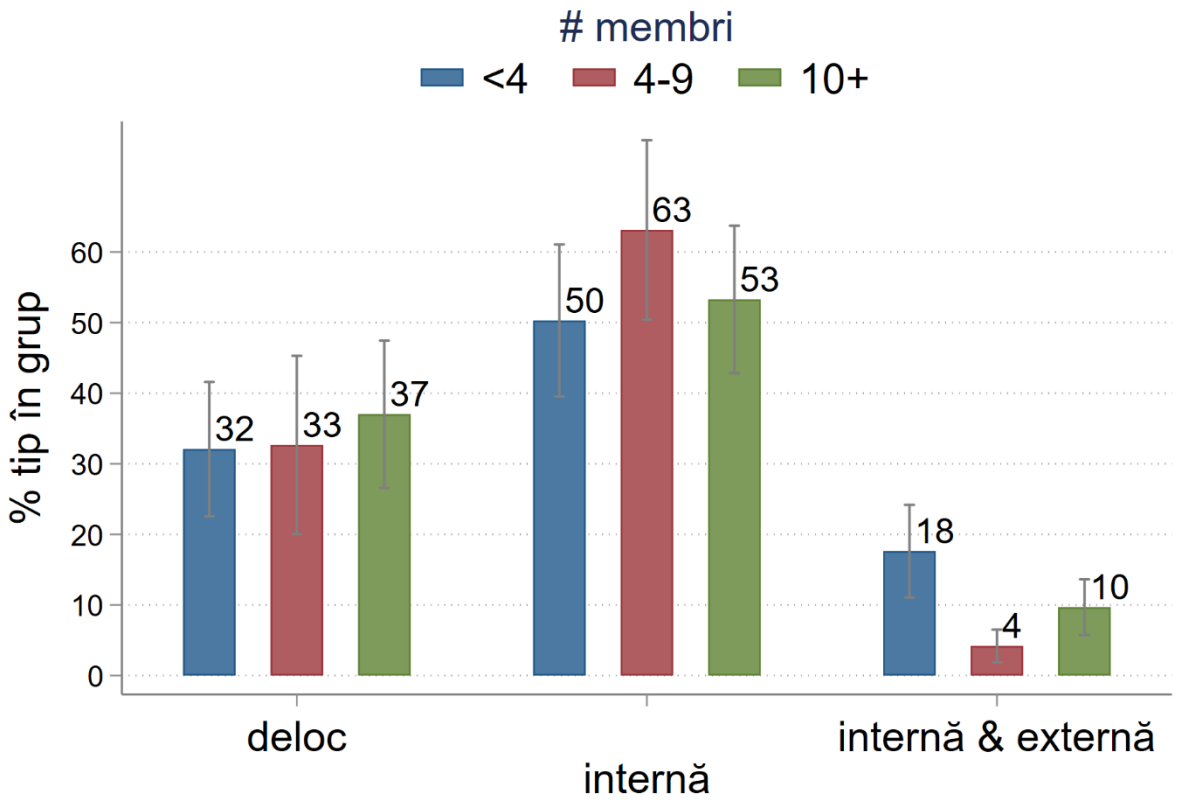

Membru CD
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
40
28
48
66
11
6
deloc
internă
internă & externă

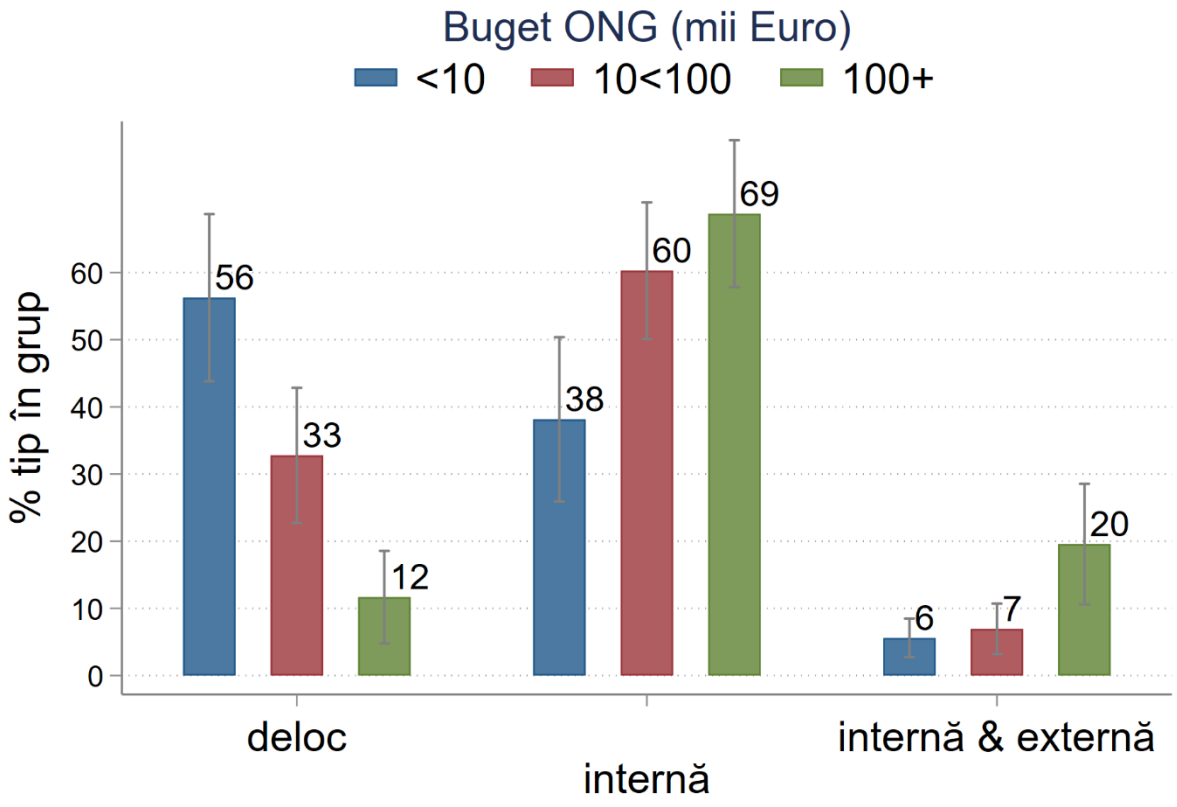

Liber profesionist
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
36
30
54
62
10
8
deloc
internă
internă & externă

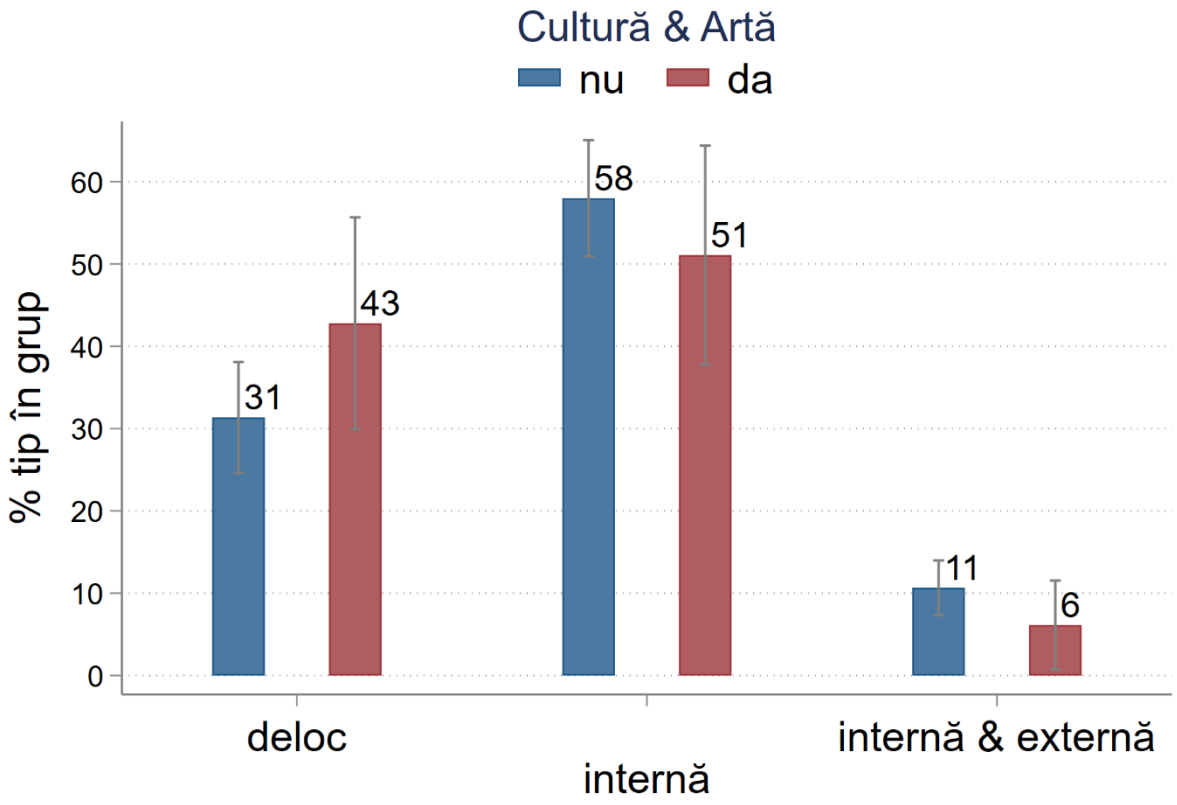

Salariat (normă întreagă)
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
35
35
56
55
9
10
deloc
internă
internă & externă

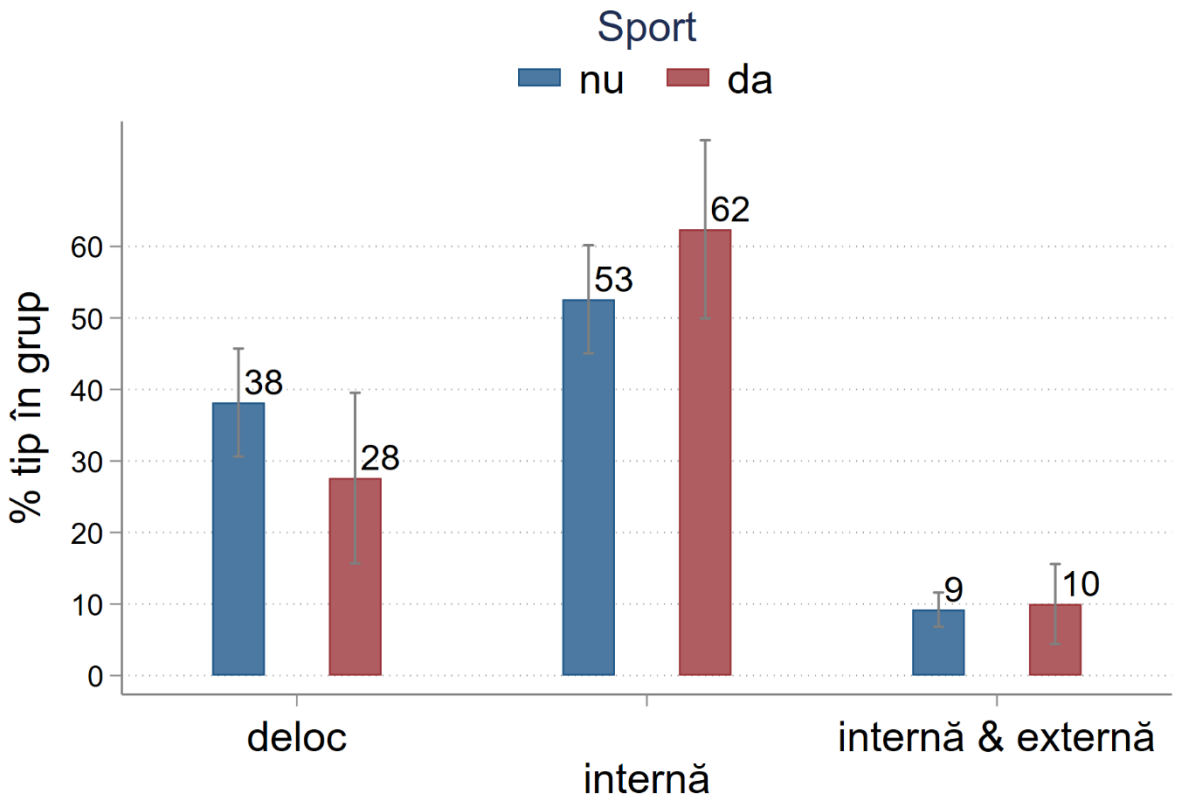

Antreprenor / Patron
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
37
26
52
68
11
6
deloc
internă
internă & externă

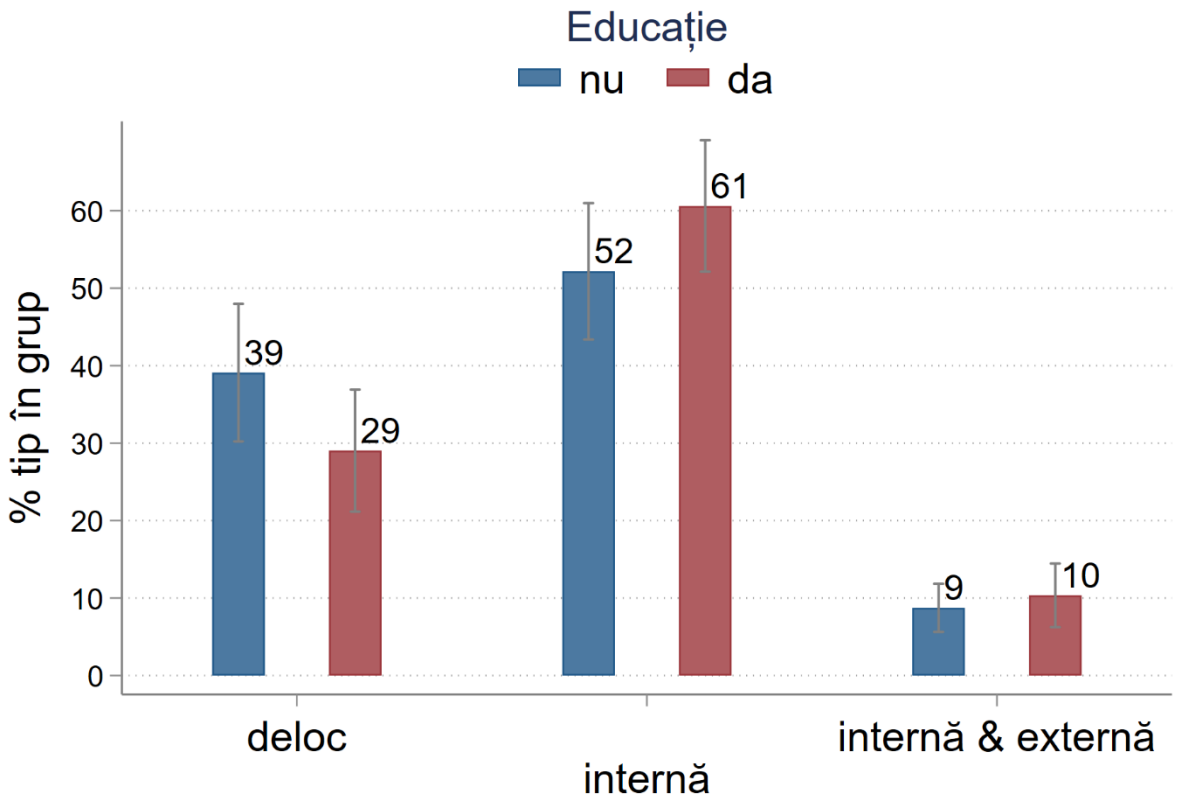

Angajat doar în ONG
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
33
44
56
49
10
7
deloc
internă
internă & externă

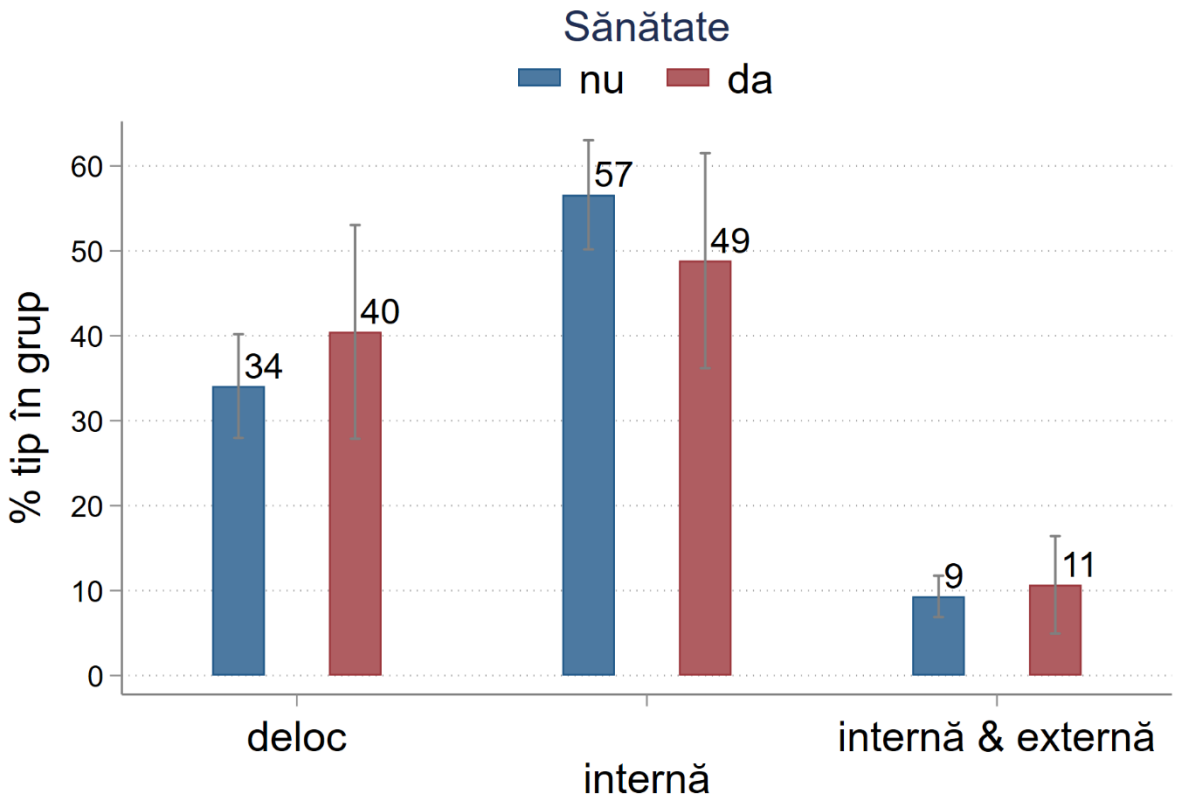

membri
<4
4-9
10+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
32
33
37
50
63
53
18
4
10
deloc
internă
internă & externă

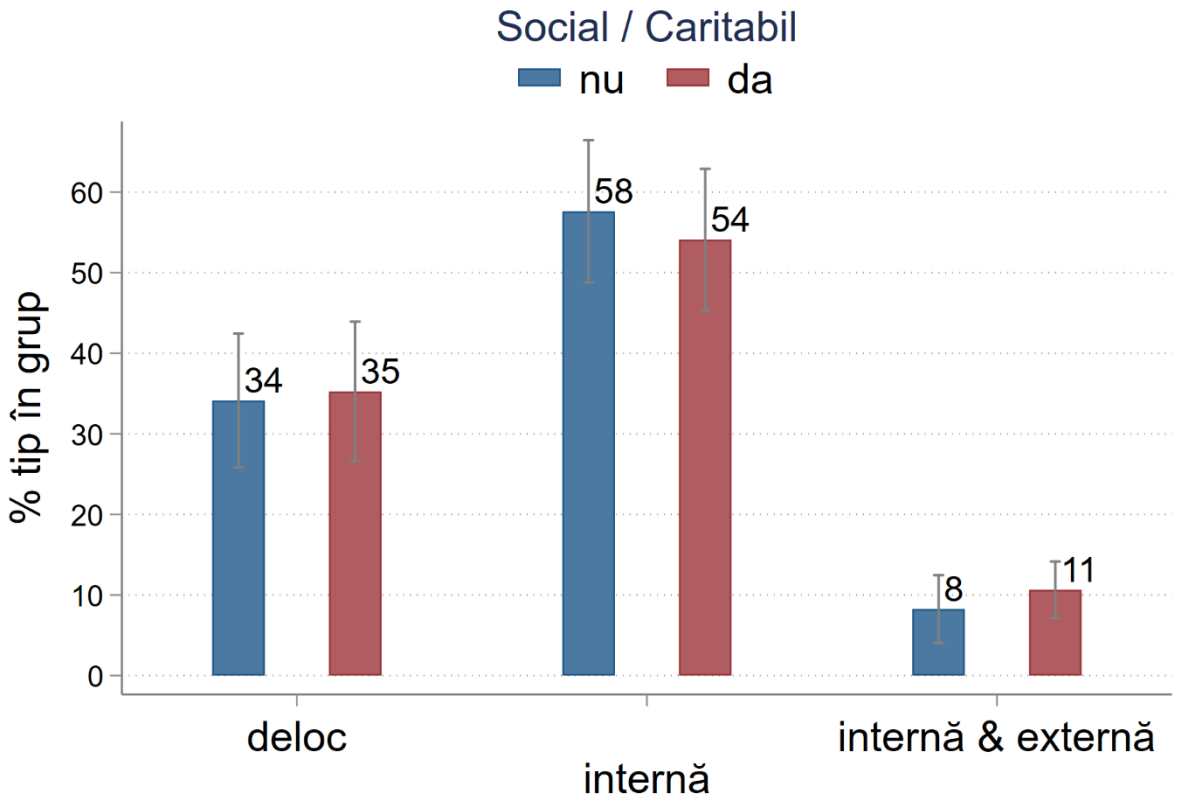

Buget ONG (mii Euro)
<10
10<100
100+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
56
33
12
38
60
69
6
7
20
deloc
internă
internă & externă

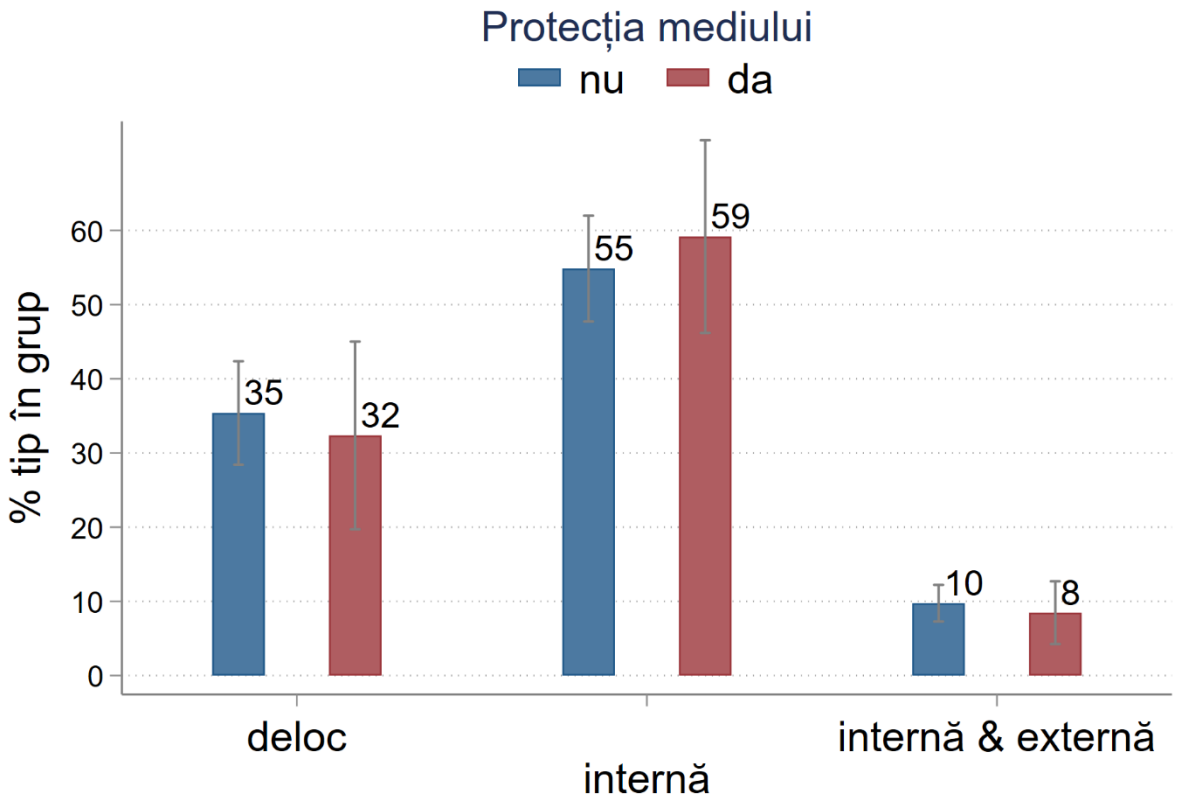

Cultură & Artă
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
31
43
58
51
11
6
deloc
internă
internă & externă

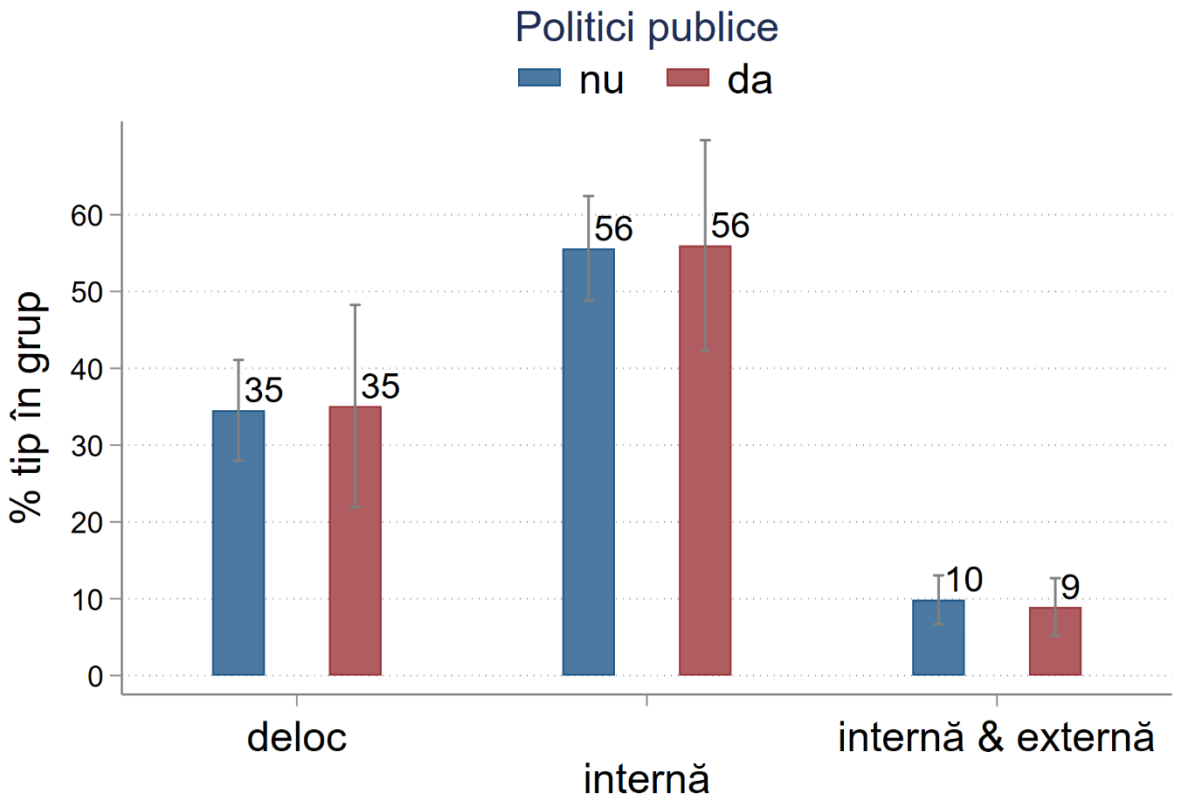

Sport
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
38
28
53
62
9
10
deloc
internă
internă & externă

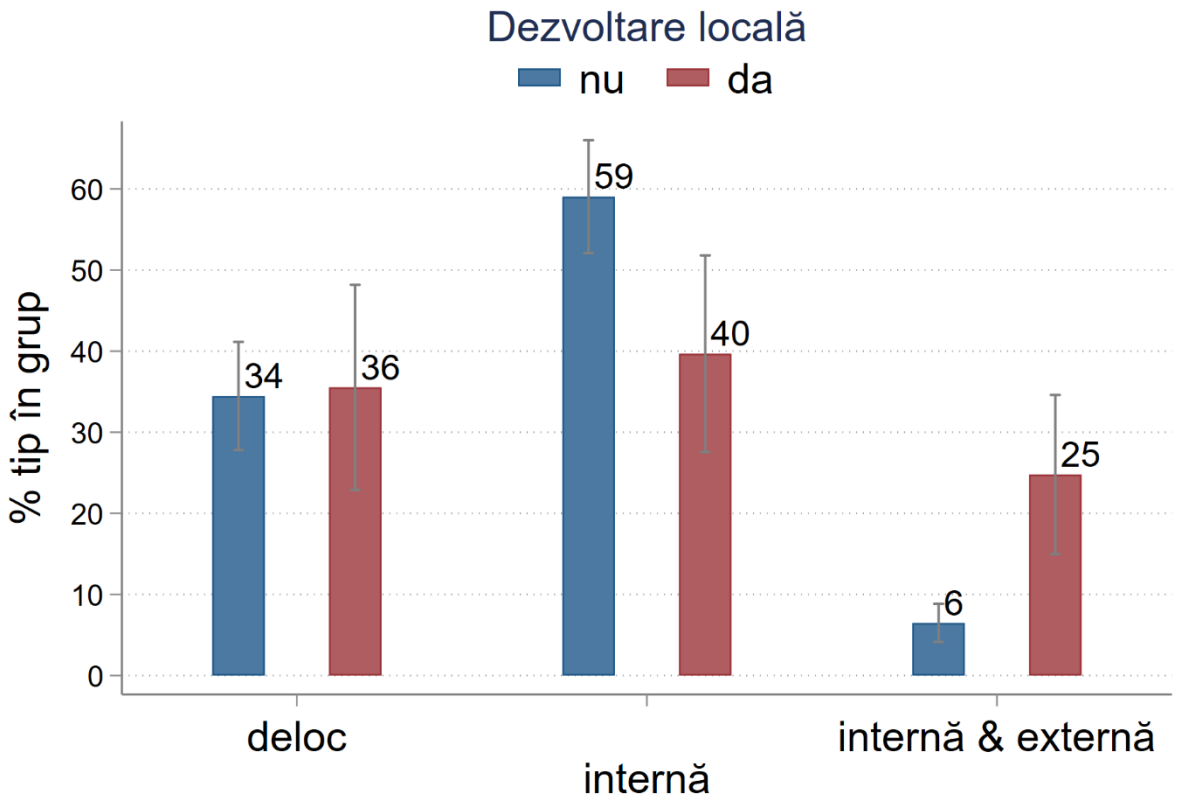

Educație
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
39
29
52
61
9
10
deloc
internă
internă & externă

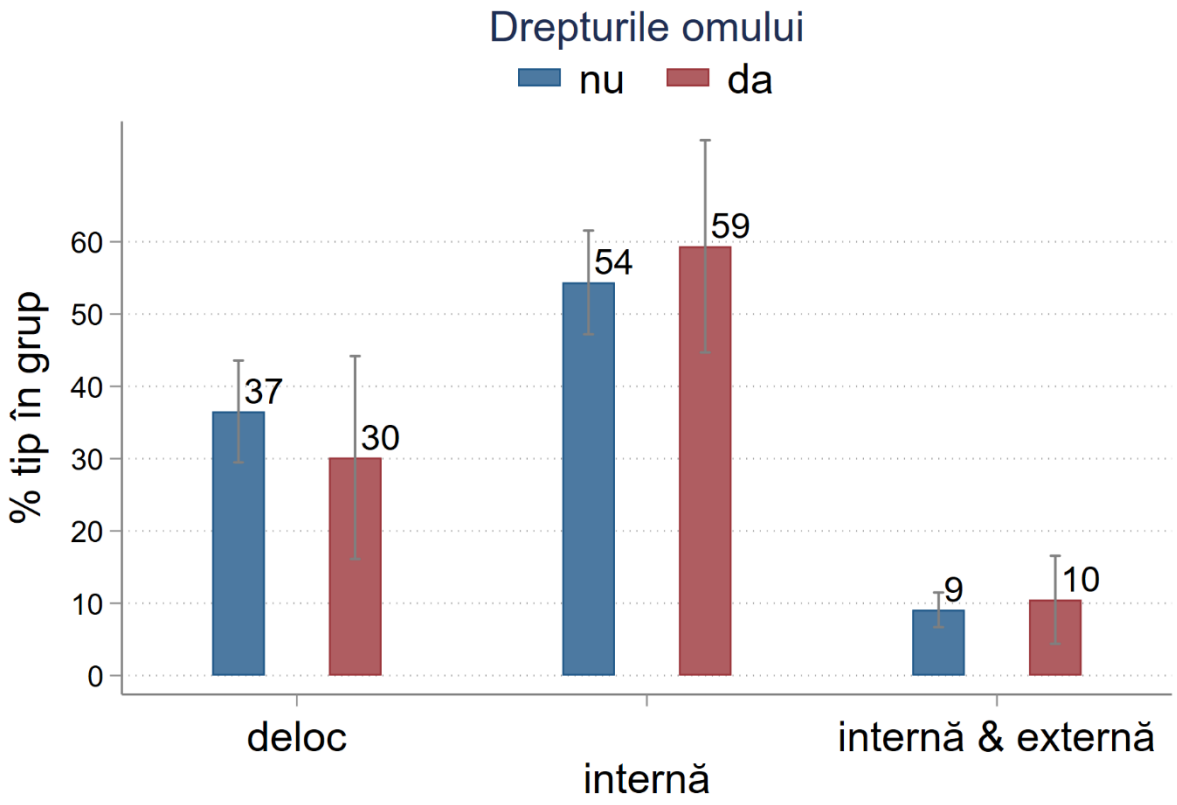

Sănătate
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
34
40
57
49
9
11
deloc
internă
internă & externă

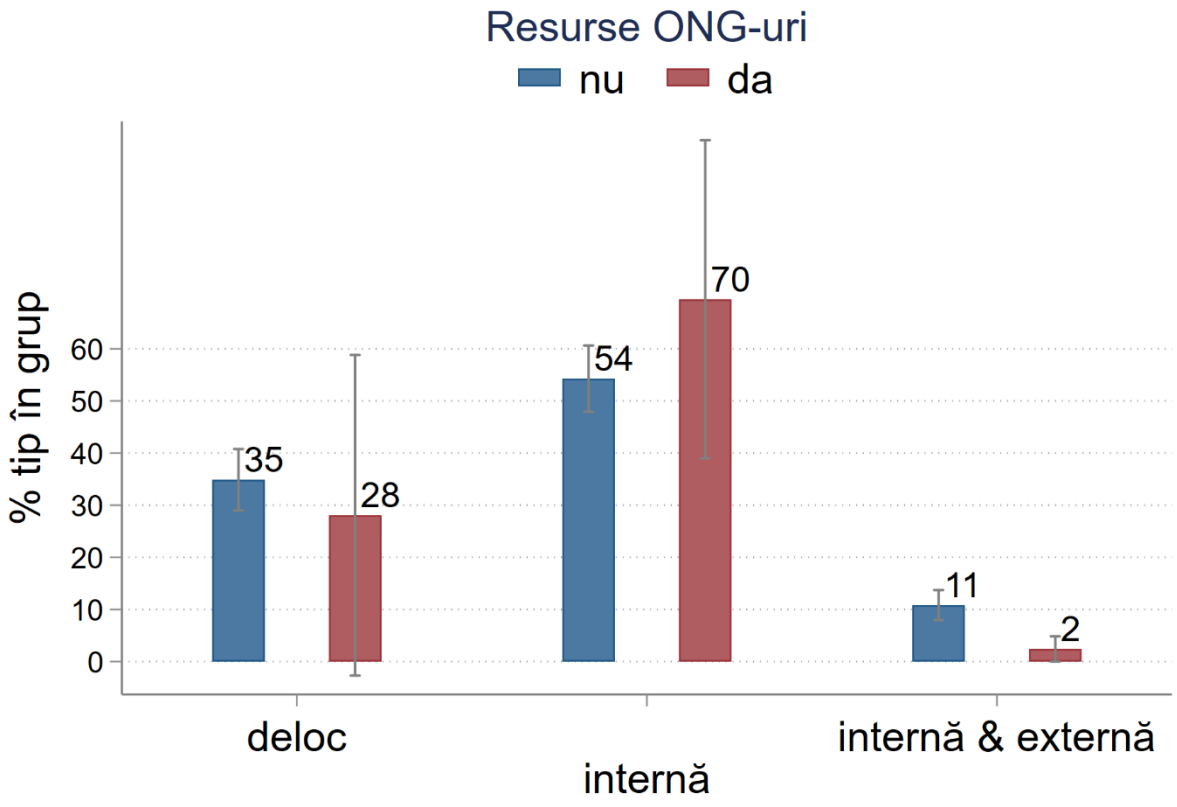

Social / Caritabil
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
34
35
58
54
8
11
deloc
internă
internă & externă

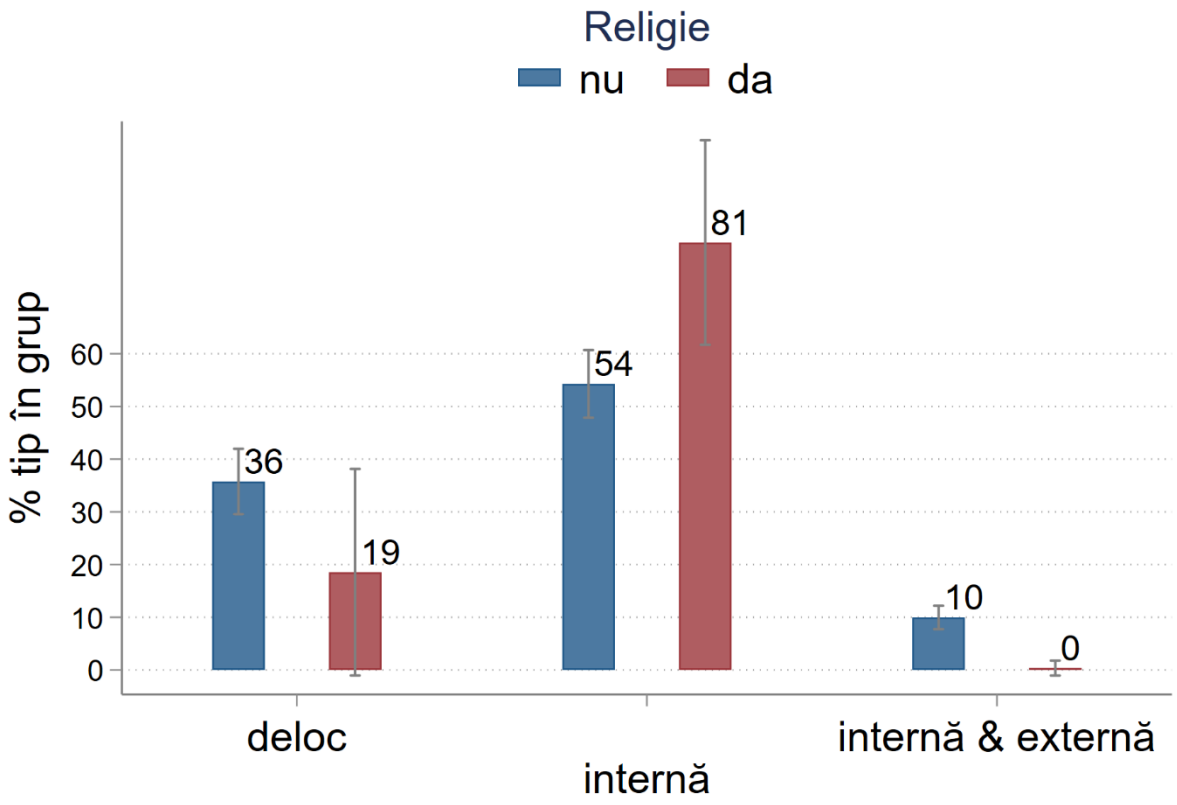

Protecția mediului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
35
32
55
59
10
8
deloc
internă
internă & externă

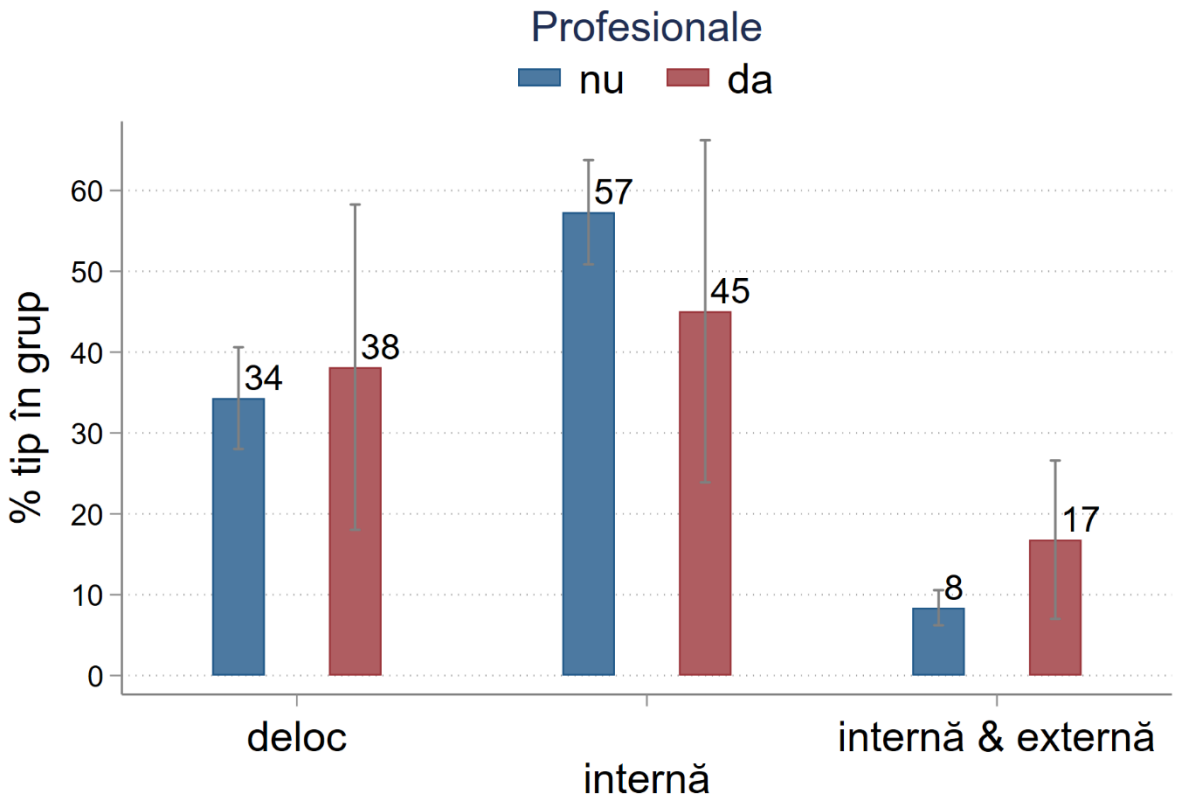

Politici publice
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
35
35
56
56
10
9
deloc
internă
internă & externă

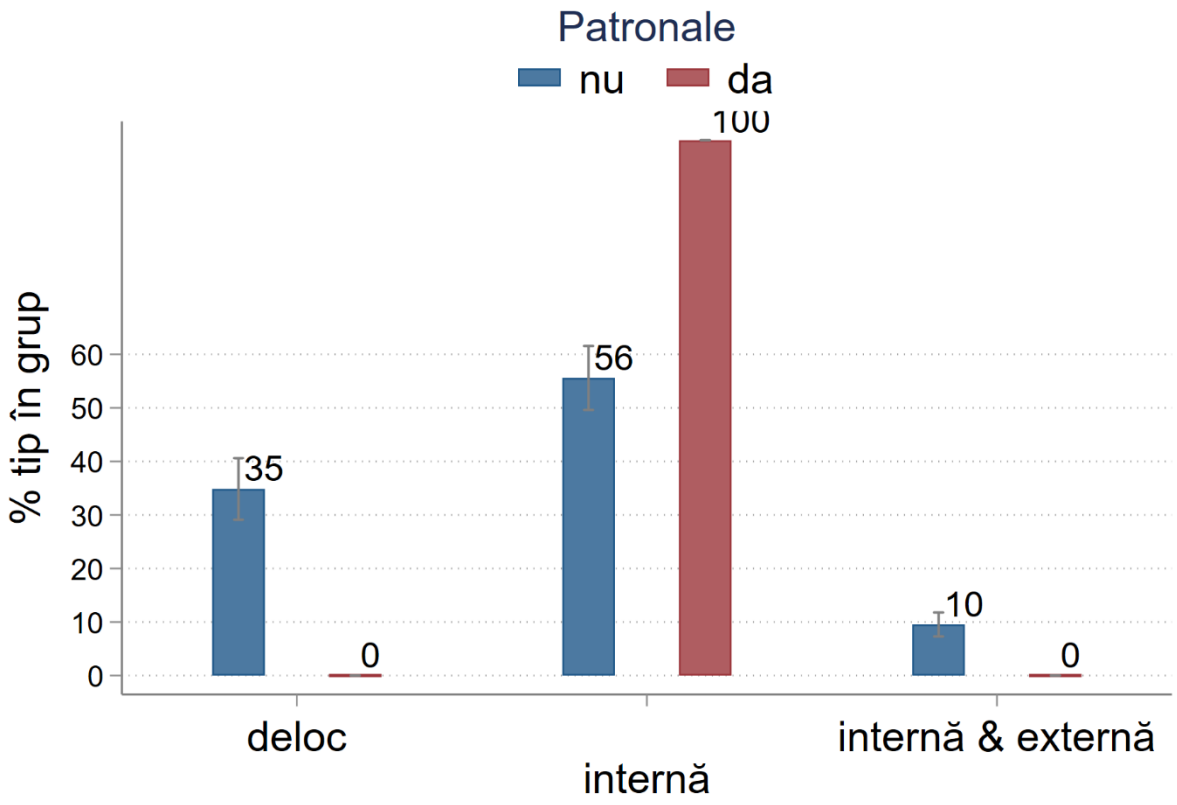

Dezvoltare locală
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
34
36
59
40
6
25
deloc
internă
internă & externă

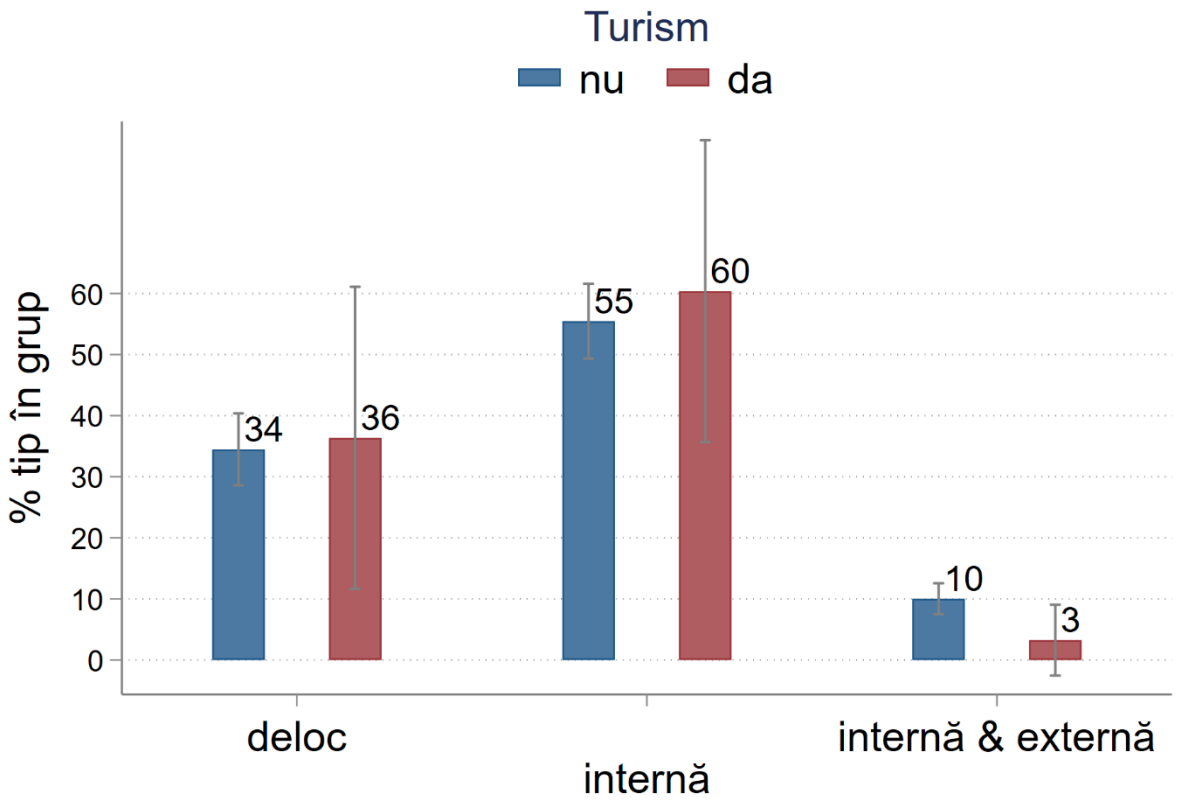

Drepturile omului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
37
30
54
59
9
10
deloc
internă
internă & externă

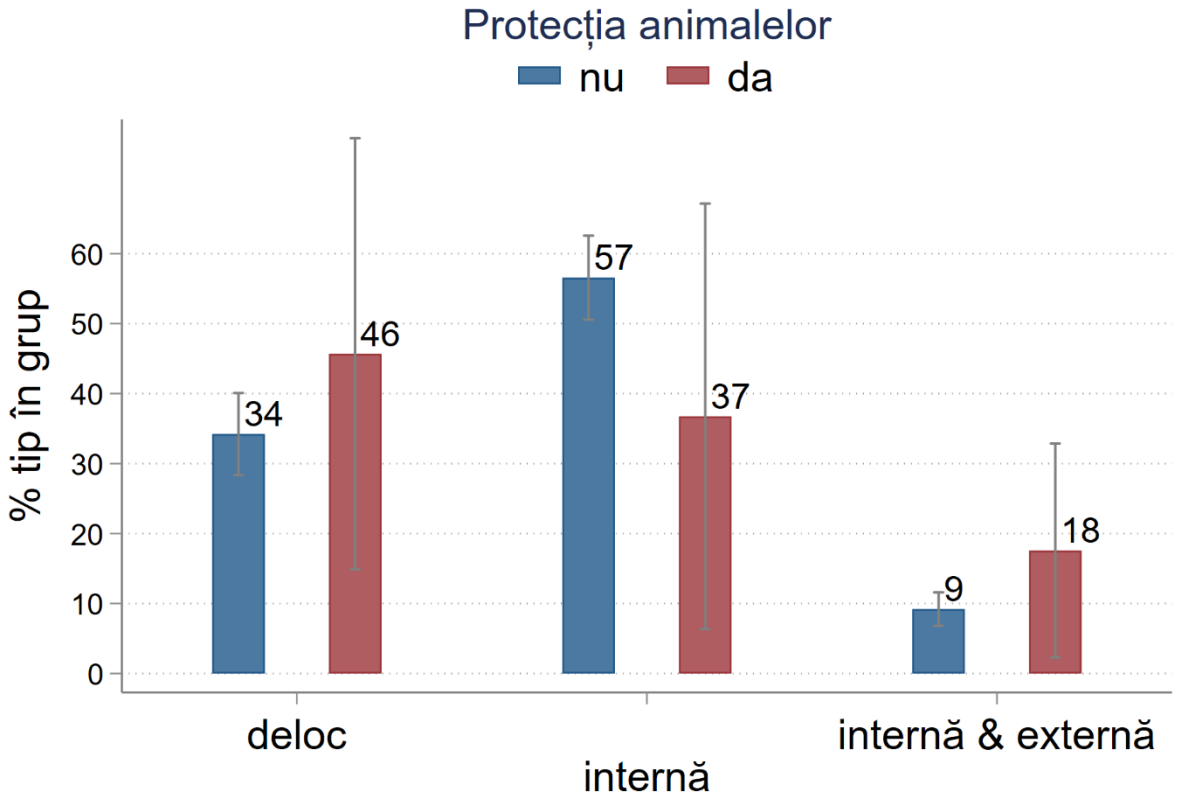

Resurse ONG-uri
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
35
28
54
70
11
2
deloc
internă
internă & externă

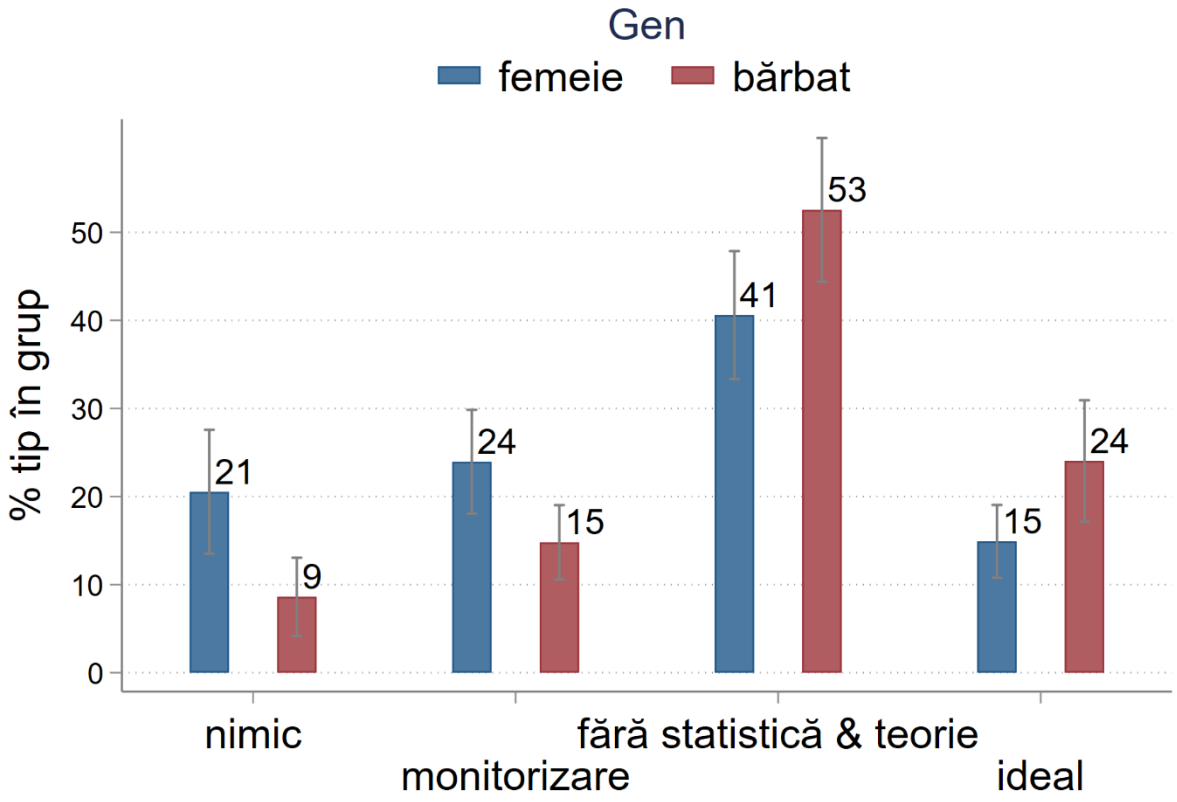

Religie
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
36
19
54
81
10
0
deloc
internă
internă & externă

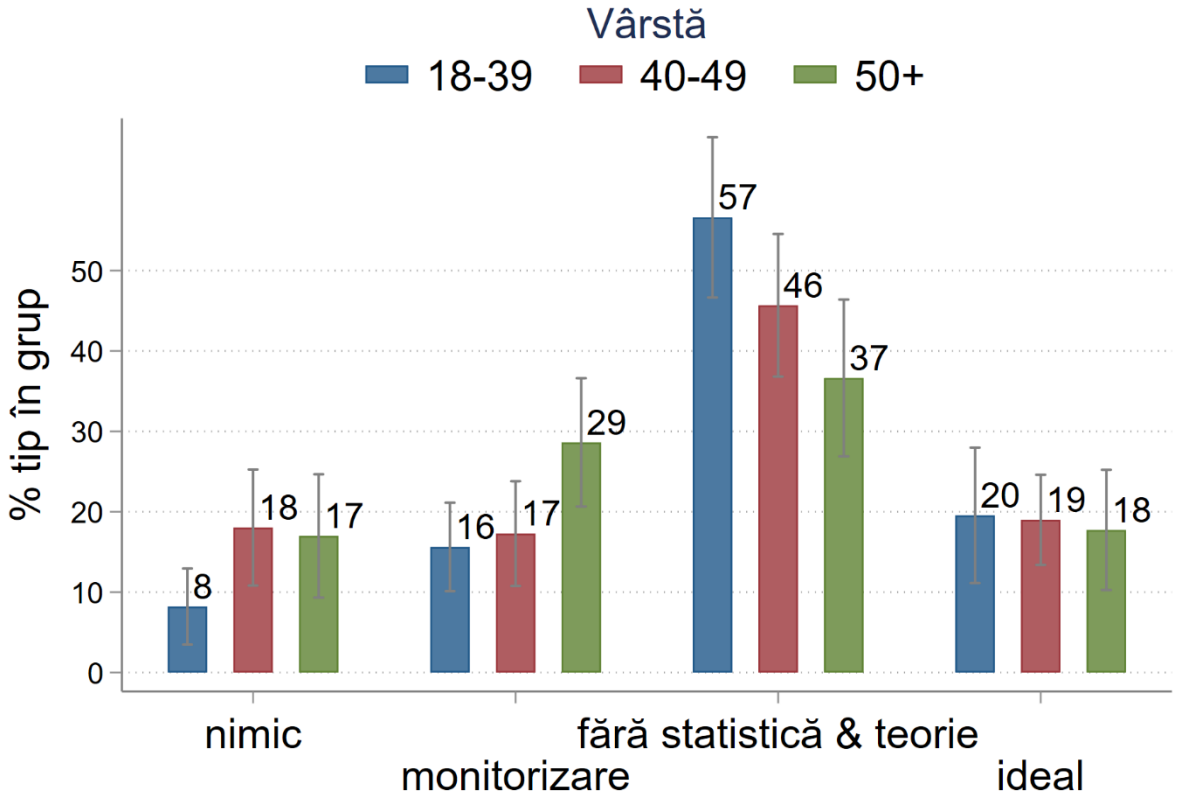

Profesionale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
34
38
57
45
8
17
deloc
internă
internă & externă

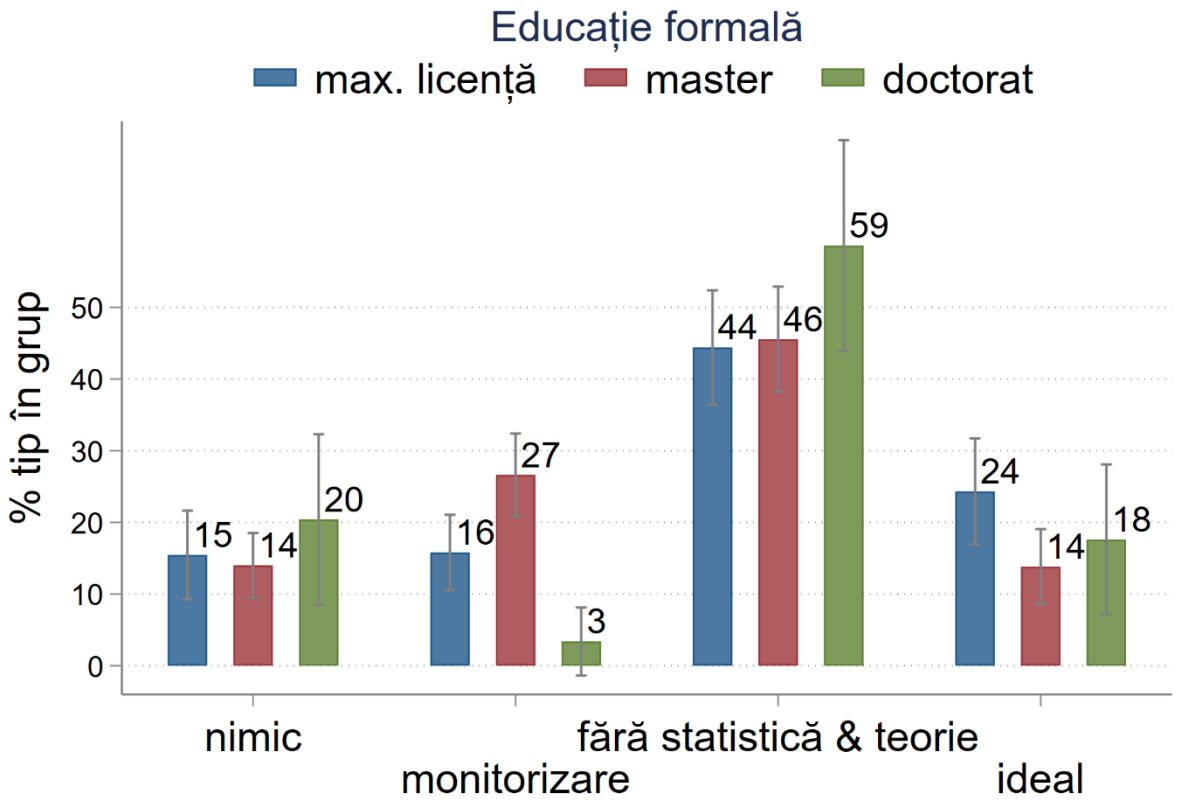

Patronale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
35
0
56
100
10
0
deloc
internă
internă & externă

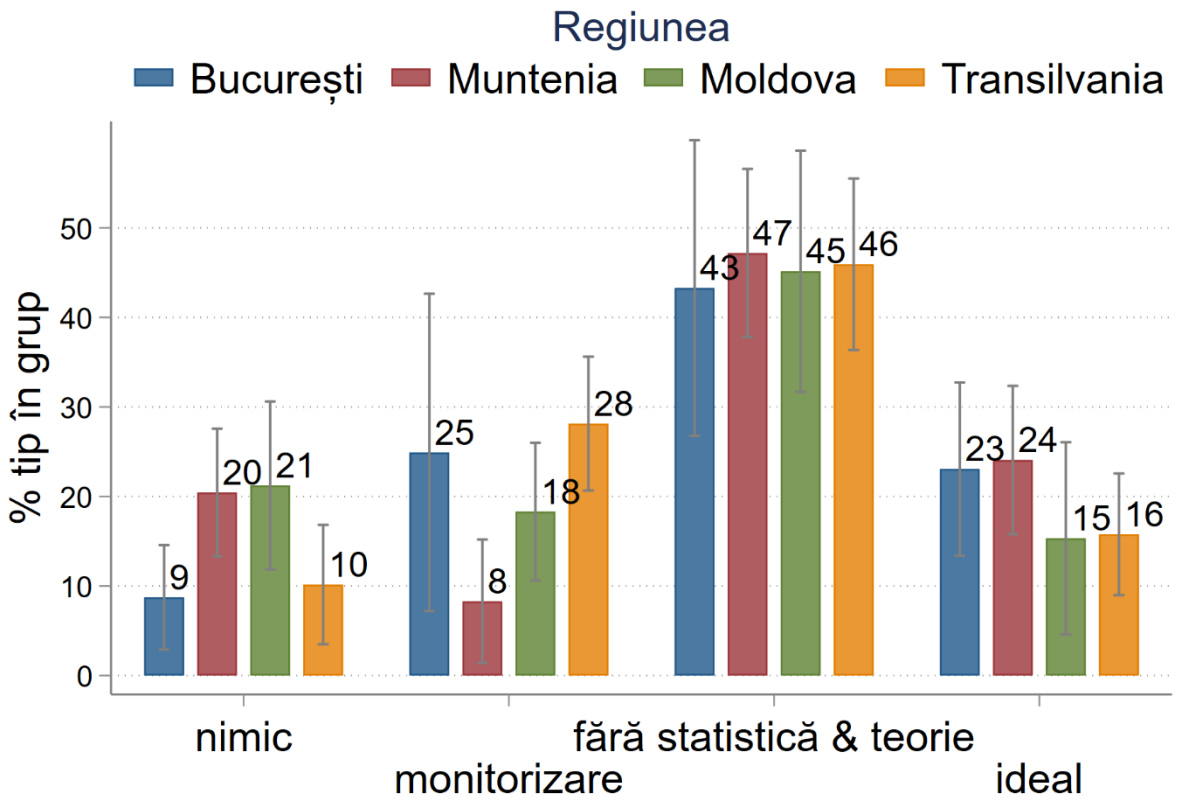

Turism
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
34
36
55
60
10
3
deloc
internă
internă & externă

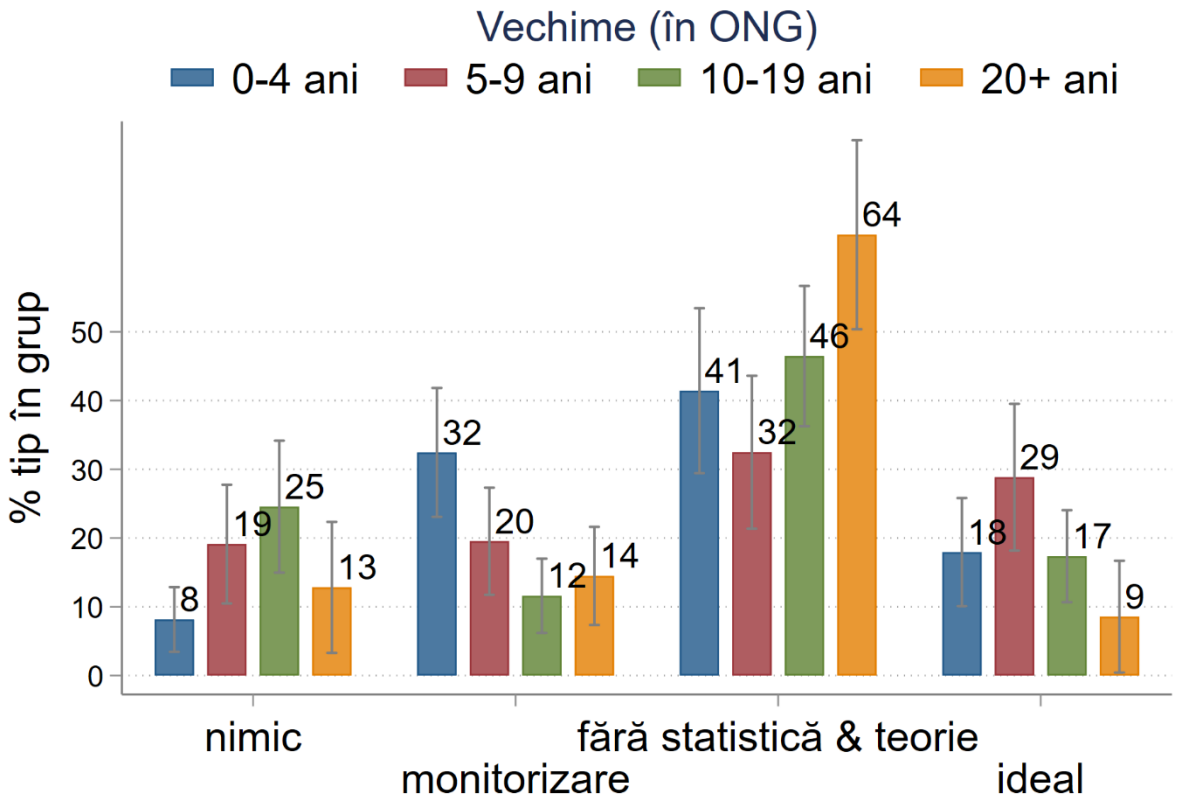

Protecția animalelor
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
60
34
46
57
37
9
18
deloc
internă
internă & externă

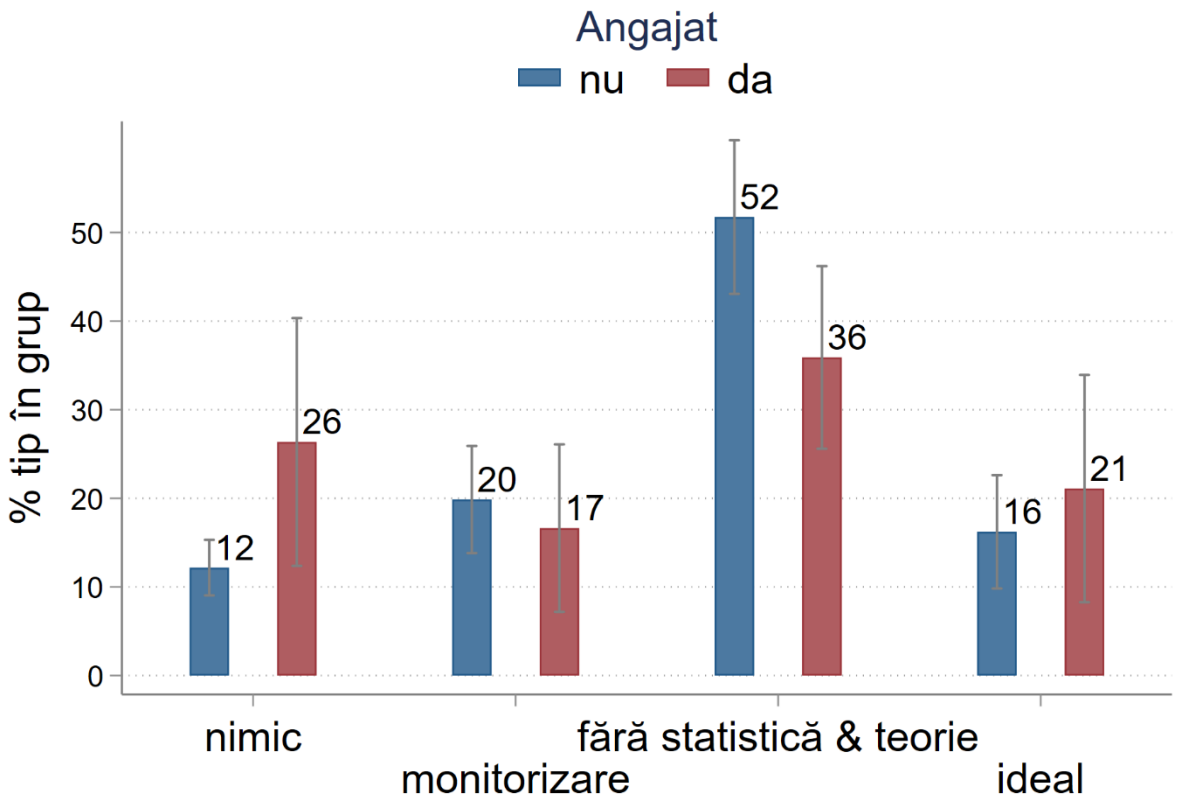

Gen
femeie
bărbat
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
21
9
24
15
41
53
15
24
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

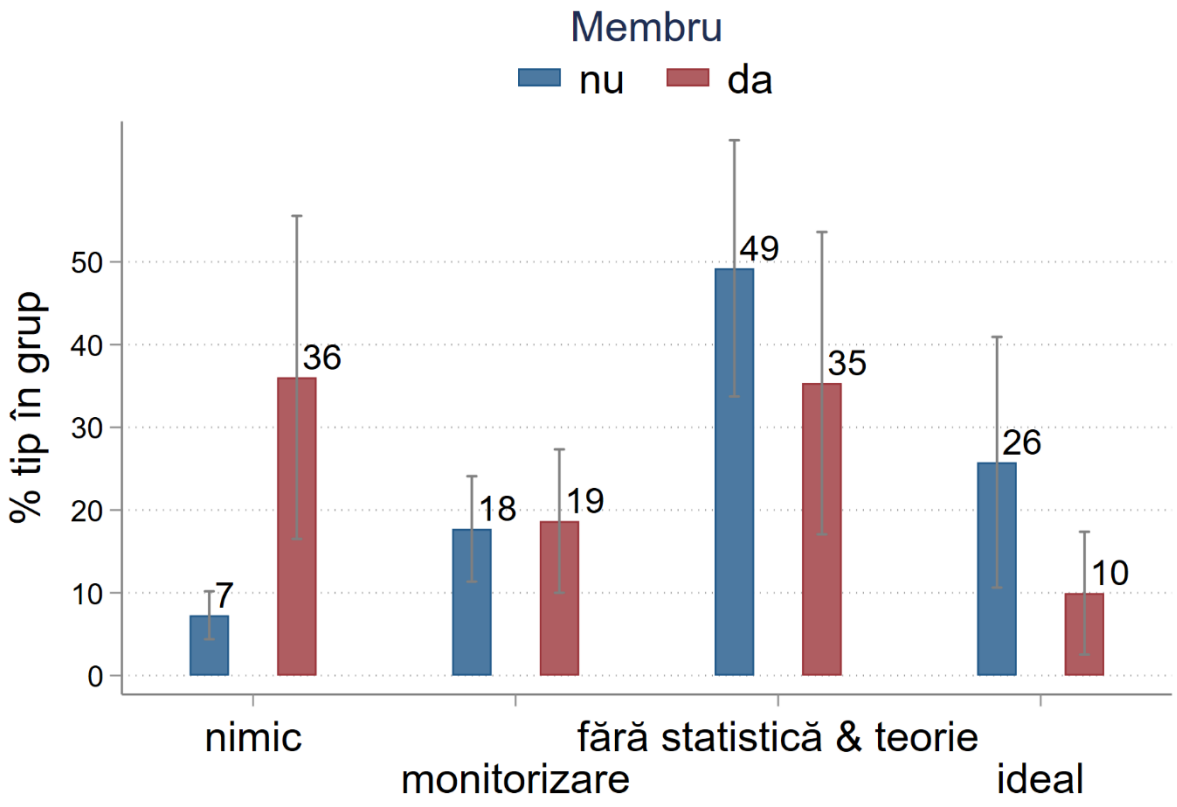

Vârstă
18-39
40-49
50+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
8
18
17
16
17
29
57
46
37
20
19
18
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

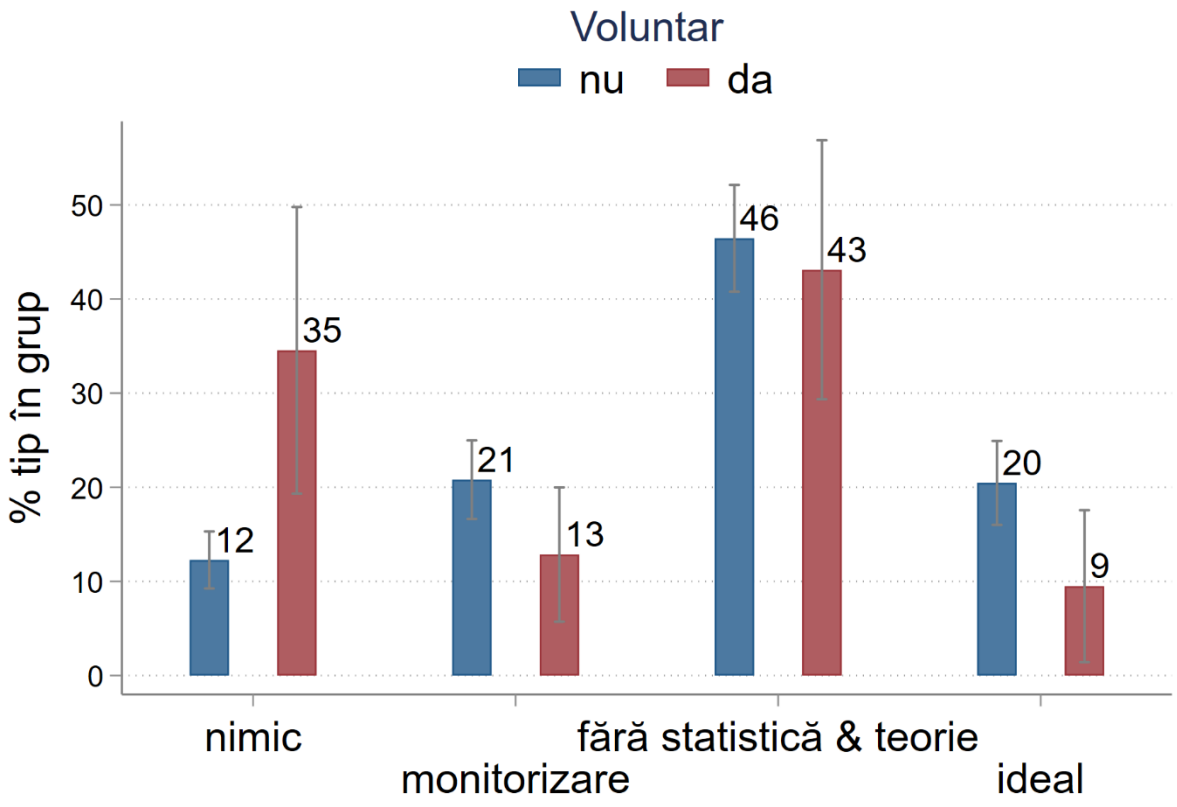

Educație formală
max. licență
master
doctorat
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
14
20
16
27
3
44
46
59
24
14
18
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

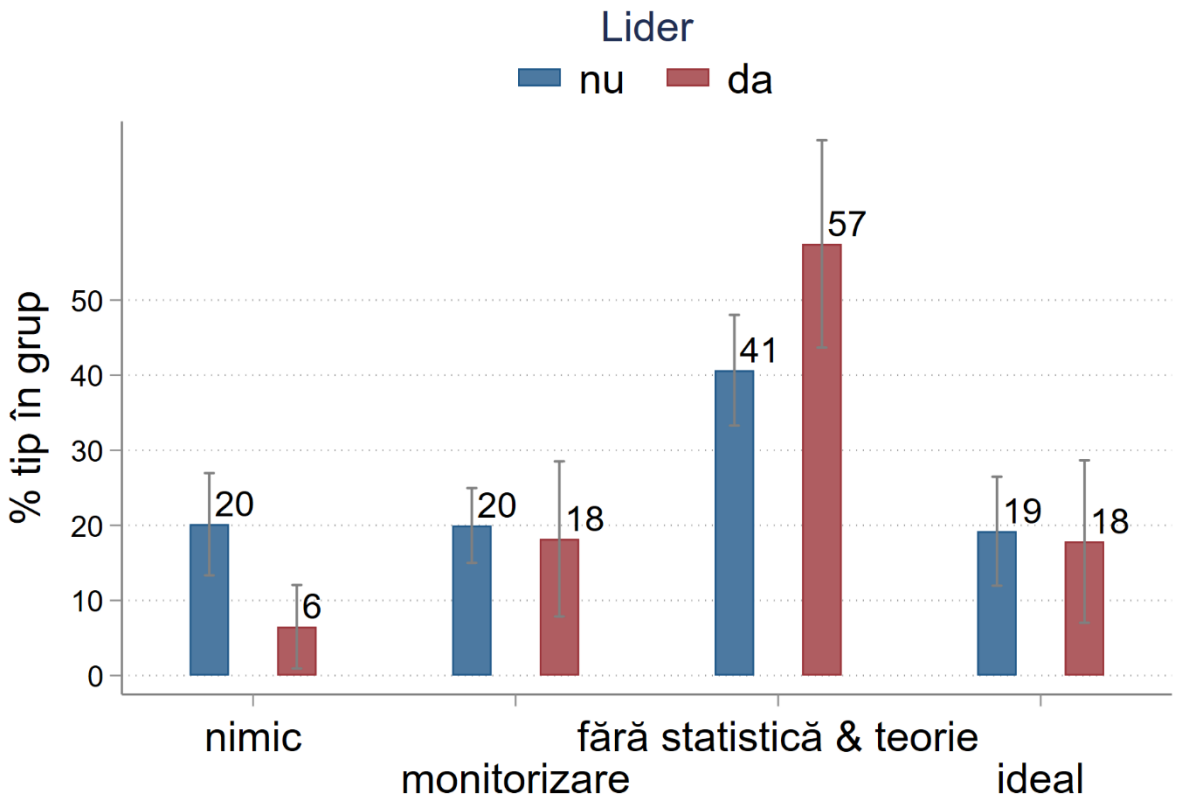

Regiunea
București
Muntenia
Moldova
Transilvania
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
9
20
21
10
25
8
18
28
43
47
45
46
23
24
15
16
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

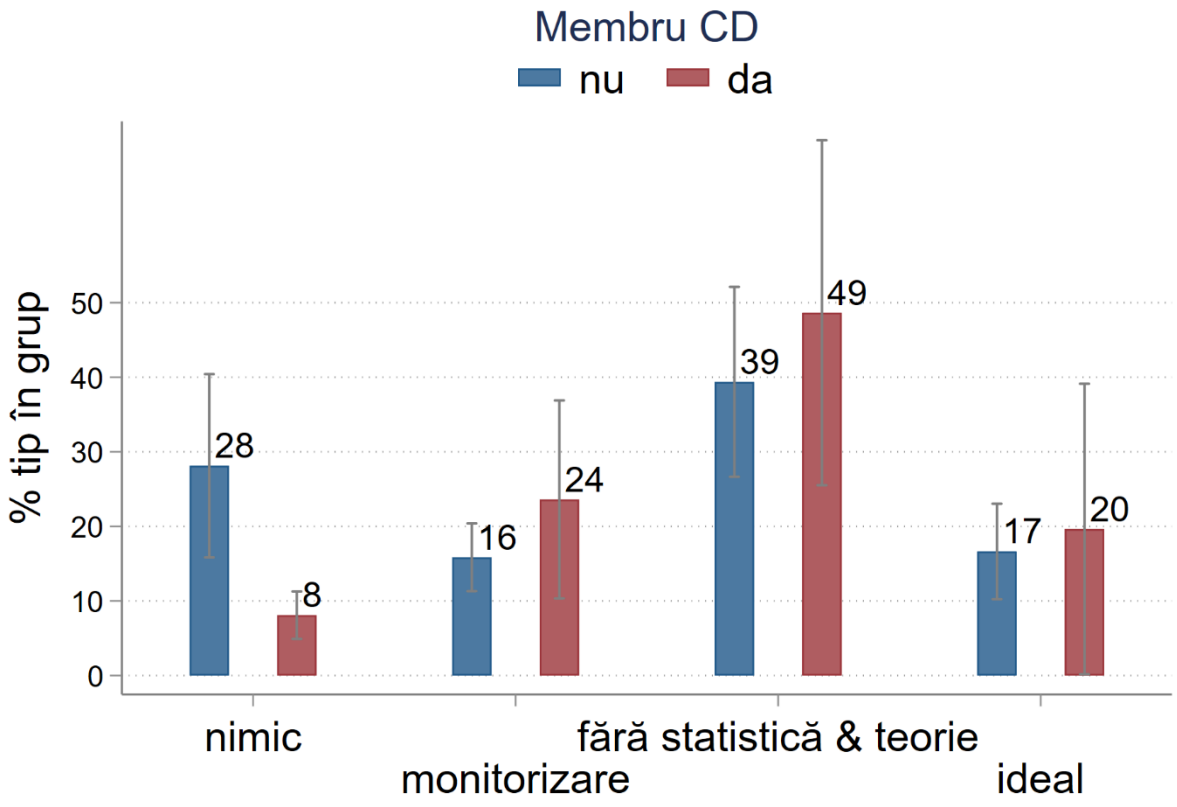

Vechime (în ONG)
0-4 ani
5-9 ani
10-19 ani
20+ ani
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
8
19
25
13
32
20
12
14
41
32
46
64
18
29
17
9
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

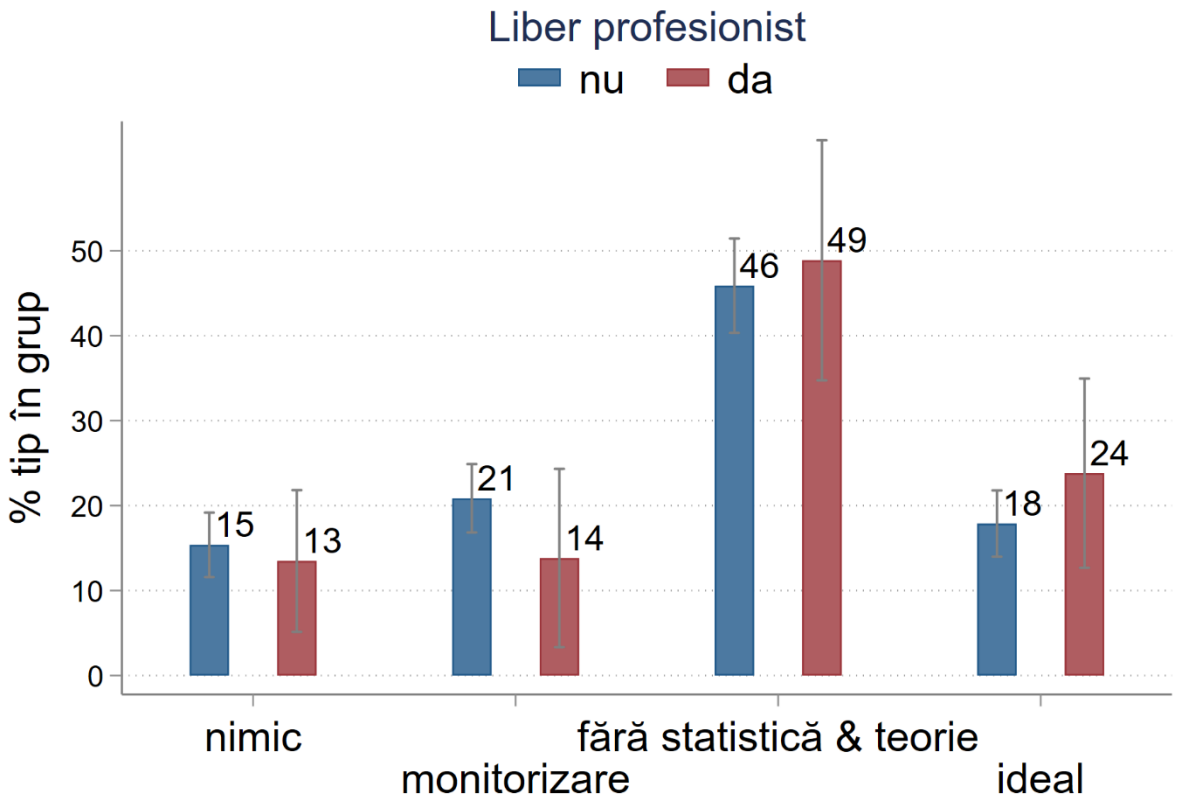

Angajat
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
12
26
20
17
52
36
16
21
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

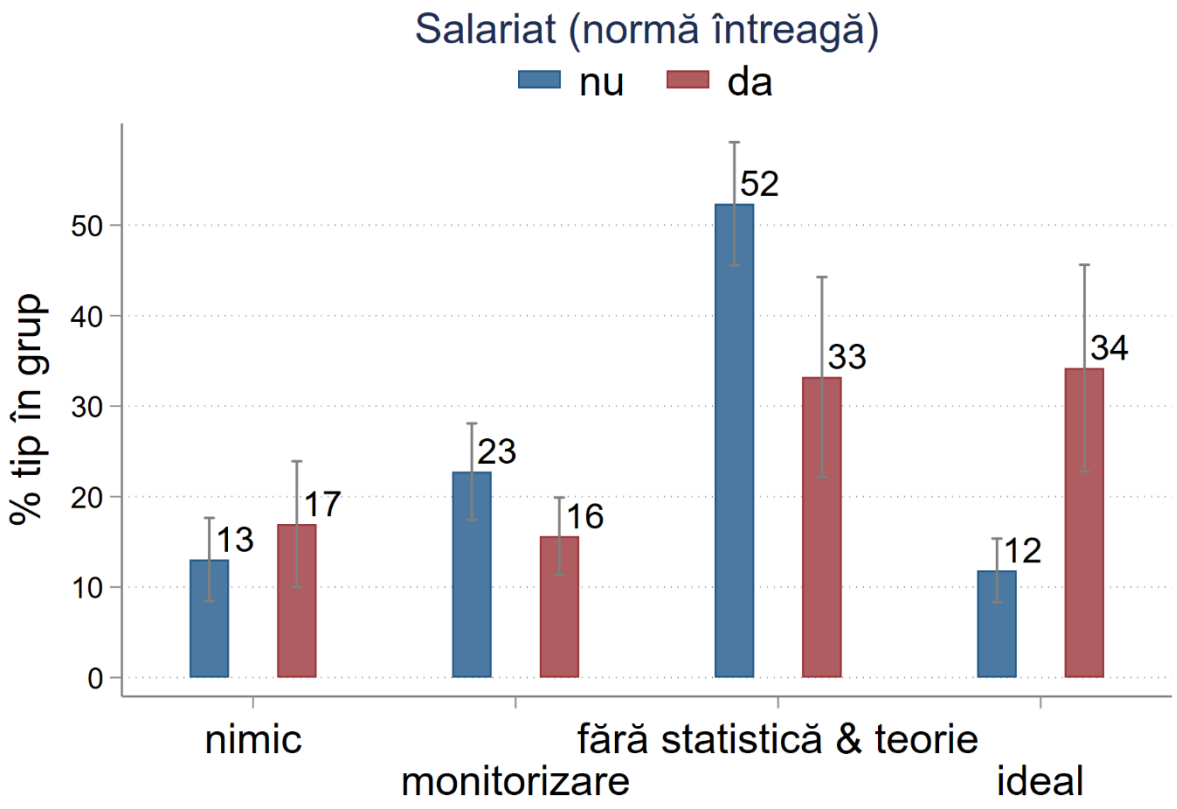

Membru
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
7
36
18
19
49
35
26
10
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

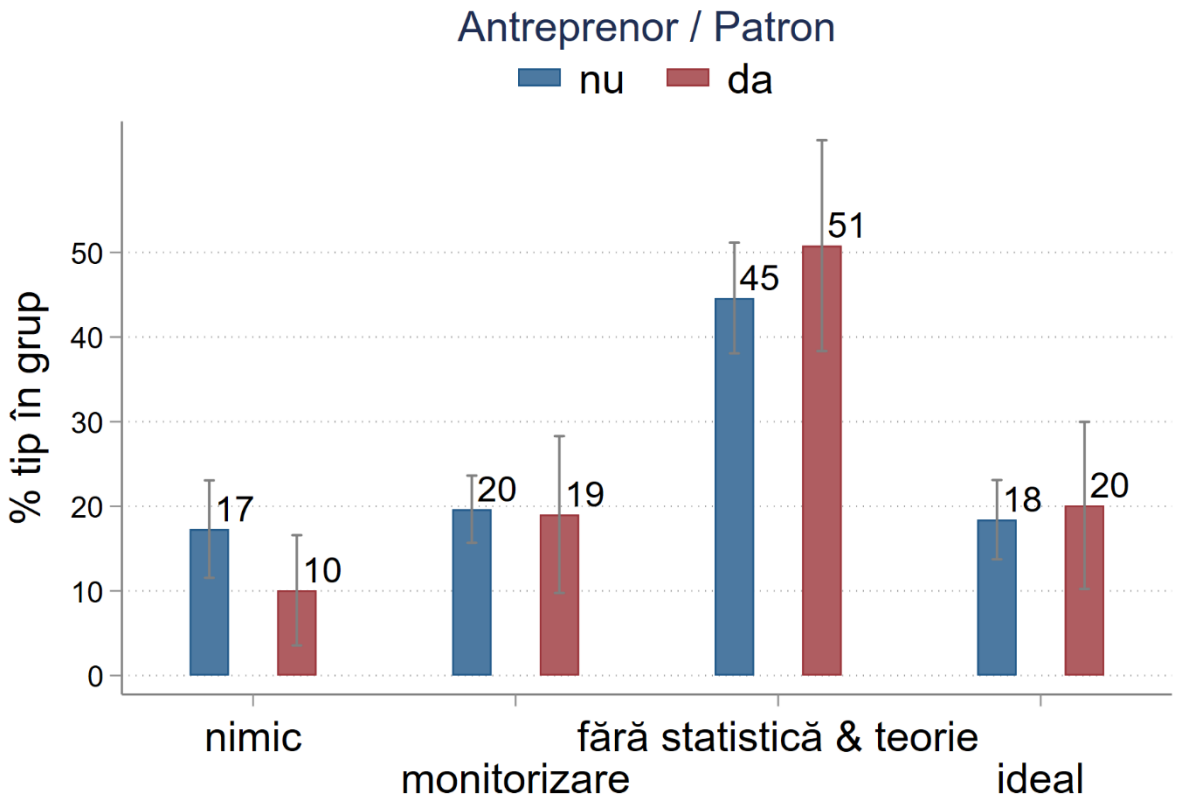

Voluntar
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
12
35
21
13
46
43
20
9
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

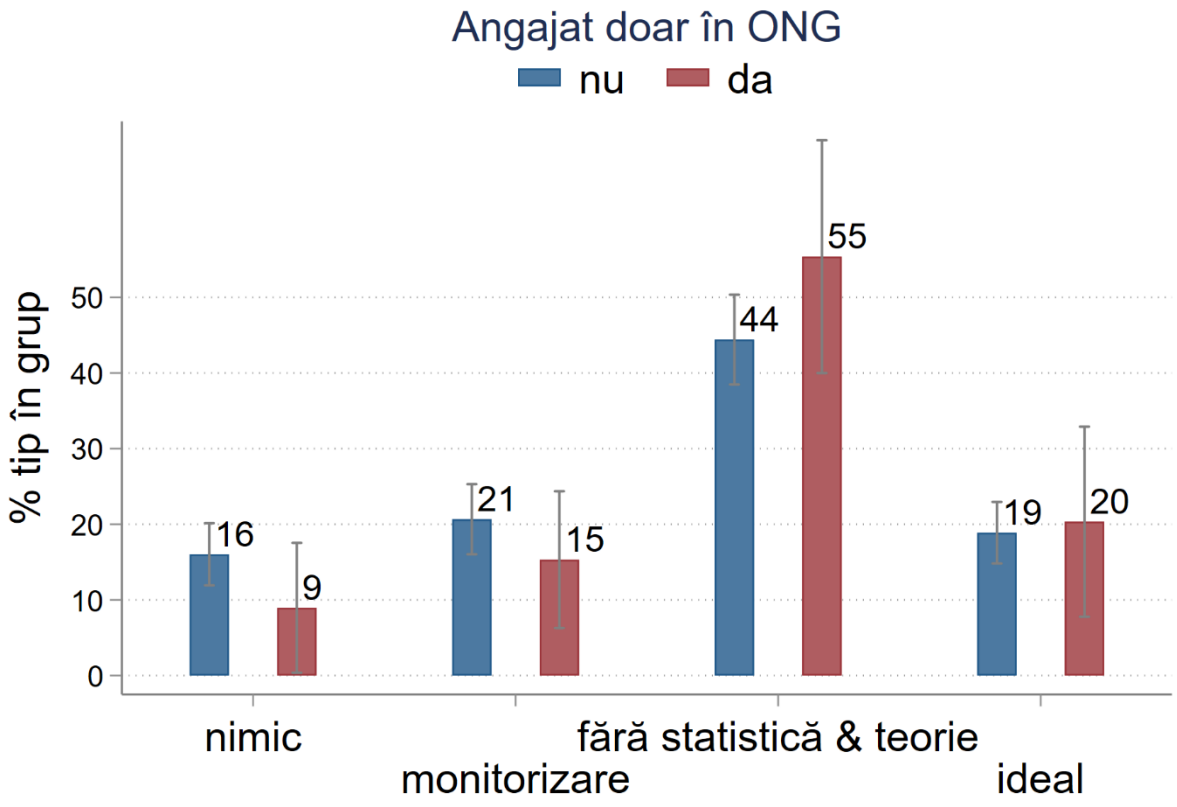

Lider
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
20
6
20
18
41
57
19
18
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

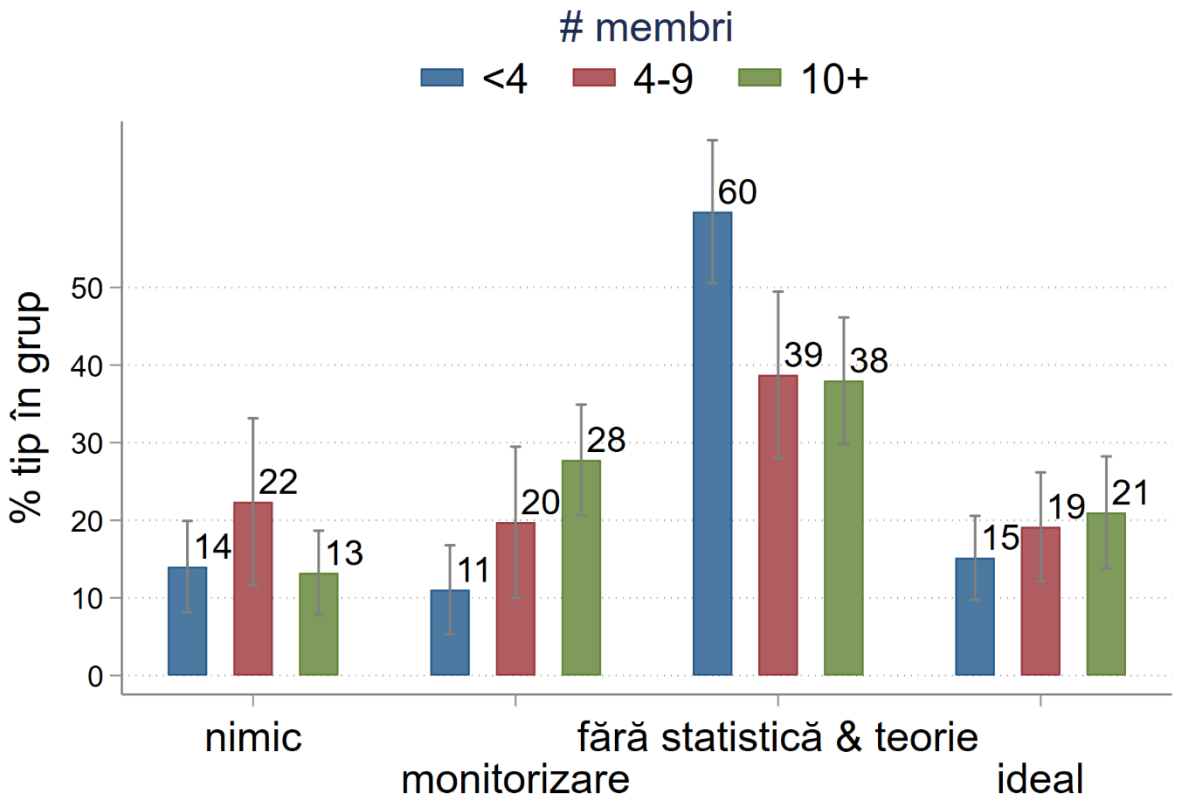

Membru CD
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
28
8
16
24
39
49
17
20
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

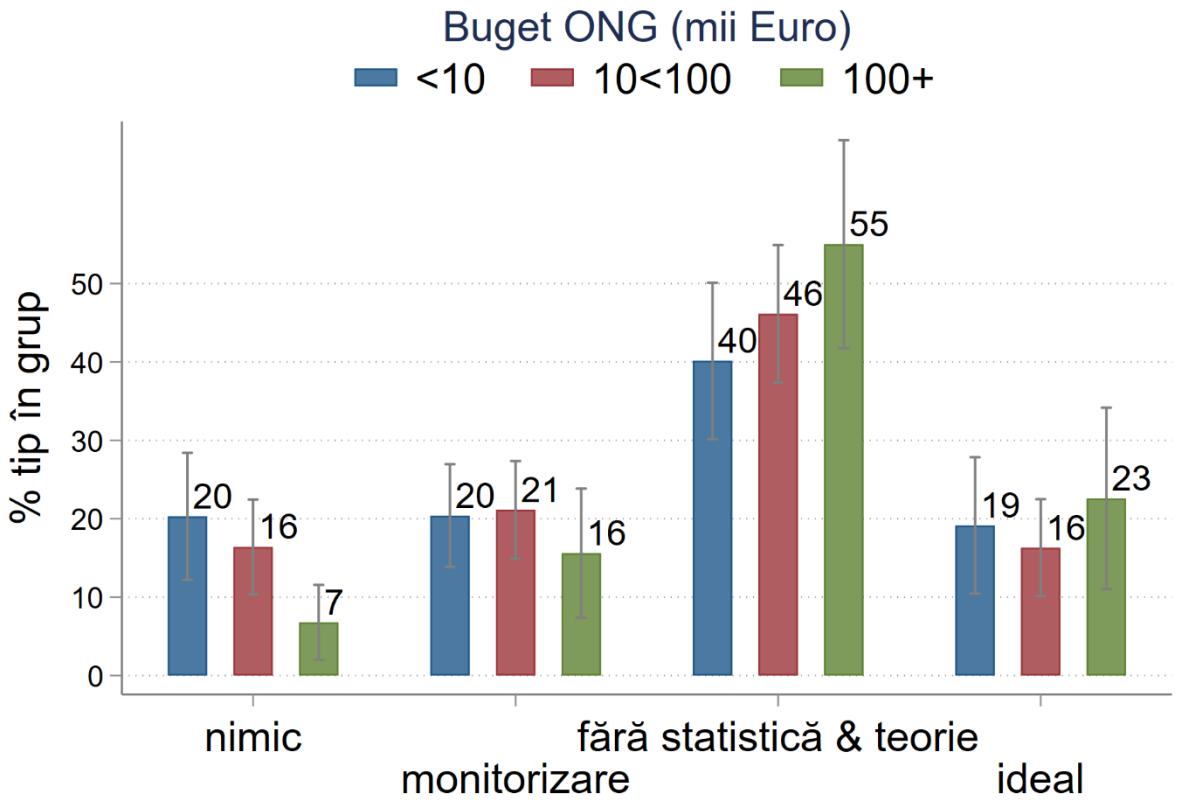

Liber profesionist
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
13
21
14
46
49
18
24
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

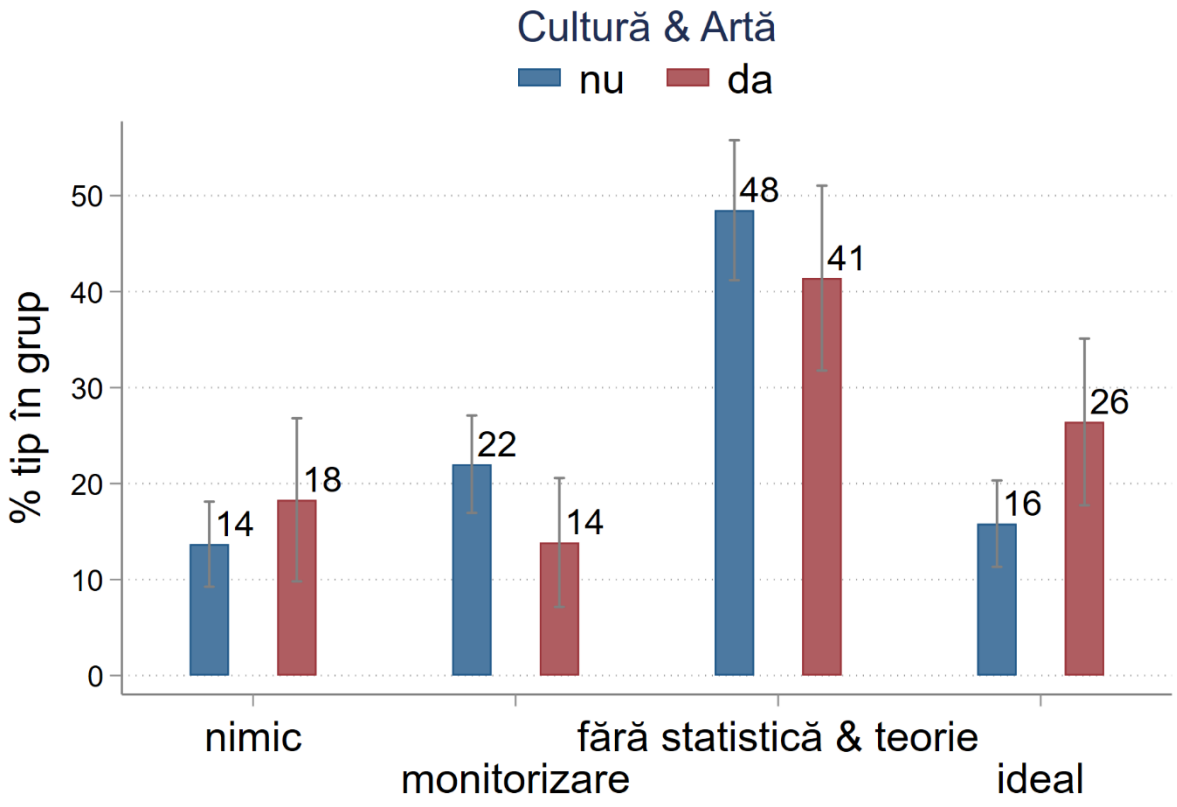

Salariat (normă întreagă)
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
13
17
23
16
52
33
12
34
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

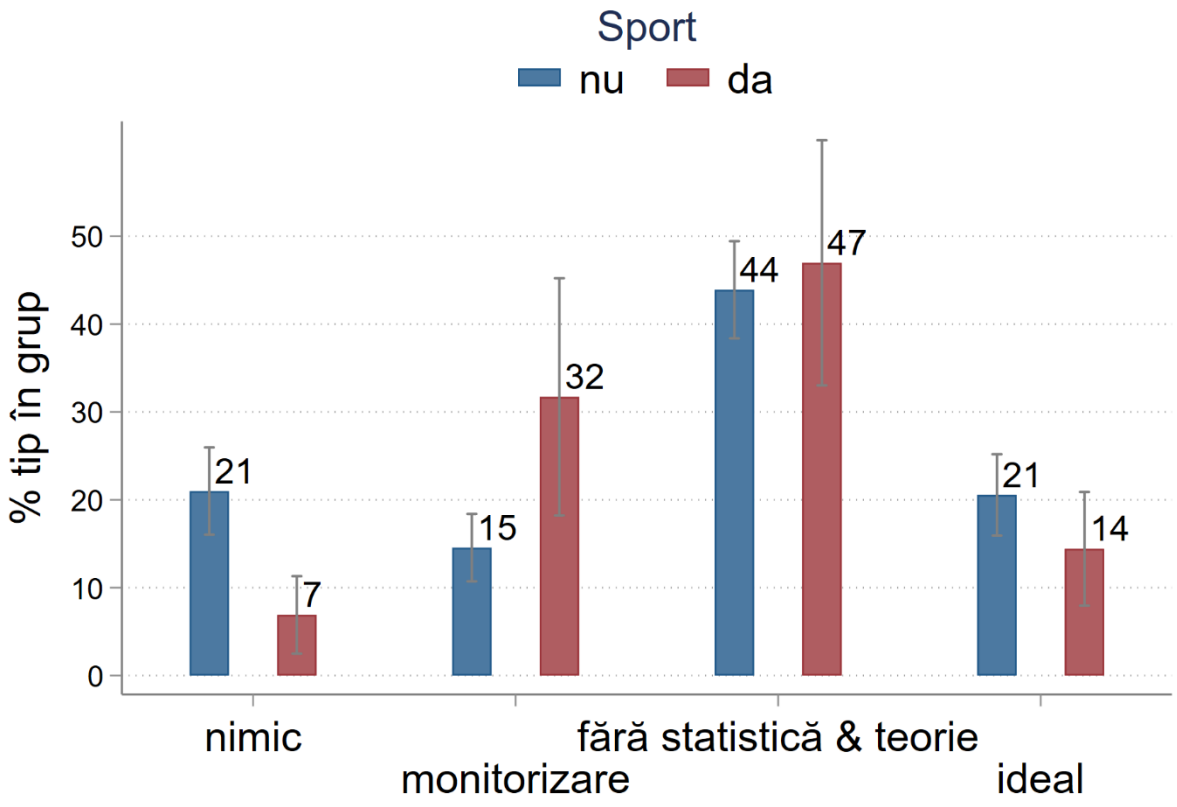

Antreprenor / Patron
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
17
10
20
19
45
51
18
20
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

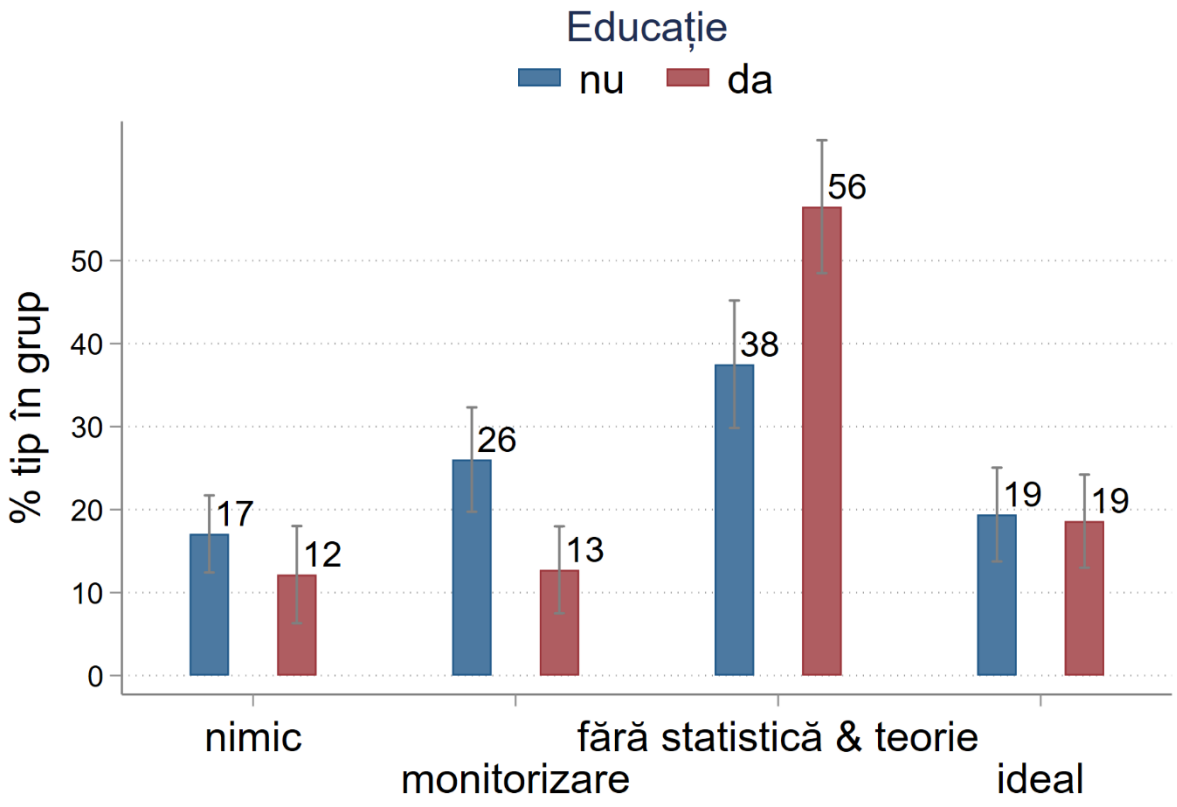

Angajat doar în ONG
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
16
9
21
15
44
55
19
20
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

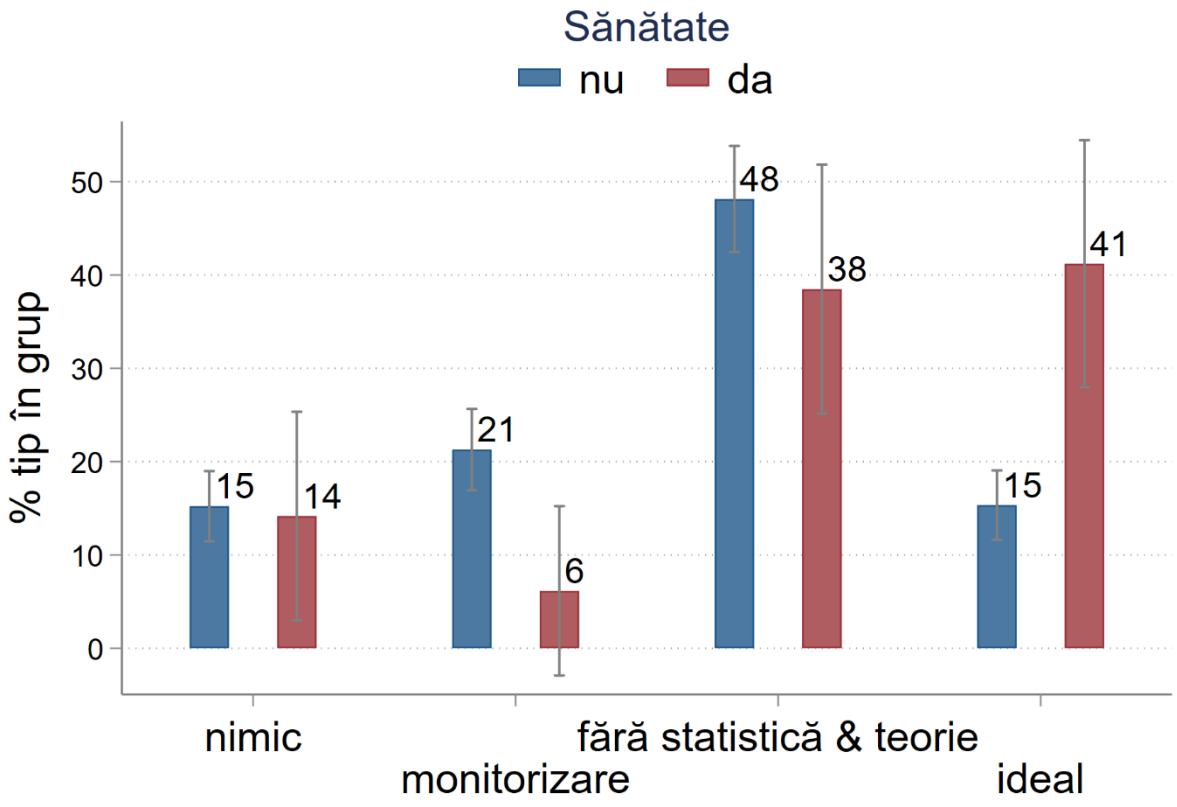

membri
<4
4-9
10+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
14
22
13
11
20
28
60
39
38
15
19
21
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

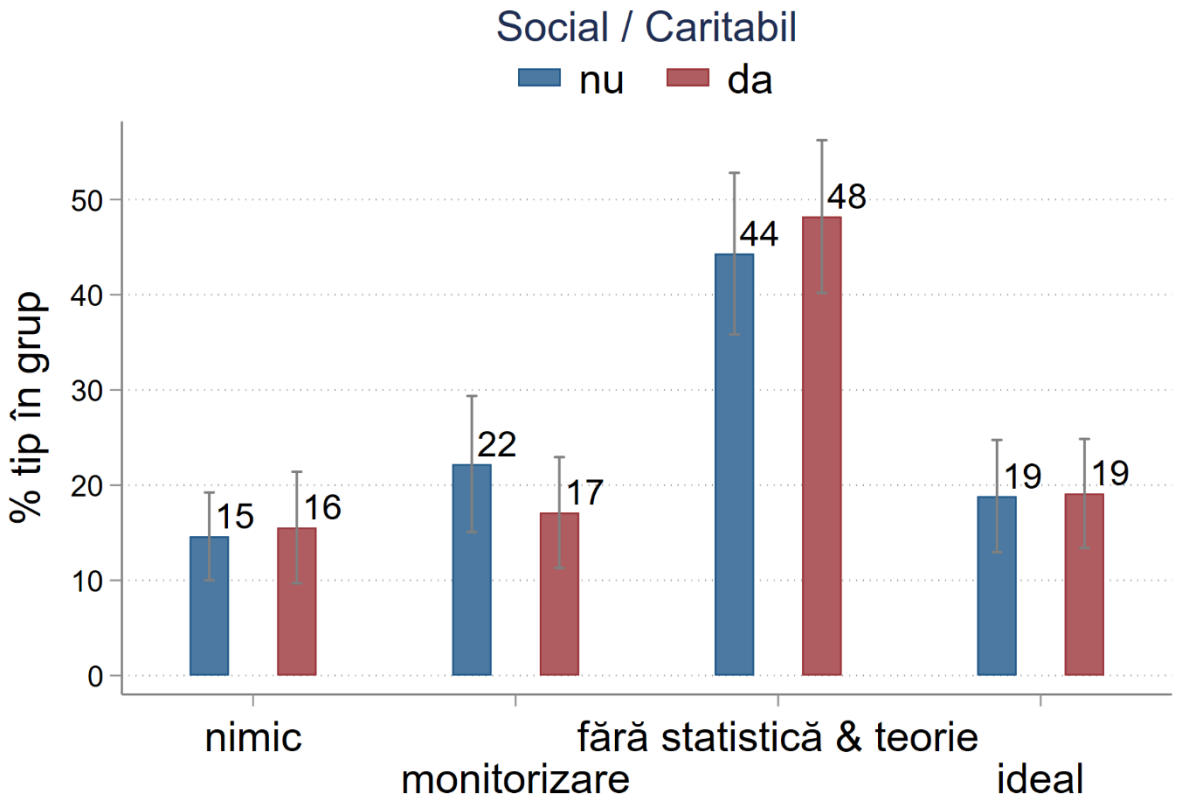

Buget ONG (mii Euro)
<10
10<100
100+
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
20
16
7
20
21
16
40
46
55
19
16
23
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

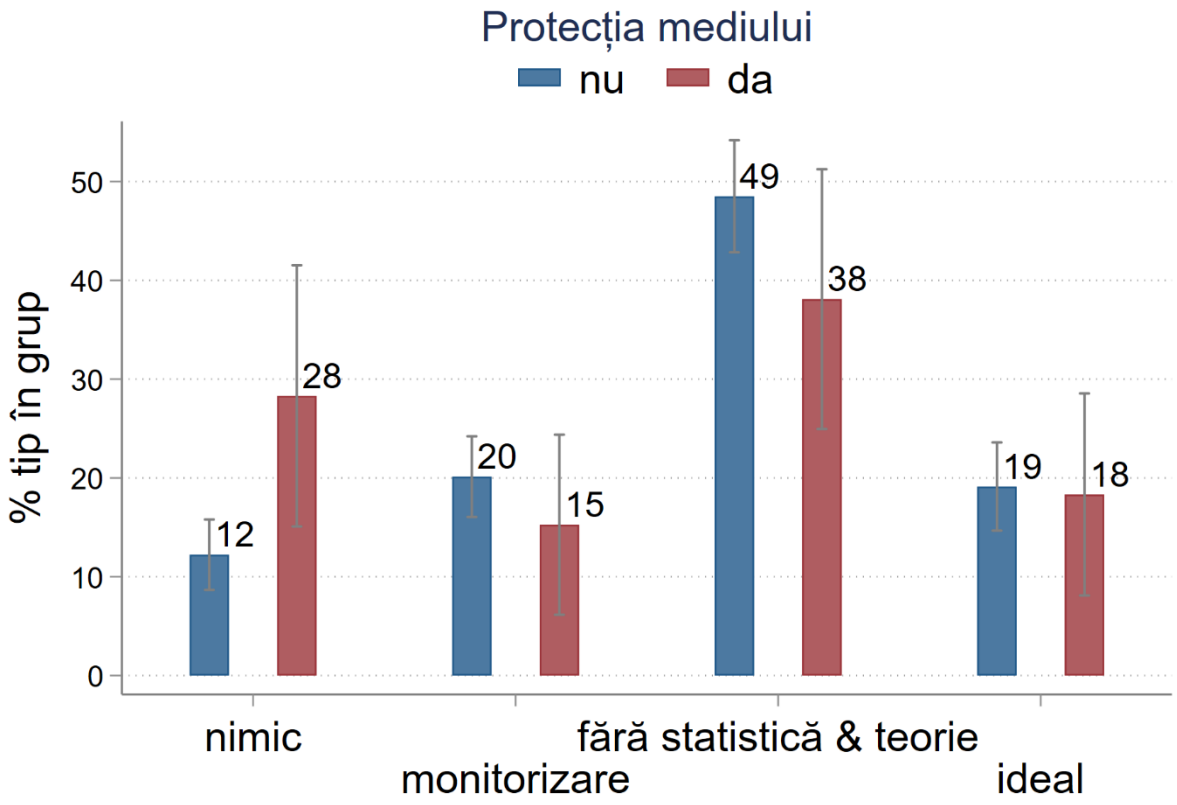

Cultură & Artă
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
14
18
22
14
48
41
16
26
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

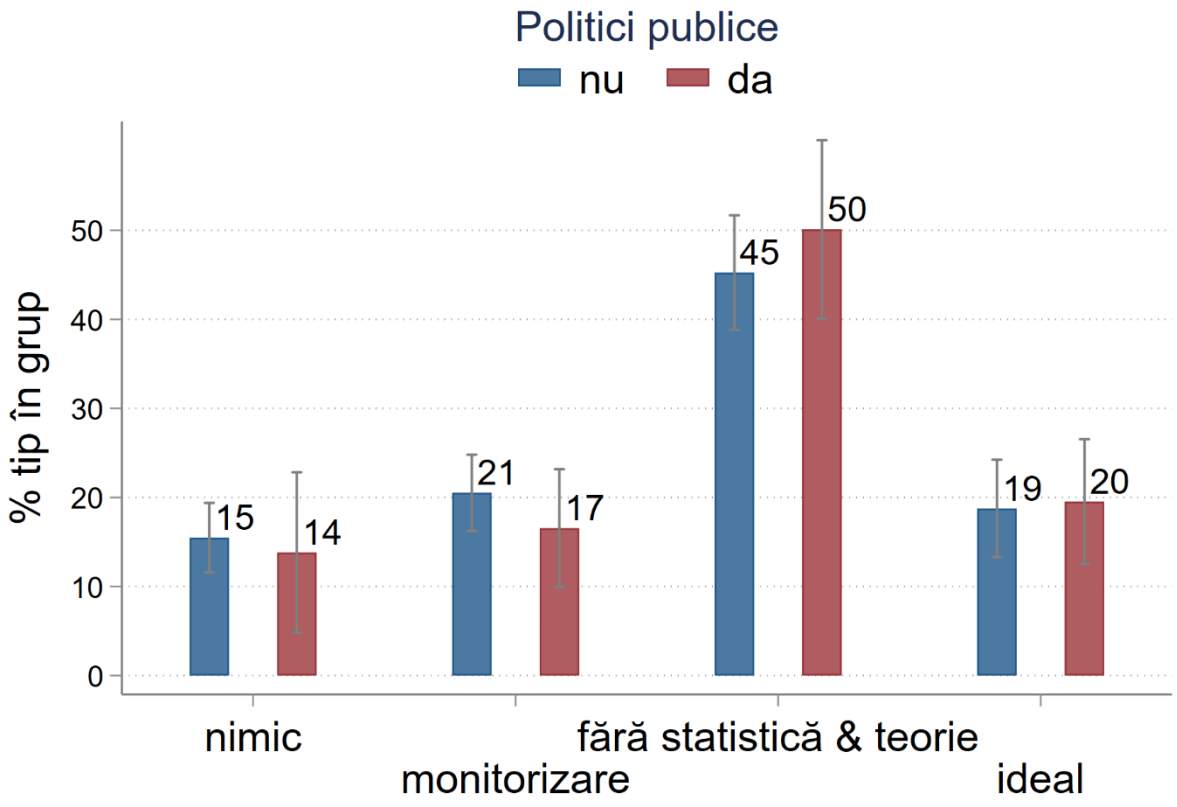

Sport
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
21
7
15
32
44
47
21
14
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

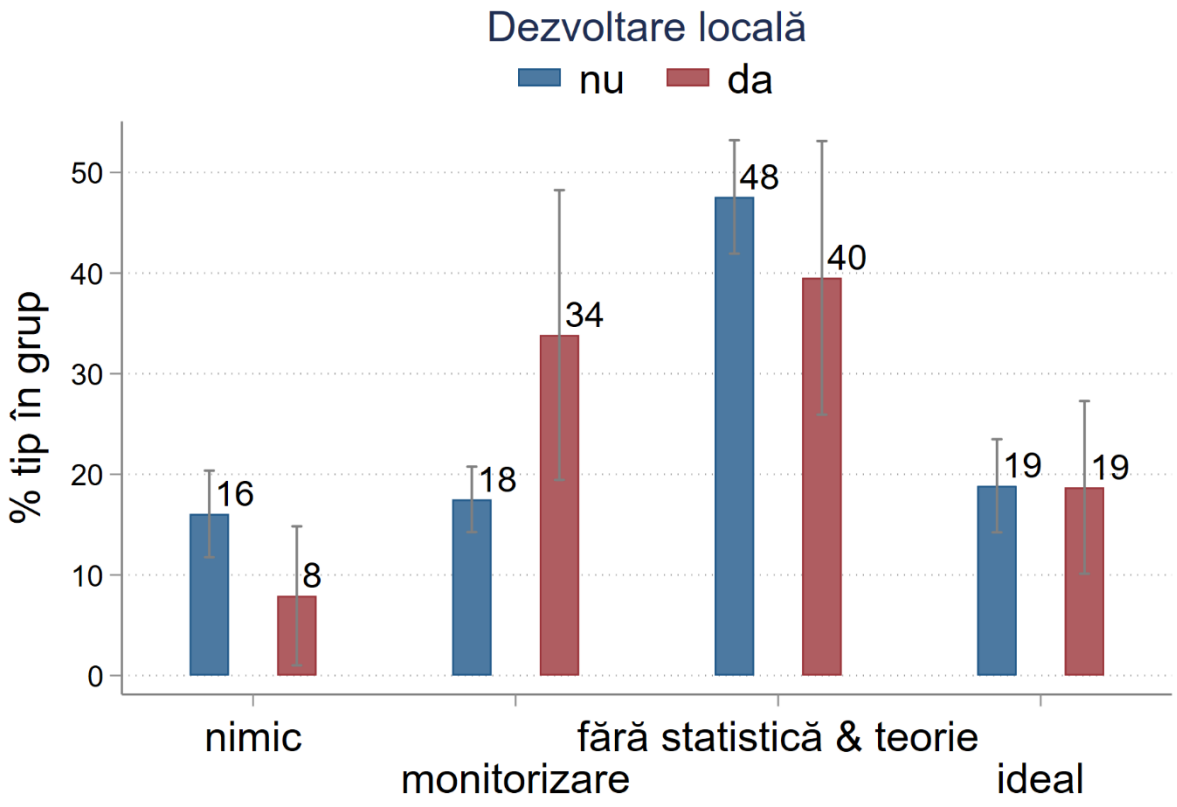

Educație
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
17
12
26
13
38
56
19
19
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

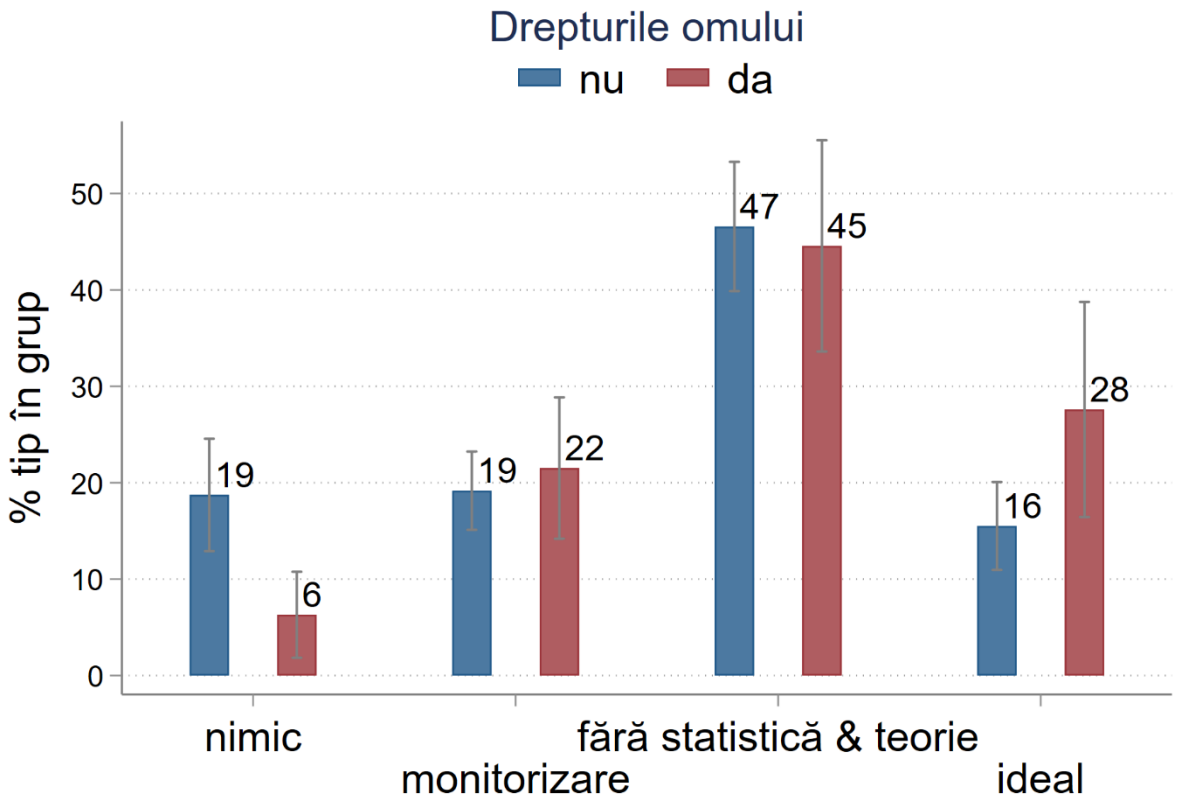

Sănătate
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
14
21
6
48
38
15
41
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

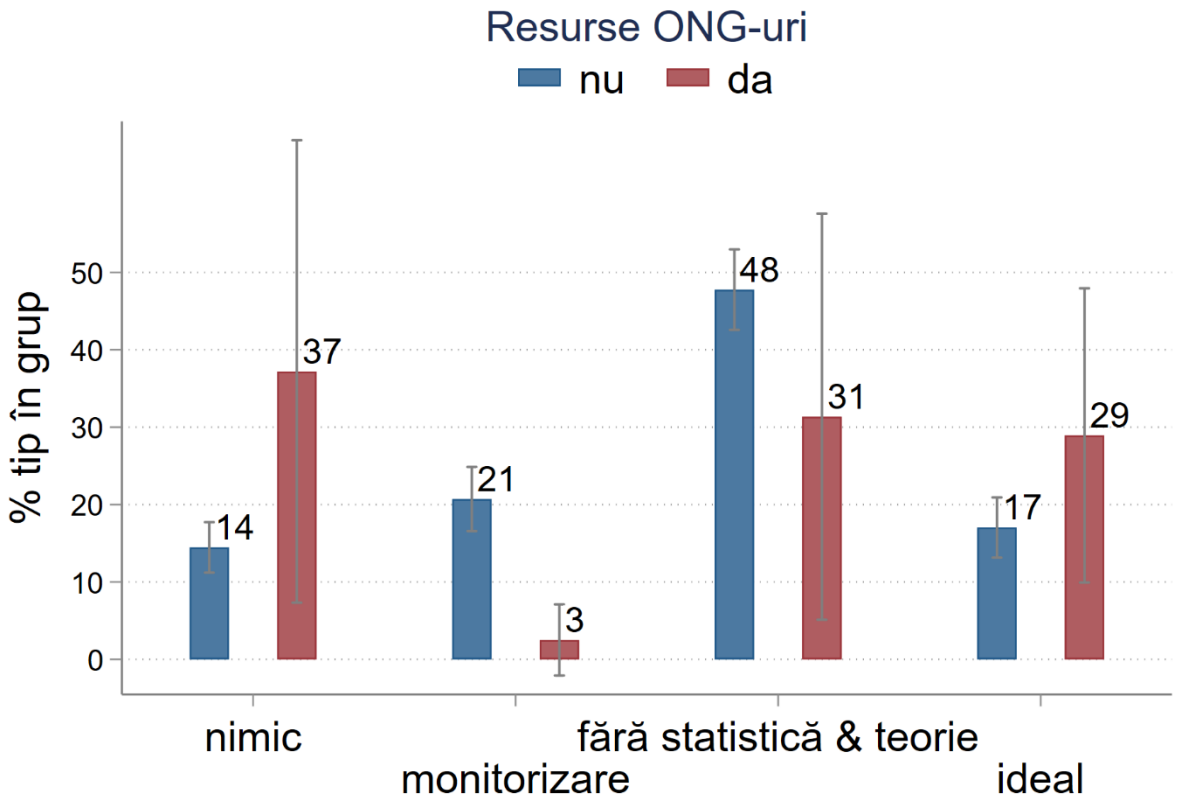

Social / Caritabil
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
16
22
17
44
48
19
19
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

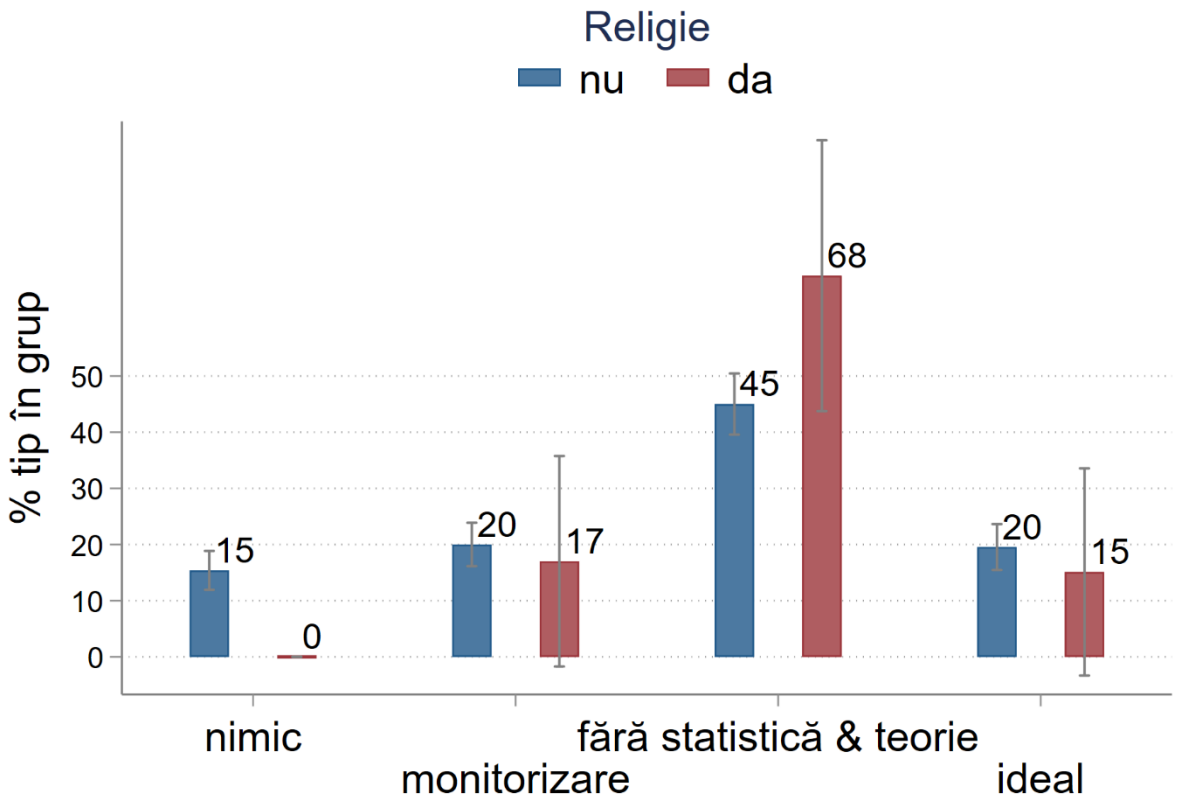

Protecția mediului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
12
28
20
15
49
38
19
18
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

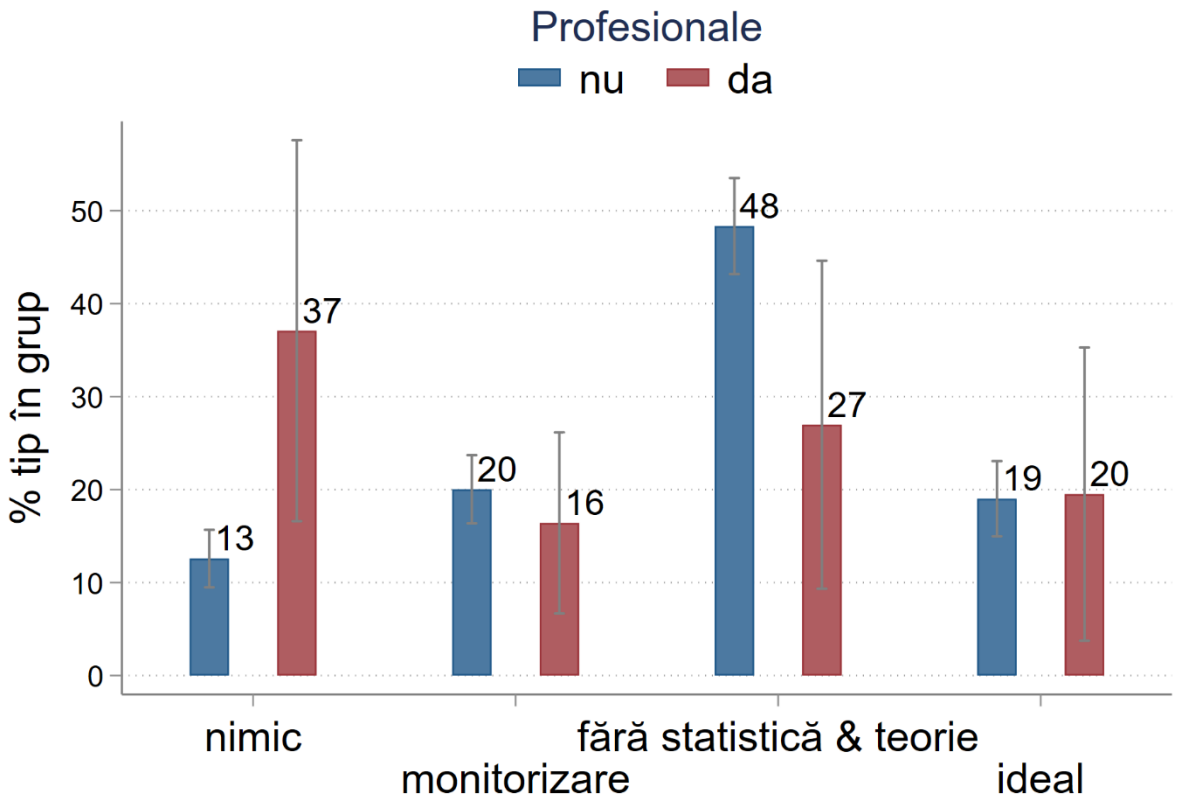

Politici publice
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
14
21
17
45
50
19
20
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

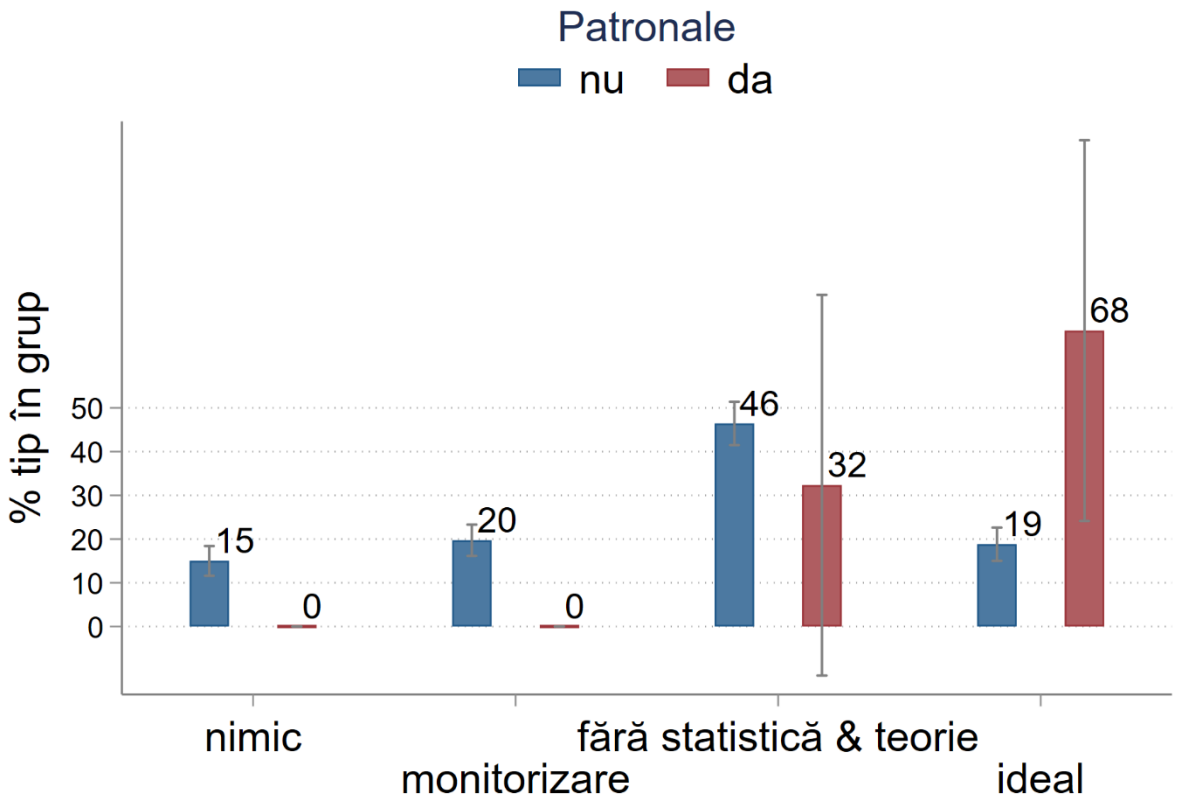

Dezvoltare locală
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
16
8
18
34
48
40
19
19
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

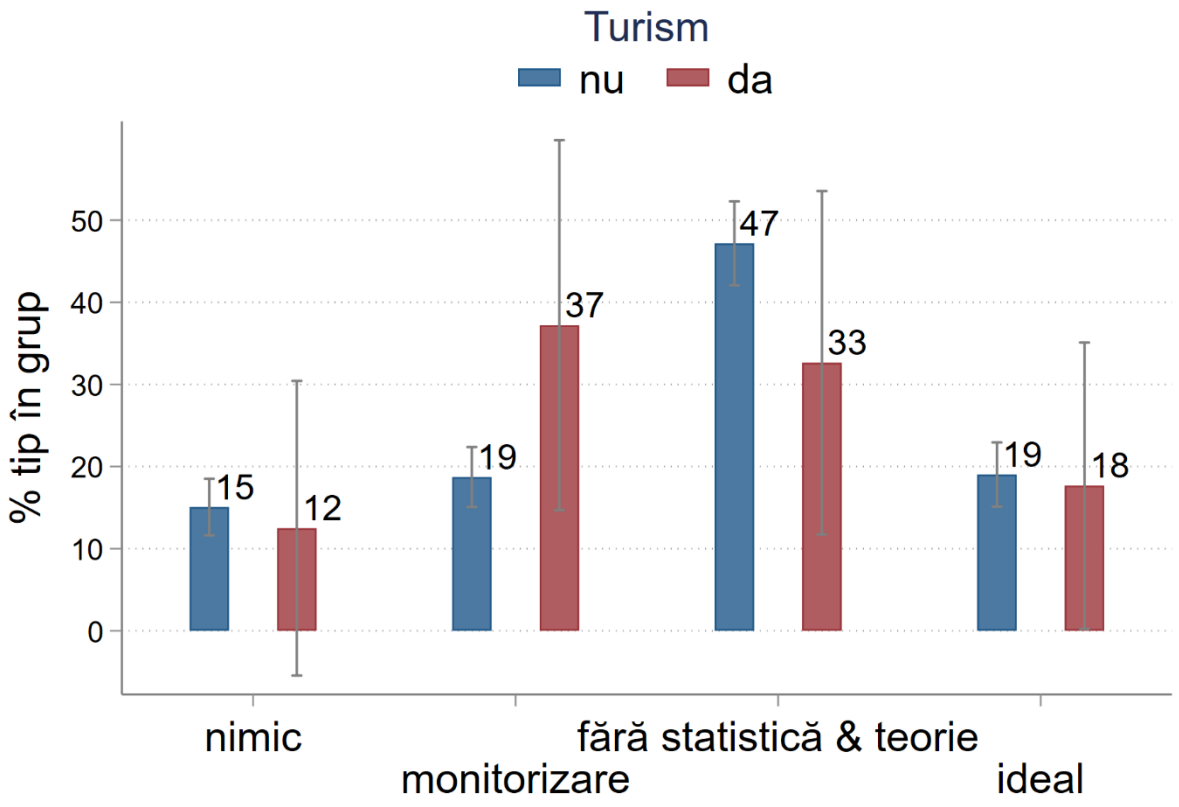

Drepturile omului
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
19
6
19
22
47
45
16
28
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

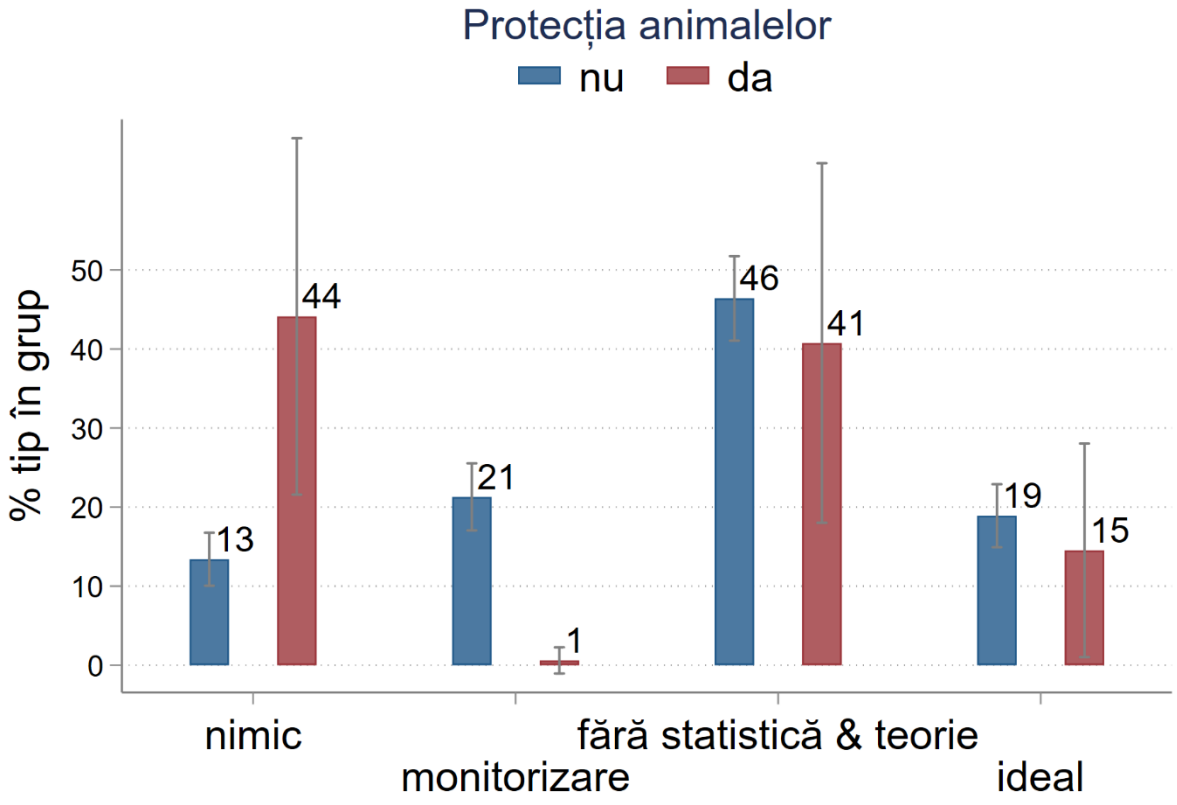

Resurse ONG-uri
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
14
37
21
3
48
31
17
29
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal


Religie
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
0
20
17
45
68
20
15
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal


Profesionale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
13
37
20
16
48
27
19
20
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal


Patronale
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
0
20
0
46
32
19
68
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal


Turism
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
15
12
19
37
47
33
19
18
nimic
fără statistică & teorie
monitorizare
ideal

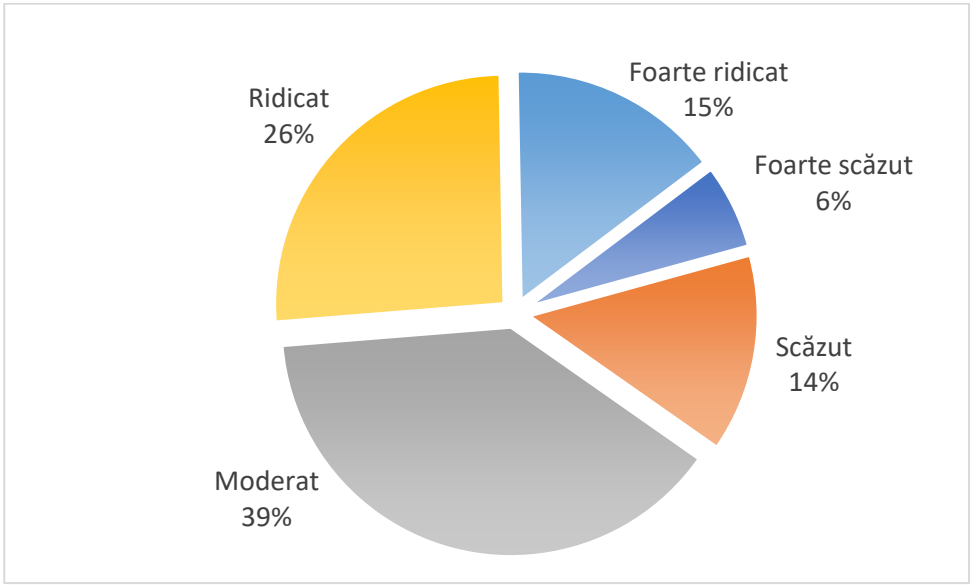

Protecția animalelor
nu
da
% tip în grup
0
10
20
30
40
50
13
44
21
1
46
41
19
15
nimic
monitorizare
fără statistică & teorie
ideal

Trenduri contemporane

ONG-urile și contextul organizațional

(Bogdan Radu, Daniela Angi)

Figura 2. Gradul de burnout așteptat de respondenți în rândul angajaților, membrilor și voluntarilor din sectorul asociativ



Sursa datelor: BMO 2023

Perspective sectoriale

Clasificarea sectorului ONG pe domenii de activitate

(Bogdan Voicu, Ștefania Andersen, Irina Niță)

Tabelul 13 prezintă clasificarea ONG-urilor, așa cum este ea folosită de Națiunile Unite (coloanele din stânga) și realizează corespondența cu domeniile folosite pentru a clasifica organizațiile din RN-ONG și care raportează anual bilanț ONG la ANAF.

Tabelul 13. Clasificarea ICNPO/TSO (Decembrie 2017) și corespondența cu domeniile folosite în acest raport

grup	Subgrup	Titlu	Domeniu FDSC 2023
Section A: Culture, communication and recreation activities			
A10		Culture and arts	Cultură & artă
	A11	Performing and visual arts	
	A12	Museums, zoos, parks, historical sites and similar institutions	
	A19	Culture and arts not elsewhere classified	
A20		Sports and recreation	Sport & Hobby
	A21	Sports activities	
	A22	Amusement and recreation services	
	A29	Sports and recreation not elsewhere classified	
A30		Information and communication services	Cultură & artă
A90		Culture and arts services not elsewhere classified	
Section B: Education services			
B10		Pre-primary, primary and secondary education	Educație
	B11	Pre-primary education	
	B12	Primary education	
	B13	Primary and secondary education not elsewhere classified	
	B19	Primary and secondary education not elsewhere classified	
B20		Higher education	
	B21	Colleges and universities	
	B29	Higher education not elsewhere classified	
B30		Other education	
	B31	Technical, vocational and continuing education	
	B32	Education support services	
B90		Education services not elsewhere classified	
Section C: Human health services			
C10		Ambulatory health services	Sănătate
	C11	General ambulatory health-care services	
	C12	Specialized outpatient care centres	
	C13	Emergency medical response	
	C14	Medical and diagnostic laboratories	
	C19	Ambulatory health-care services not elsewhere classified	
C20		Hospitals	
	C21	General hospitals	
	C22	Specialty, psychiatric and substance abuse hospitals	
	C29	Hospitals not elsewhere classified	
C30		Nursing and residential care services	
	C31	Residential nursing care facilities	
	C32	Residential care for the elderly	
	C39	Nursing and residential care services not elsewhere classified	

grup	Subgrup	Titlu	Domeniu FDSC 2023
Section D: Social services			
D10		Individual and family services	Social / caritabil
	D11	Child and youth services	
	D12	Services for the elderly	
	D13	Services for people with disabilities	
	D14	Family services	
	D19	Other individual and family services	
D20		Child day-care services	
D30		Emergency and relief services	
	D31	Community food services	
	D32	Temporary shelters	
	D33	Emergency and relief services	
	D34	Refugee assistance	
	D39	Emergency and relief services not elsewhere classified	
D40		Vocational rehabilitation services for people with barriers to employment	
	D41	Job counselling or training activities	
	D42	Sheltered workshops	
	D49	Vocational rehabilitation services not elsewhere classified	
D90		Social services not elsewhere classified	
Section E: Environmental protection and animal welfare activities			
E10		Natural resource management and protection	Mediu / ecologie
	E11	Land or water management activities	
	E12	Pollution abatement and control activities	
	E13	Eco-tourism	
	E14	Eco-farming and forestry	
	E19	Natural resource management, conservation and protection not else- where classified	
E20		Animal health and welfare activities	Protecția animalelor
	E21	Animal sanctuaries and shelters	
	E22	Veterinary services	
	E29	Animal health and welfare activities not elsewhere classified	
E90		Environmental protection and animal welfare activities not elsewhere classified	
Section F: Community and economic development, and housing activities			
F10		Construction of housing and infrastructure	housing
	F11	Construction of housing	
	F12	Construction of infrastructure	
	F19	Construction of housing and infrastructure not elsewhere classified	
F20		Community and economic development activities	Dezvoltare comunitară
F30		Housing management and maintenance	
F40		Utilities and waste management	
F50		Indigenous people self-governance	
F90		Community and economic development and housing not elsewhere classified	

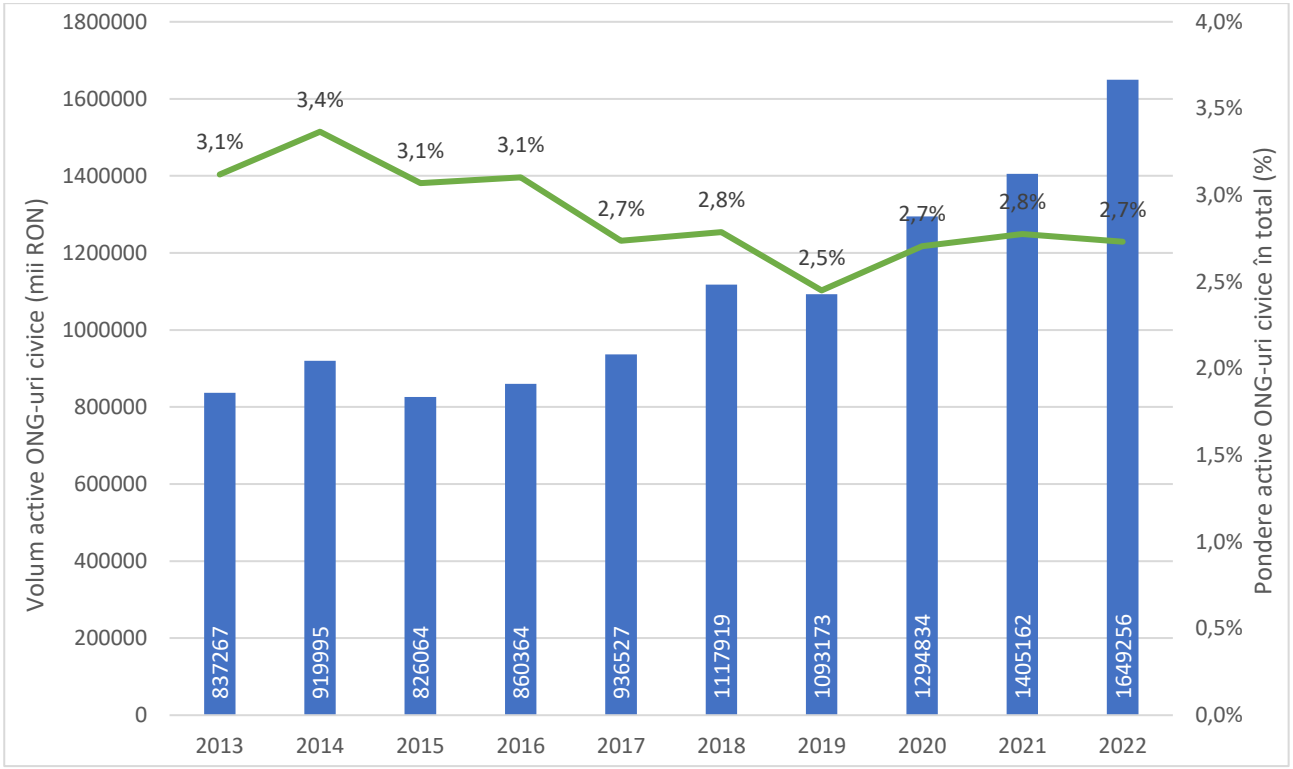
grup	Subgrup	Titlu	Domeniu FDSC 2023
Section G: Civic, advocacy, political and international activities			
G10		Civic, advocacy and social participation activities	Civic / advocacy
	G11	Social advocacy	
	G12	Environment conservation and animal welfare advocacy	
	G13	Social clubs and similar member-serving activities	
	G14	Social youth organizations	
	G15	Social organizations for the elderly	
	G16	Social organizations for the disabled	
	G19	Civic, advocacy and social participation activities not elsewhere classified	
G20		Political activities	Politice
	G21	Political parties	
	G22	Political action, lobbying and similar activities	
	G29	Political activities not elsewhere classified	
G30		International activities	Civic / advocacy
G90		Civic, advocacy, political and international activities not elsewhere classified	
Section H: Philanthropic intermediaries and voluntarism promotion			
H10		Grant-making foundations	
H90		Other philanthropic intermediaries and voluntarism promotion	
Section I: Religious congregations and associations			
I10		Religious congregations	religioase
I90		Other religious associations	
Section J: Business, professional and labour organizations			
J10		Business and employers associations	Business / profesional
J20		Professional associations	
J30		Labour unions	excluse
J90		Business, professional and labour organizations not elsewhere classified	Business / profesional
Section K: Professional, scientific, accounting and administrative services			
K10		Scientific research and testing services	research
K20		Professional services	Business / profesional
	K21	Legal and mediation services	
	K22	Public relations and related services	
	K23	Accounting, bookkeeping and related services	
	K29	Professional services not elsewhere classified	
K30		Management and administrative services	
K90		Professional, scientific and administrative services not elsewhere classified	
Section L: Other activities			
L10		Agriculture, forestry and fishing	Agricol
L20		Manufacturing	Business / profesional
L30		Accommodation, catering and food services	
L40		Trade activities	
L50		Transportation and storage activities	
L60		Financial and insurance services	
L70		Real estate activities	
L80		Unpaid activities of households	
	L81	Unpaid goods-producing activities of households	
	L82	Unpaid service-producing activities of households	
L90		Activities not elsewhere classified	neclasificate

Sursa clasificării INCPO/TSO: United Nation (2018).

Organizații civice

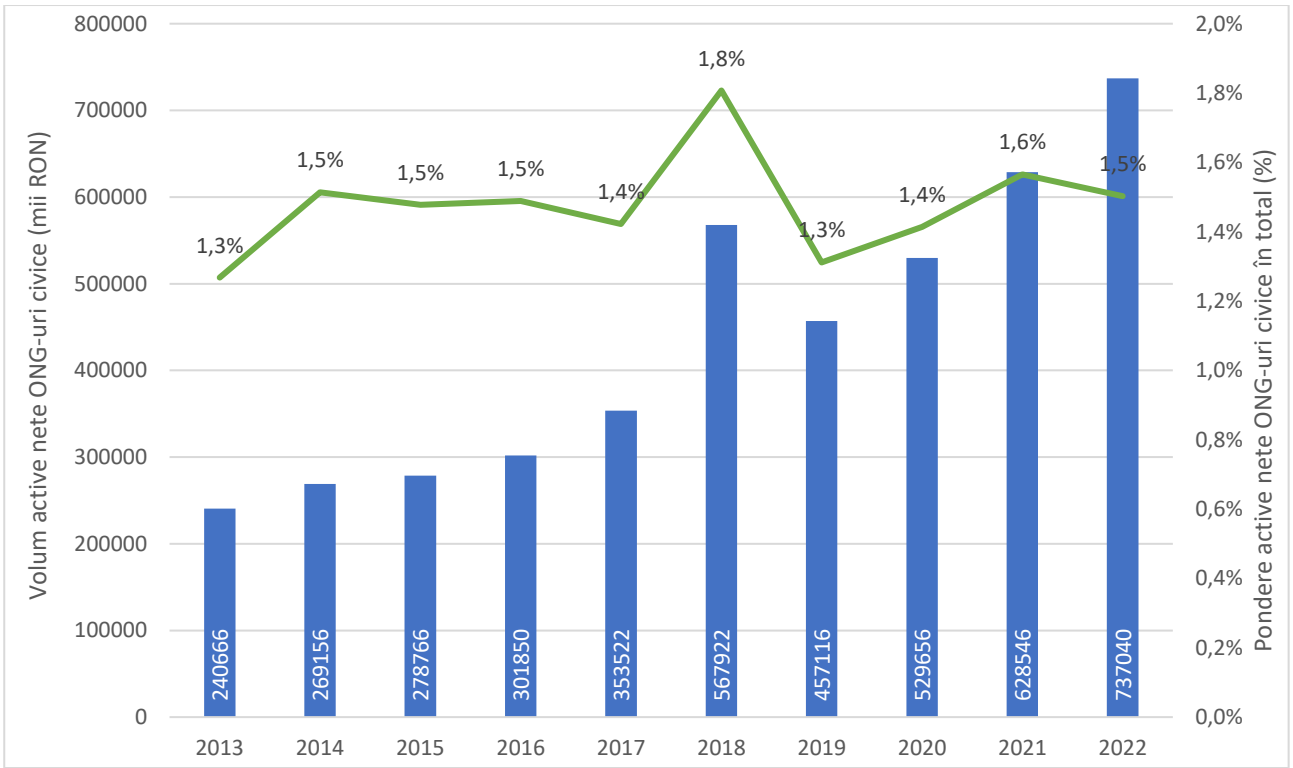
(Mircea Comșa)

Figura 3. Dinamica activelor ONG-urilor civice (volum și pondere din total)



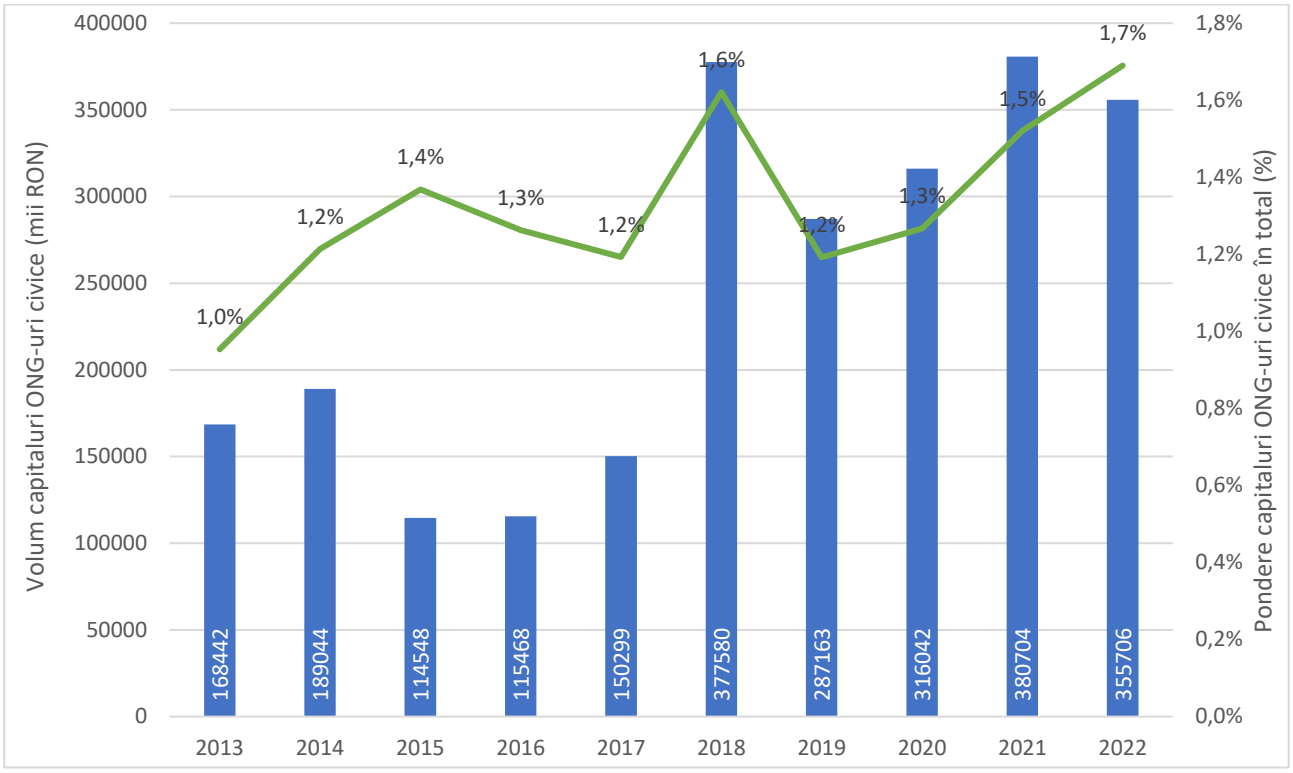
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate).

Figura 4. Dinamica activelor nete ale ONG-urilor civice (volum și pondere din total)



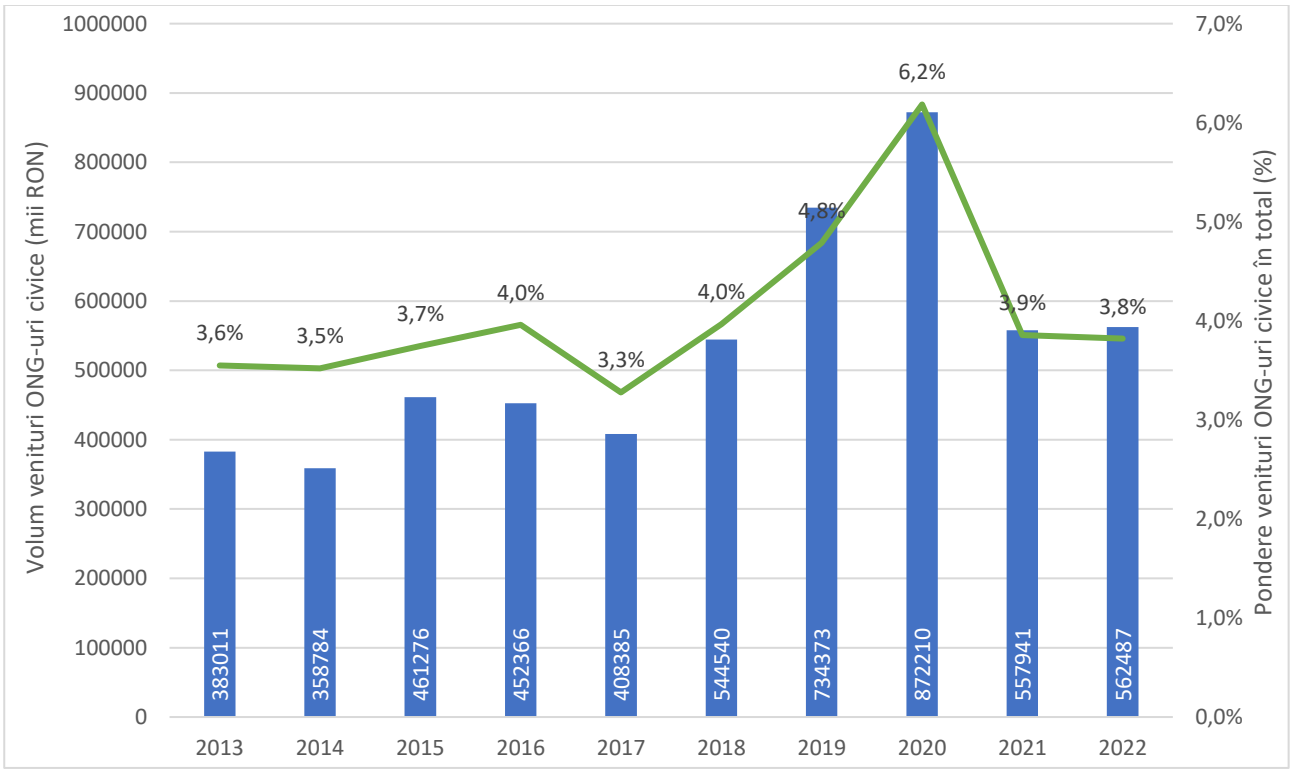
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate).

Figura 5. Dinamica capitalurilor ONG-urilor civice (volum și pondere din total)



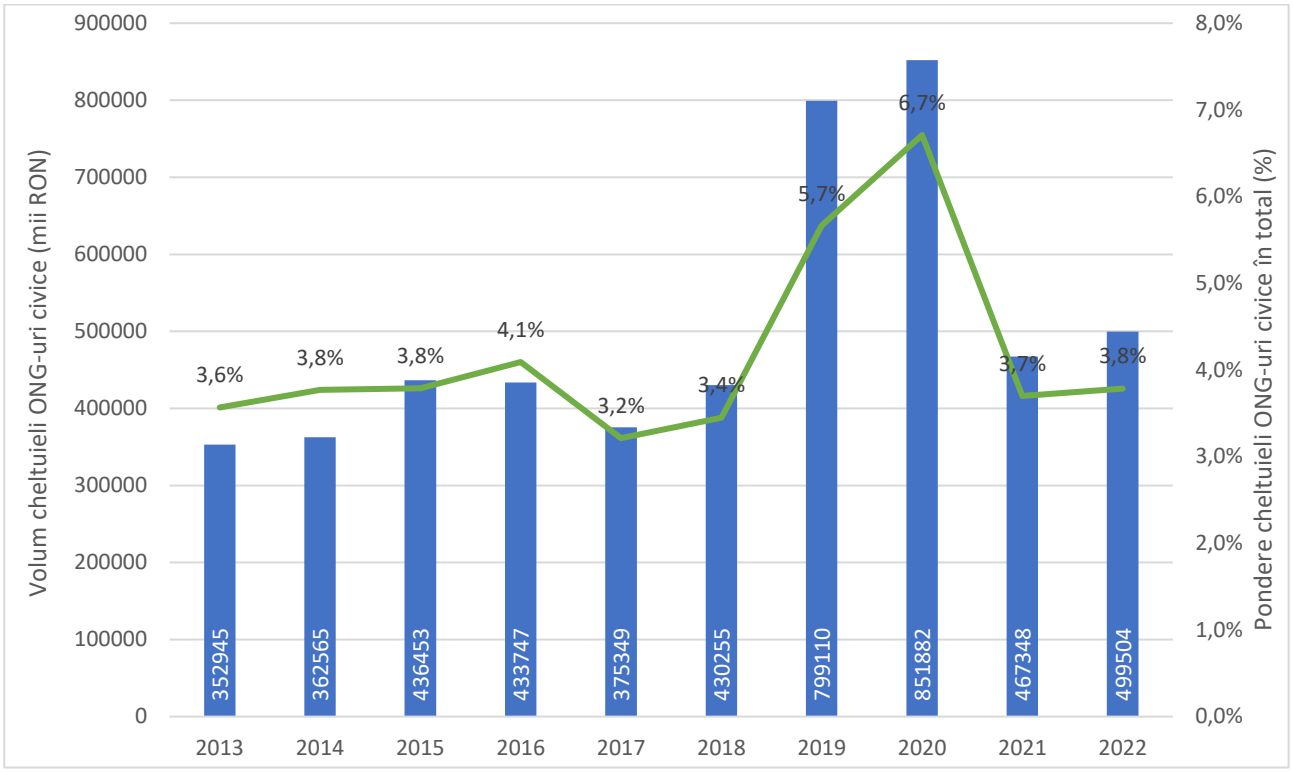
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Figura 6. Dinamica veniturilor ONG-urilor civice (volum și pondere din total)



Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Figura 7. Dinamica cheltuielilor ONG-urilor civice (volum și pondere din total)



Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

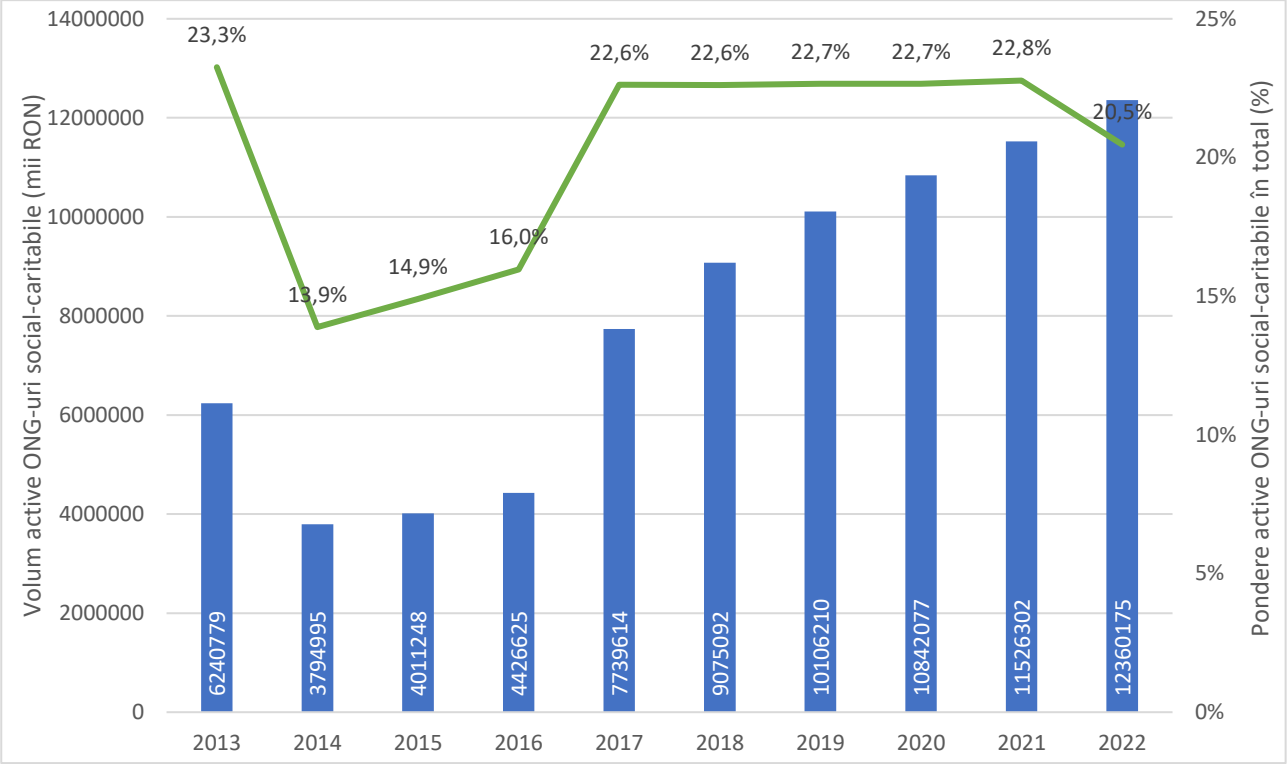
Figura 8. Dinamica excedent/deficit a ONG-urilor civice (volum și pondere din total)

Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Organizații social-caritabile

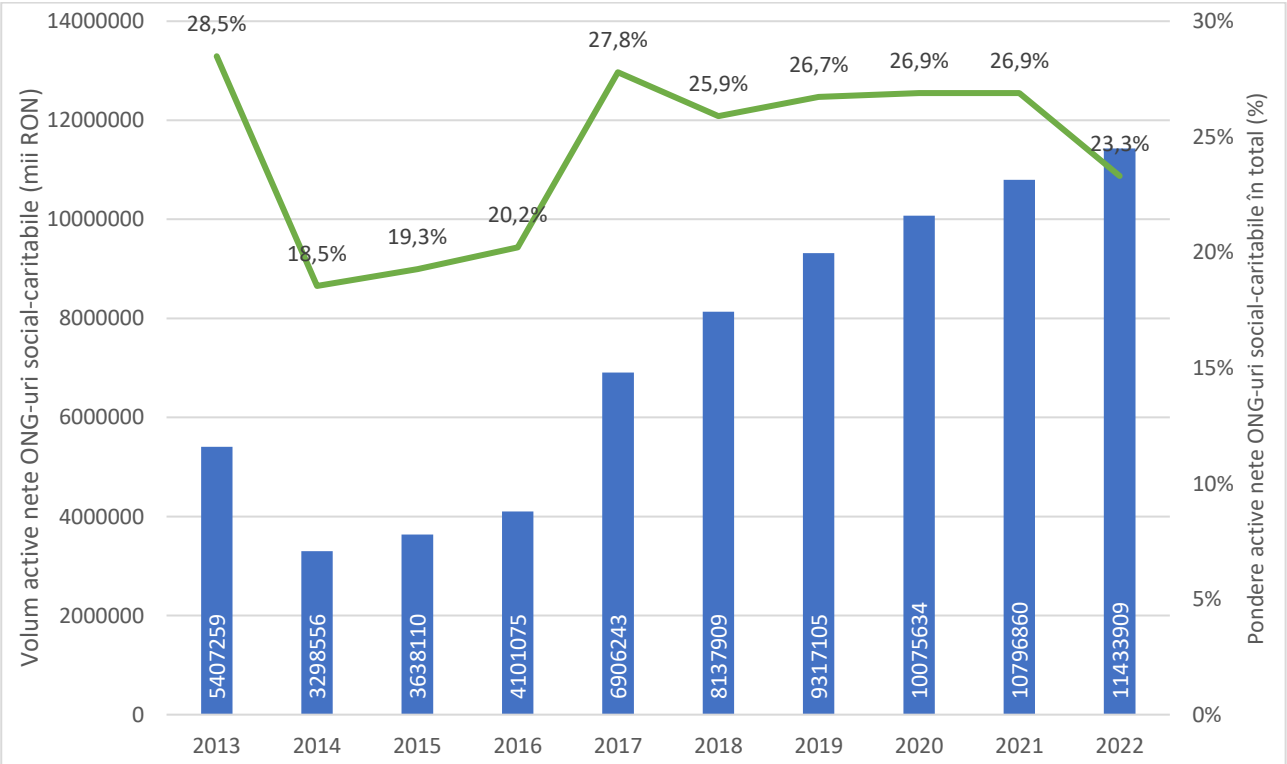
(Mircea Comșa)

Figura 9. Dinamica activelor ONG-urilor social-caritabile (volum și pondere din total)



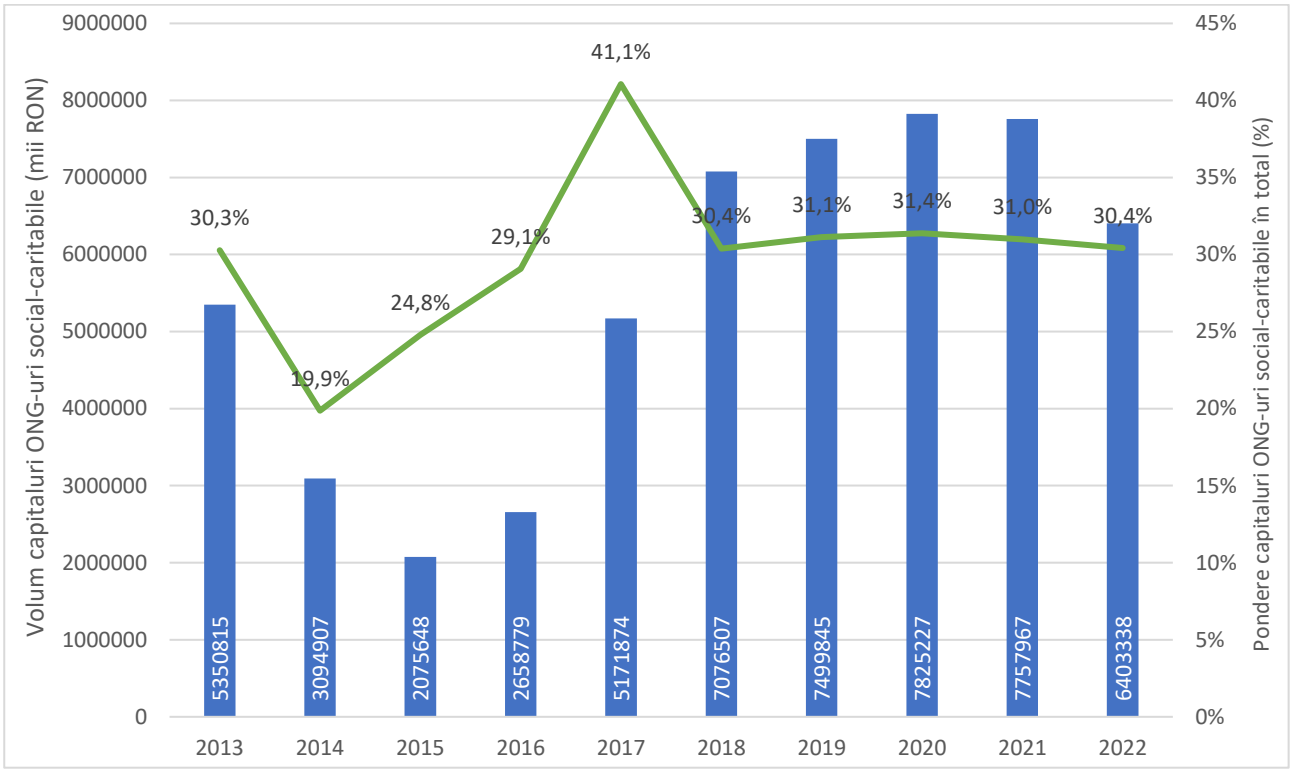
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate).

Figura 10. Dinamica activelor nete ale ONG-urilor social-caritabile (volum și pondere din total)



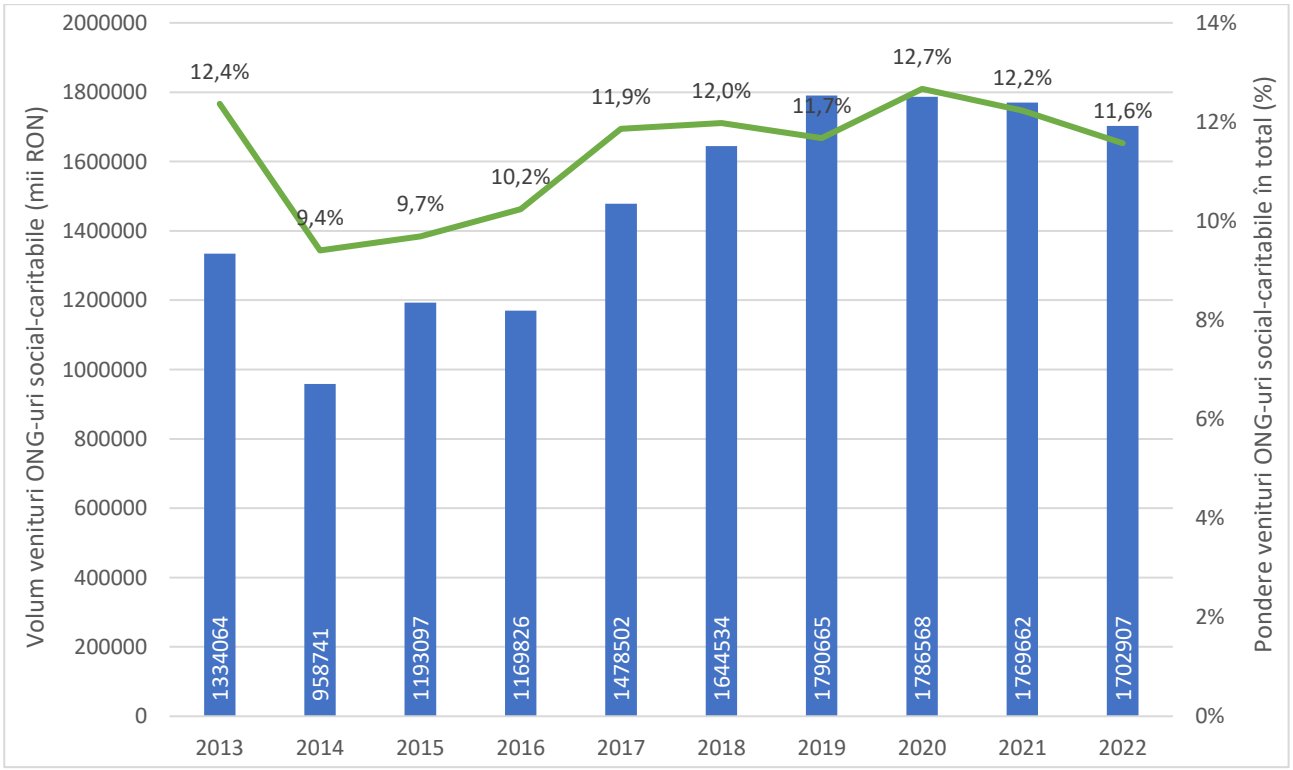
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate).

Figura 11. Dinamica capitalurilor ONG-urilor social-caritabile (volum și pondere din total)



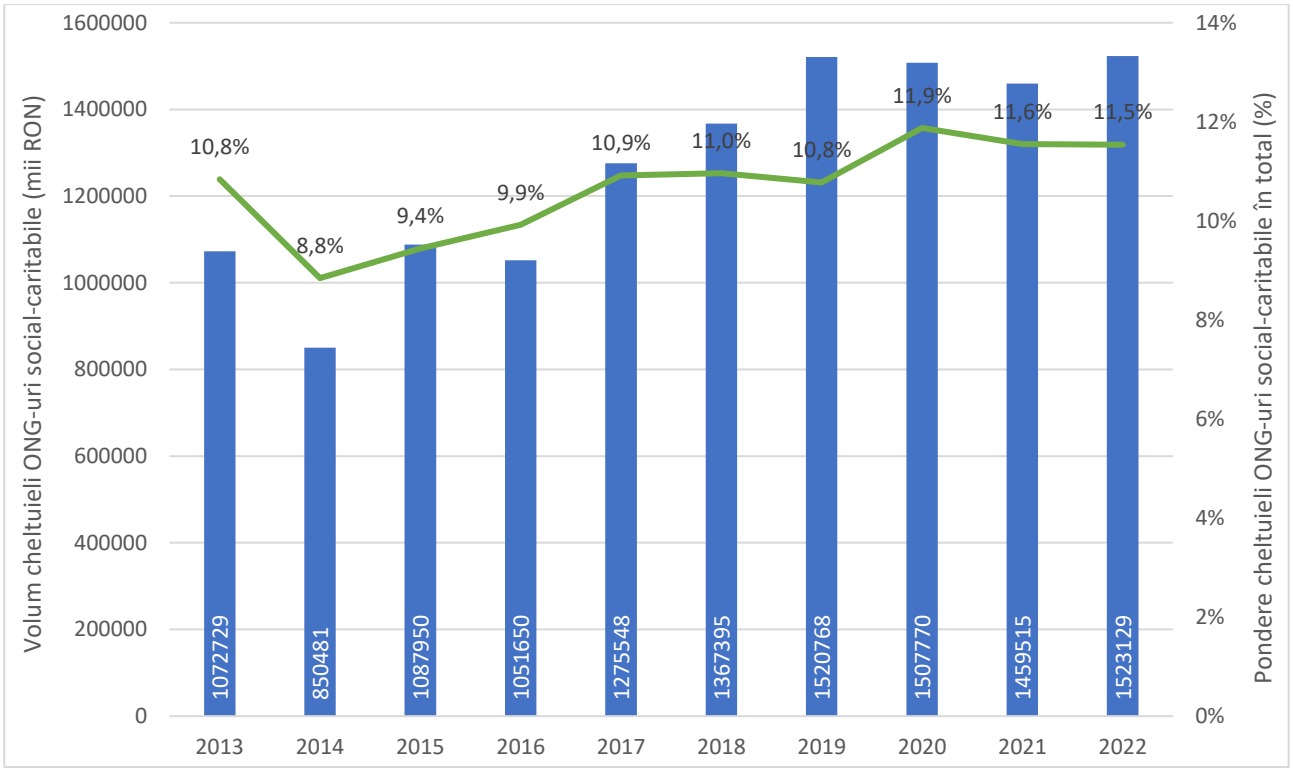
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Figura 12. Dinamica veniturilor ONG-urilor social-caritabile (volum și pondere din total)



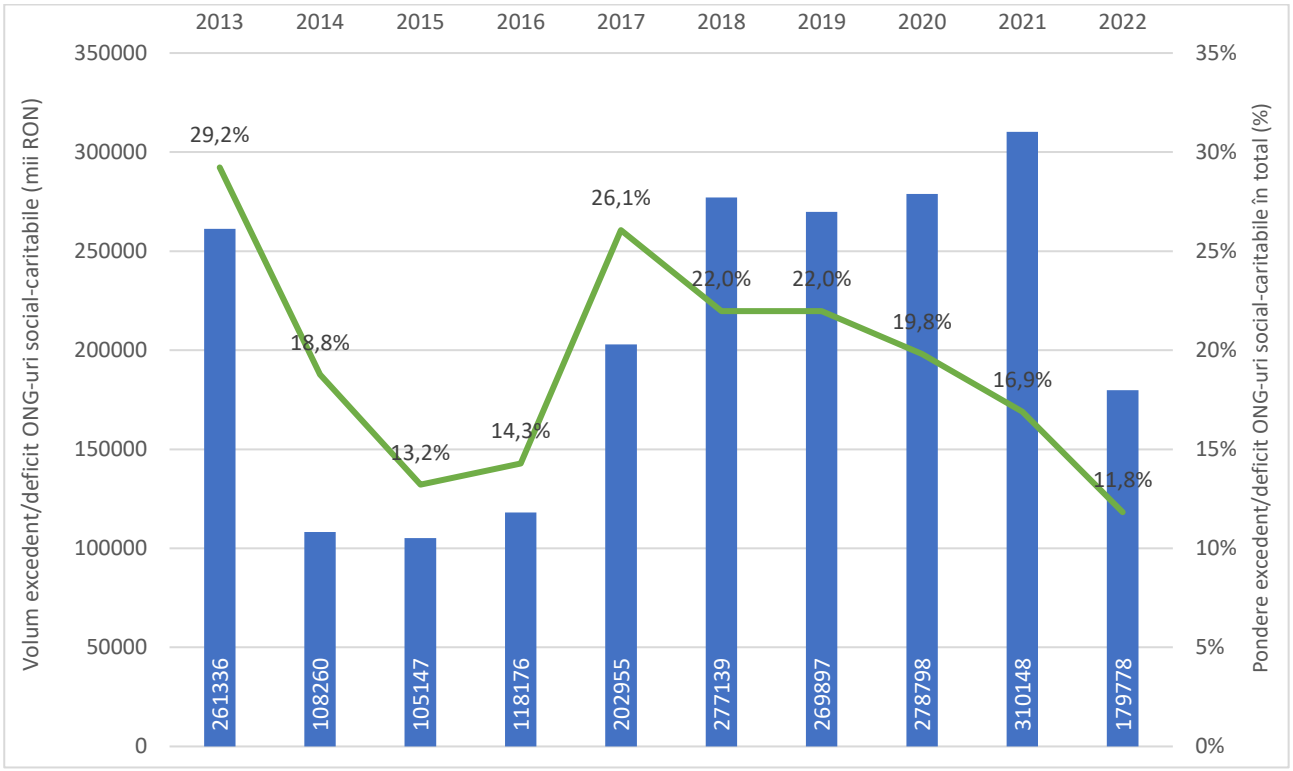
Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Figura 13. Dinamica cheltuielilor ONG-urilor social-caritabile (volum și pondere din total)



Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Figura 14. Dinamica excedent/deficit a ONG-urilor social-caritabile (volum și pondere din total)



Sursa: Prelucrări ale datelor ANAF (valori declarate ajustate cu inflația).

Organizații religioase și sportive

(Bogdan Voicu)

Introducere

Creșterea participării în asociații din ultimele două decenii are ca principal vector de atracție asociațiile sportive (și recreaționale) și pe cele religioase (Voicu, 2020). Mai ales cele din urmă au cunoscut o dinamică spectaculoasă, astfel încât aproximativ doi din trei adulți români care declară că participă în asociații o fac (și) în asociații religioase. Datele care certifică creșterea provin în sondajele valorilor (EVS/WVS), și au proprietatea de a folosi aceeași metodologie în valurile colectate în România în 1993, 1999, 2005, 2008, 2012, 2017-2018. Cu late cuvinte, chiar dacă ar fi afectate de erori, erorile ar fi în fiecare an în același sens, iar comparația oferă informație despre sensul schimbării. Din acest punct de vedere, lucrurile sunt clare: participarea în asociații religioase a crescut în 2018 de 3 ori și jumătate față de cea înregistrată în 1993. Pentru asociațiile sportive creșterea este mai modestă: de aproximativ 2,3 ori participă în asociații sportive comparativ cu începutul anilor 1990.

De aici interesul special pentru astfel de organizații.

Literatura dedicată ONG-urilor religioase vine mai degrabă dinspre studiul religiilor (Bush, 2017) și este dezvoltată mai ales în contexte legate de țări în dezvoltare sau care își doresc dezvoltarea (spre exemplu: Ayegboyin , 2005; Bilchitz, 2011; Chaaban & Seyfert, 2022; Fayzullina & Mukhametzyanova-Duggal, 2015; Frame, 2020; Kuperus, 1999; Lenta, 2012; Rafi & Chowdhury , 2000; Reichmund, 1996; Tam & Hasmath , 2015; Turhan & Bahçecik, 2021). Există însă există și analize plasate în Europa de Vest (e.g. Berger, 2003; Giorgi, 2012; Meulemann, 2008), uneori legate de imigranți(Yurdakul & Yükleyen, 2009) sau în legătură cu rolul global al unor ONG-uri religioase majore (Baumgart-Ochse & Wolf, eds., 2019; Carrette, 2013; Lehmann, 2016).

ONG-urile sportive sunt la polul opus, cu o prevalență a dezbaterii în spațiul vestic (Adler Zwahlen et al, 2018; Appelqvist-Schmidlechner et al, 2021; Borgers et al, 2015; Borgers et al, 2018; Dacombe, 2013; Deelen et al, 2018; Elmose-Østerlund & Ibsen, 2020; Elmose-Østerlund et al, 2018; Feiler & Breuer, 2020; Ibsen et al, 2019; Ibsem & Seippel, 2010; Kuijsters-Timmers et al, 2021; Nagel et al, 2019; O'Connor & Brown, 2007; Perényi, 2020; Piątkowska & Gocłowska, 2020; Santinha et al, 2022; Scheerder & Vos, 2011; Seippel, 2006, 2020; Skinner et al, 2008; Tacon, 2021; Trott, 2022; Vandermeerschen et al, 2015; Waardenburg & Nagel, 2019). Interesul legat de ele vine în contextul postmodernizării, al preocupării pentru autoexprimare, hedonism, sănătate individuală.

Cele două tipuri de organizații, dincolo de specificul legat de participarea membrilor, sunt unite și prin asocieri cu atitudini mai degrabă de respingere a egalității de gen (Voicu & Voicu, 2016).

Avem practic de a face cu două tipuri de organizații diametral opuse. Cele religioase sunt mai degrabă specifice unei lumi mai tradiționaliste. Cele sportive și recreaționale („de timp liber") sunt mai apropriate de postmodernitate. Ambele cunosc însă creșteri ca număr de membri în România contemporană. Capitolul de față le explorează pe scurt, căutând să înțeleagă unde se plasează cele două tipuri în contextul asociativ românesc.

Context: Dinamica internațională

În întreaga Europă, participarea în asociații religioase a crescut în ultimele două decenii. În Austria, spre exemplu, finalul anilor 2010 aduc o participare în asociații religioase dublă față de debutul anilor 1990. În Ungaria, creșterea este de 50%, în Suedia de 200%. În câteva țări, precum Olanda, observăm o scădere, iar în altele (UK) cifrele practic nu se modifică. România se plasează în trendul estic, cu creșteri spectaculoase.

Tabelul 14. Dinamica ponderii în populația țărilor europene a membrilor în asociații religioase, 1981-2020 European Values Study

	1981-1984	1990-1993	1999-2001	2008-2010	2017-2020
Albania				12%	3%
Azerbaijan					0%
Austria		16%	25%	13%	32%
Armenia				2%	5%
Belgium	9%	12%	12%	6%	
Bosnia and Herzegovina				4%	13%
Bulgaria		2%	2%	1%	4%
Belarus			2%	1%	8%
Canada	33%	25%			
Croatia			13%	10%	19%
Cyprus				5%	
Northern Cyprus				2%	
Czech Republic		5%	7%	7%	12%
Denmark	4%	7%	12%	62%	59%
Estonia		4%	7%	7%	6%
Finland		18%	47%	27%	30%
France	4%	6%	4%	4%	5%
Georgia				4%	8%
Germany	13%	17%	13%	11%	33%
Greece			7%	2%	
Hungary		11%	12%	6%	17%
Iceland	35%	50%	71%	63%	61%
Ireland	31%	14%	16%	29%	
Italy	7%	8%	10%	10%	5%
Latvia		3%	5%	7%	
Lithuania		3%	5%	5%	10%
Luxembourg			10%	7%	
Malta	15%	13%	14%	9%	
Moldova				15%	
Montenegro				3%	9%
Netherlands	35%	35%	35%	31%	25%
Norway	9%	11%		13%	23%
Poland		7%	6%	4%	8%
Portugal		11%	6%	4%	4%
Romania		5%	4%	9%	23%
Russia			2%	1%	3%
Serbia				3%	17%
Slovakia		14%	17%	7%	7%
Slovenia		3%	7%	9%	35%
Spain	15%	6%	6%	4%	6%
Sweden	9%	10%	71%	11%	29%
Switzerland				14%	39%
Turkey			1%	1%	
Ukraine			4%	3%	10%
North Macedonia				4%	15%
Great Britain	22%	16%	5%	12%	14%
United States	55%	49%			
Northern Ireland	51%	25%	24%	43%	
Kosovo				8%	

Celulele goale marchează lipsa de informații pentru țara și anul respectiv.

În ce privește asociațiile sportive sau de timp liber, Europa de vest prezintă un patern de stabilitate relativă, iar Europa de Est cunoaște în general creșteri.

Tabelul 15. Dinamica ponderii în populația țărilor europene a membrilor în asociații sportive/de timp liber, 1981-2020, conform European Values Study

	1990-1993	1999-2001	2008-2010	2017-2020
Albania	.	.	10%	3%
Azerbaijan	.	.	.	1%
Austria	19%	23%	13%	27%
Armenia	.	.	1%	6%
Belgium	20%	25%	33%	.
Bosnia and Herzegovina	.	.	6%	12%
Bulgaria	4%	4%	4%	8%
Belarus	.	2%	3%	4%
Canada	23%	.	.	.
Croatia	.	12%	13%	20%
Cyprus	.	.	6%	.
Northern Cyprus	.	.	9%	.
Czech Republic	18%	23%	21%	38%
Denmark	33%	33%	41%	43%
Estonia	14%	9%	16%	6%
Finland	23%	24%	16%	30%
France	16%	16%	20%	19%
Georgia	.	.	0%	3%
Germany	30%	28%	22%	42%
Greece	.	15%	6%	.
Hungary	4%	4%	5%	12%
Iceland	30%	34%	33%	35%
Ireland	24%	28%	29%	.
Italy	10%	12%	9%	7%
Latvia	9%	7%	8%	.
Lithuania	7%	3%	8%	8%
Luxembourg	.	25%	31%	.
Malta	6%	9%	3%	.
Moldova	.	.	3%	.
Montenegro	.	.	5%	7%
Netherlands	40%	51%	52%	45%
Norway	33%	.	28%	33%
Poland	4%	3%	2%	5%
Portugal	14%	9%	5%	3%
Romania	3%	2%	3%	9%
Russia	.	4%	3%	4%
Serbia	.	.	7%	13%
Slovakia	11%	18%	8%	7%
Slovenia	8%	17%	21%	35%
Spain	5%	8%	5%	11%
Sweden	32%	37%	21%	40%
Switzerland	.	.	30%	41%
Turkey	.	1%	1%	.
Ukraine	.	2%	2%	5%
North Macedonia	.	.	8%	17%
Great Britain	18%	3%	15%	22%
United States	20%	.	.	.
Northern Ireland	17%	14%	19%	.
Kosovo	.	.	10%	.

Celulele goale marchează lipsa de informații pentru țara și anul respectiv.

Dinamica participării în România

Pentru a observa mai precis cum evoluează cele două tipuri de asociații în România, am apelat la mai multe surse de date, în speță sondaje de opinie (Tabelul 16). Dintre acestea, EVS/WVS acoperă între g intervalul, BOSC oferă estimări mai scăzute pentru toate tipurile de organizații, atât în 2010, cât și în 2016 și probabil subestimează participarea și în 2023.

Tabelul 16. Participarea declarată în asociații sportive și religioase

Anul:	1993	1998	1999	2008	2009	2010	2012	2016	2018	2023
Tip asociație ***sursa*:**	EVS/WVS	BOP	EVS/WVS	EVS	RES/CSES	BOSC	WVS	BOSC	EVS/WVS	BOSC
organizații religioase	5%	2%	4%	9%	3%	1%	20%	3%	17%	8%
sport/recreere	3%		2%	3%	1%	1%	8%	2%	8%	4%

Cifrele reprezintă ponderea celor ce declară că participă în fiecare tip de asociație. Suma pe coloană poate teoretic depăși 100%, dat fiind că fiecare respondent poate participa în oricâte tipuri de asociații dorește. Celulele goale indică absența datelor. EVS=European Values Study, WVS=World Values Survey, RES=Romanian Election Study, CSES=Comparative Study of Election Systems, BOP=Barometrul de Opinie Publică (Fundația Soros). Datele sunt preluate din Voicu (2020).

BOSC 2010 și 2016 oferă și o perspectivă diferită în ce privește asociațiile religioase, căutând să distingă între „comitet parohial sau alt comitet bisericesc" și „altă organizație religioasă cu personalitate juridică". Efortul este de a elimina eventualele erori de clasificare, dar impune specificația extrem de puternică a „personalității juridice", care este posibil să îndepărteze o parte dintre membri de la a răspunde, neștiind exact care este forma de organizare juridică a asociației în care participă. BOSC 2023 a păstrat separat categoria comitetelor parohiale/ale comitet bisericești, cu intenția de a menține comparabilitatea longitudinală, dar a eliminat specificați „cu personalitate juridică", care ar fi avut rost doar dacă se aplica și altor tipuri de organizații. Cifrele din tabel unesc răspunsurile și indică ponderea celor ce participă în organizații religioase indiferent că ar fi ele comitete parohiale sau alte tipuri, pentru că, la urma urmei, este vorba aici despre participare, nu despre forme juridice și taxonomii birocratice.

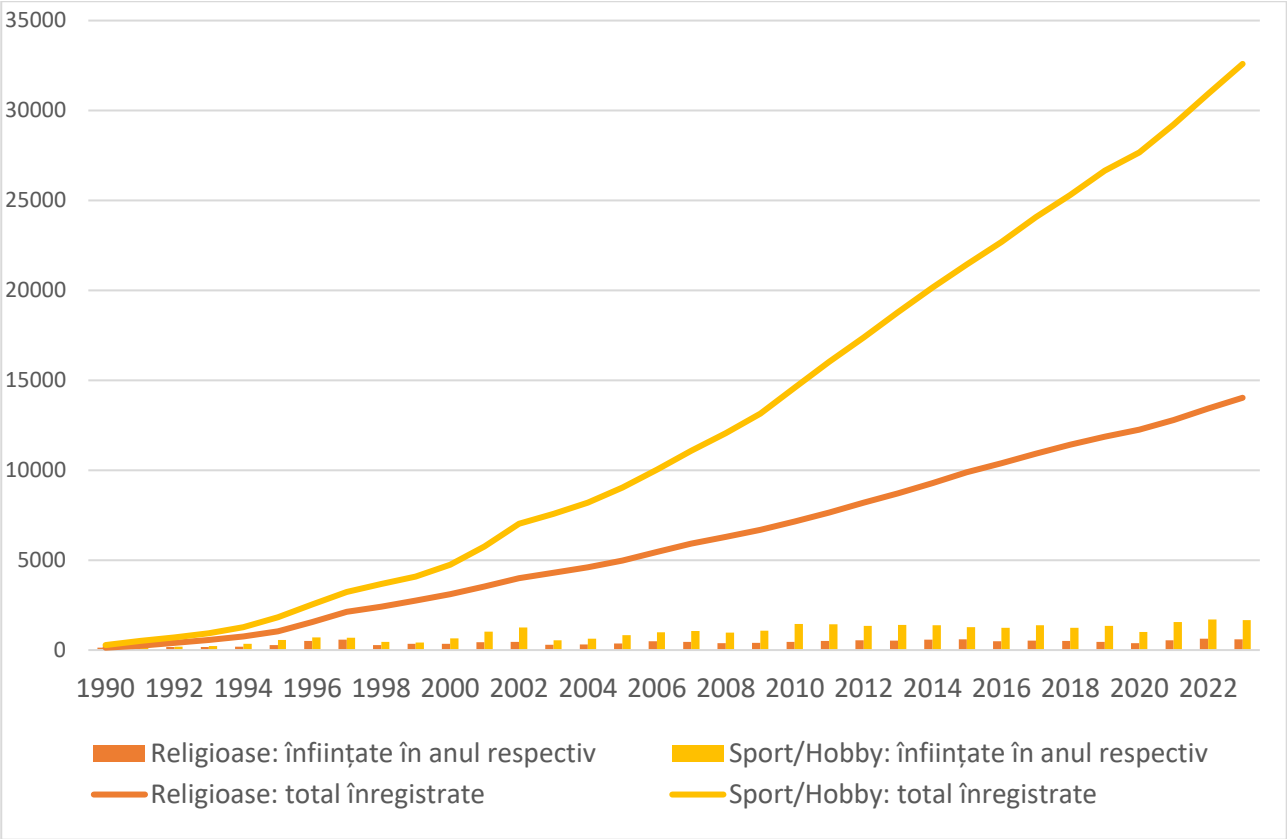
Dincolo de aceste diferențe de măsurare, trendul este clar unul de creștere a participării. Membrii în asociații religioase sunt aproape două treimi din totalul celor ce participă în asociații și constituie în ultimii douăzeci de ani cea mai importantă categorie de participanți în asociații.

Participanții în asociații sportive sunt astăzi pe locul doi ca frecvență între participanții în asociații.

Dinamica înregistrării de organizații

Numărul asociațiilor religioase și a celor sportive / de hobby, identificate în RN-ONG crește aparent spectaculos de-a lungul deceniilor analizate: 1990-2023. Creșterea este însă similară și în cazul altor tipuri de asociații, iar numărul de înregistrări anuale de noi asociații este practic constant. În ciuda faptului că atrag mai mulți membri din populație decât orice alte tipuri de asociații, ONG-urile religioase și cele sportive nu se numără printre cele mai numeroase tipuri de organizații neguvernamentale.

Figura 15. Asociații religioase și sportive în RN-ONG: 1990-2023



Asociații care raportează bilanțul la ANAF

Aproximativ o treime dintre ONG-urile religioase depun anual bilanțurile la ANAF. Între cele religioase, cifra corespunzătoare se plasează între o cincime și o pătrime.

Număr de angajați

Fără a intra în alte detalii, să notăm că, așa cum am arătat în capitolul dedicat descrierii sectoarelor de activitate ale ONG-urilor, asociațiile din cele două domenii nu diferă major de alte tipuri de ONG-uri.

Starea membrilor, angajaților și voluntarilor

Datele din BMO 2023 nu permit evaluarea unor cifre precise pentru starea angajaților din ONG-uri din domeniul religie sau din domeniul sport/recreere, pentru că subeșantioanele din aceste domenii sunt relativ mici (23 de respondenți în cazul celor religioase, 147 în cele sportive). Analizele multivariate permit însă să evaluăm unde se află aceste sectoare în raport cu celelalte. În paragrafele următoare subliniem doar principalele diferențe față de alte sectoare.

Încărcarea cu muncă, lucratul de acasă, lucratul în alte locuri de muncă nu diferențiază cele două domenii de

media ONG-urilor. Satisfacția cu viața este și ea similară mediei ONG-iștilor.

În schimb, cele două domenii raportează cele mai mari probabilități autoestimate de burnout, ONG-urile religioase fiind cele cu risc substanțial mai ridicat decât cele sportive, care prezintă la rându-le risc superior oricărui alt tip de ONG.

Angajații din ONG-urile cu profil legat de sport au un atașament organizațional semnificativ mai mic decât cei din alte sectoare.

Concluzii

Înainte de a concluziona este util să menționez două observații personale. De-a lungul timpului am fost criticat adesea când am vorbit despre participarea în asociații și capital social pentru că am considerat participarea în asociații sportive a fi una civică. Am argumentat că participarea în asociații. Indiferent de tipul de asociație, aduce cu sine nevoia de a coopera cu ceilalți, de a produce bunuri publice, de aici și civismul. Există o literatură extrem de bogată în acest sens, citată în debutul acestui capitol și a o contesta este ... rizibil.

La fel stau lucrurile și cu participarea în asociații religioase, contestate în discuții cu mulți dintre cei cu care intru în contact pe motive legate de faptul că fie comitetele parohiale nu ar fi asociative sau pe motivul opțiunilor iliberale ale unor organizații nonguvernamentale, multe de natură religioasă. Dar opțiunea pentru iliberalism nu anulează rolul acestor organizații de a produce bun public și a se baza pe cooperarea dintre membri, adică însăși esența mișcării neguvernamentale.

Lista de referințe

Adler Zwahlen, J., Nagel, S., & Schlesinger, T. (2018). Analyzing social integration of young immigrants in sports clubs. *European Journal for Sport and Society, 15*(1), 22-42. doi:10.1080/16138171.2018.1440950

Appelqvist-Schmidlechner, K., Haavanlammi, M., & Kekkonen, M. (2021). Benefits and underlying mechanisms of organized sport participation on mental health among socially vulnerable boys. A qualitative study on parents' perspective in the sport-based Icehearts programme. *Sport in Society*, 1-18. doi:10.1080/17430437.2021.1996348

Ayegboyin, D. (2005). Religious Associations and the New Political Dispensation in Nigeria. *Studies in interreligious dialogue*, *15*(1), 101-113.

Baumgart-Ochse, C., & Wolf, K. D. , eds., (2019). *Religious NGOs at the United Nations*. London: Routledge.

Berger, J. (2003). Religious nongovernmental organizations: An exploratory analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *14*, 15-39.

Bilchitz, D. (2011). Should religious associations be allowed to discriminate?. *South African Journal on Human Rights*, *27*(2), 219-248.

Borgers, J., Pilgaard, M., Vanreusel, B., & Scheerder, J. (2018). Can we consider changes in sports participation as institutional change? A conceptual framework. *International Review for the Sociology of Sport, 53*(1), 84-100. doi:10.1177/1012690216639598

Borgers, J., Vanreusel, B., Vos, S., Forsberg, P., & Scheerder, J. (2015). Do light sport facilities foster sports participation? A case study on the use of bark running tracks. *International Journal of Sport Policy and Politics,*

8(2), 287-304. doi:10.1080/19406940.2015.1116458

Bush, E. L. (2017). What is a Religious NGO?. Pp. 260-86 in Roger Finke and Christopher D. Bader, eds., *The Faithful Measures: New Methods in the Measurement of Religion*, New York: New York University Press.

Carrette, J. (2013). The Paradox of Globalisation: Quakers, Religious NGOs and the United Nations. In *Religions in Movement* (pp. 37-56). Routledge.

Chaaban, J., & Seyfert, K. (2022). *Faith-based NGOs in Multi-Confessional Society: Evidence from Lebanon*. Arab Center for Research & Policy Studies..

Dacombe, R. (2013). Sports clubs and civic inclusion: rethinking the poverty of association. *Sport in Society, 16*(10), 1263-1278. doi:10.1080/17430437.2013.821252

Deelen, I., Ettema, D., & Kamphuis, C. B. M. (2018). Sports participation in sport clubs, gyms or public spaces: How users of different sports settings differ in their motivations, goals, and sports frequency. *PloS one, 13*(10), e0205198. doi:10.1371/journal.pone.0205198

Elmose-Østerlund, K., & Ibsen, B. (2020). Denmark: High Participation at the Expense of Democratic and Social Engagement? In S. Nagel, K. Elmose-Østerlund, B. Ibsen, & J. Scheerder (Eds.), *Functions of Sports Clubs in European Societies. A Cross-National Comparative Study* (pp. 65-91). Cham: Springer.

Elmose-Østerlund, K., Seippel, Ø., Llopis-Goig, R., van der Roest, J.-W., Adler Zwahlen, J., & Nagel, S. (2018). Social integration in sports clubs: individual and organisational factors in a European context. *European Journal for Sport and Society, 16*(3), 268-290. doi:10.1080/16138171.2019.1652382

Fayzullina, A. R., & Mukhametzyanova-Duggal, R. M. (2015). Multi-confessional societies in Russia and India: Models of relations between the state and religious associations. *Rev. Eur. Stud.*, *7*, 12.

Feiler, S., & Breuer, C. (2020). Germany: sports clubs as important players of civil society. In S. Nagel, K. Elmose-Østerlund, B. Ibsen, & J. Scheerder (Eds.), *Functions of Sports Clubs in European Societies. A Cross-National Comparative Study* (pp. 121-149). Cham: Springer.

Frame, J. (2020). A modified typology to classify secular NGOs and faith-based organisations in development contexts. *Development in Practice*, *30*(2), 143-153.

Giorgi, A. (2012). Religious associations in Lombardy: values and political choices. *Politics and religion Journal*, *6*(2), 333-357.

Ibsen, B., & Seippel, Ø. (2010). Voluntary organized sport in Denmark and Norway. *Sport in Society, 13*(4), 593-608. doi:10.1080/17430431003616266

Ibsen, B., Elmose-Østerlund, K., Feiler, S., Breuer, C., Seippel, Ø., Van der Roest, J.-W., & Scheerder, J. (2019). Democratic Participation in Voluntary Associations: A Multilevel Analysis of Sports Clubs in Europe. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 30*(5), 1148-1163. doi:10.1007/s11266-018-00088-y

Kuijsters-Timmers, N., Goedee, J., & Th. Leenders, R. (2021). Experiences That Matter: Membership Involvement of Young Adult Members in Voluntary Sports Clubs in the Netherlands. *Social Sciences, 10*(4). doi:10.11648/j.ss.20211004.11

Kuperus, T. (1999). Building democracy: An examination of religious associations in South Africa and Zimbabwe. *The Journal of Modern African Studies*, *37*(4), 643-668.

Lehmann, K. (2016). *Religious NGOs in international relations: The construction of'the religious' and'the secular'*. Routledge.

Lenta, P. (2012). The right of religious associations to discriminate. *South African Journal on Human Rights*, *28*(2), 231-257.

Meulemann, H. (2008). Chapter Three. Is Altruism More Effective Where It Is Required More? Collectivity-Orientation And Involvement In Interest, Issue And Religious Associations. In *Social Capital in Europe: Similarity of Countries and Diversity of People?* (pp. 73-102). Brill.

Nagel, S., Seippel, Ø., Breuer, C., Feiler, S., Elmose-Østerlund, K., Llopis-Goig, R., . . . Scheerder, J. (2019). Volunteer satisfaction in sports clubs: A multilevel analysis in 10 European countries. *International Review for the Sociology of Sport, 55*(8), 1074-1093. doi:10.1177/1012690219880419

O'Connor, J. P., & Brown, T. D. (2007). Real cyclists don't race: Informal affiliations of the weekend warrior. *International Review for the Sociology of Sport, 42*(1), 83-97.

Perényi, S. (2020). Hungary: Potentials for Civil Initiatives in Sports In S. Nagel, K. Elmose-Østerlund, B. Ibsen, & J. Scheerder (Eds.), *Functions of Sports Clubs in European Societies. A Cross-National Comparative Study* (pp. 151-182). Cham: Springer.

Piątkowska, M., & Gocłowska, S. (2020). Poland: Small Local Sports Clubs with High Social Engagement. In S. Nagel, K. Elmose-Østerlund, B. Ibsen, & J. Scheerder (Eds.), *Functions of Sports Clubs in European Societies. A Cross-National Comparative Study* (pp. 235-261). Cham: Springer.

Rafi, M., & Chowdhury, A. R. (2000). Human rights and religious backlash: The experience of a Bangladeshi NGO. *Development in Practice*, *10*(1), 19-30.

Reichmuth, S. (1996). Education and the Growth of Religious Associations Among Yoruba Muslims—the Ansar-Ud-Deen Society of Nigeria'. *Journal of Religion in Africa*, *26*(4), 365-405.

Santinha, G., Oliveira, R., & Gonçalves, L. J. (2022). Contextual Factors Influencing Young Athletes' Decision to Do Physical Activity and Choose a Sports' Club: The Case of Portugal. *Healthcare, 10*(2), 347. doi:10.3390/healthcare10020347

Scheerder, J., & Vos, S. (2011). Social stratification in adults' sports participation from a time-trend perspective Results from a 40-year household study. *European Journal for Sport and Society, 8*(1-2), 31-44. doi:10.1080/16138171.2011.11687868

Seippel, Ø. (2006). Sport and social capital. *Acta Sociologica, 49*(2), 169-183.

Seippel, Ø. (2020). Norway: The Ambiguity of Sports Clubs and Nonsports Social Functions. In S. Nagel, K. Elmose-Østerlund, B. Ibsen, & J. Scheerder (Eds.), *Functions of Sports Clubs in European Societies. A Cross-National Comparative Study* (pp. 211-234). Cham: Springer.

Skinner, J., Zakus, D. H., & Cowell, J. (2008). Development through sport: Building social capital in disadvantaged communities. *Sport Management Review, 11*(3), 253-275.

Tacon, R. (2021). *Social Capital and Sport Organisations* London: Routledge.

Tam, J., & Hasmath, R. (2015). Navigating uncertainty: The survival strategies of religious NGOs in China. *Journal of Civil Society*, *11*(3), 283-299.

Trott, V. (2022). The virtual clubhouse: Australian women's cycling and digital counterpublics. *Feminist Media Studies*, 1-17. doi:10.1080/14680777.2022.2149602

Turhan, Y., & Bahçecik, Ş. O. (2021). The agency of faith-based NGOs in Turkish humanitarian aid policy and practice. *Turkish Studies*, *22*(1), 141-159.

Vandermeerschen, H., Vos, S., & Scheerder, J. (2015). Who's joining the club? Participation of socially vulnerable children and adolescents in club-organised sports. *Sport, Education and Society, 20*(8), 941-958.

Voicu, B. (2020). Capacity to cooperate. Membership in associations in Romania, today and 30 years ago. In B. Voicu, H. Rusu, & C. Tufiș (Eds.), *Atlas of social values. Romania turning 100* (pp. 39-45). Cluj: Cluj University Press.

Voicu, M., & Voicu, B. (2016). Civic participation and gender beliefs: An analysis of 46 countries. *Sociologicky Casopis*, *52*(3), 321.

Waardenburg, M., & Nagel, S. (2019). Social roles of sport organisations: developments, contexts and challenges. *European Journal for Sport and Society, 16*(2), 83-87. doi:10.1080/16138171.2019.1622203

Yurdakul, G., & Yükleyen, A. (2009). Islam, conflict, and integration: Turkish religious associations in Germany. *Turkish Studies*, *10*(2), 217-231.