

**VÁLASZTÁS ÉS MEGHÍVÁS -**  
*a református, vallásos önkéntesek vizsgálatának eredményei*

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán

A nemzetközi szakirodalomban széles diskurzus alakult ki arról, hogy mennyiben az önkéntes „saját” választása, belső indíttatása vagy a külső körülmények, lehetőségek, „a meghívás” befolyásolják azt, hogy ki lesz önkéntes (Dekker, Halman 2003). Tanulmányunkban az önkéntesek motivációival foglalkozunk, mert úgy véljük, ezek ismerete nélkül „a meghívás” nagyon sok esetben terméketlen talajra hull. Mielőtt bemutatnánk a Magyar Önkéntesek Motivációinak Vizsgálata eredményeit (Bartal, Kmetty 2010) – elosztatva több félreértést –, szükséges, hogy meghatározzuk, kit tekintünk önkéntesnek, illetve a társadalom mekkora és milyen rétegeről beszélhetünk.

**Kik az önkéntesek és hányan vannak?**

Európában az 1990-es évektől kezdődően – az önkéntesség terjedésével, az önkéntesek számának ugrásszerű növekedésével – mindinkább felerősödtek az önkéntesség tartalmi-fogalmi definiálására irányuló törekvések. Ezek alapvető célja az volt, hogy miként lehetne meghatározni – általánosan, minden önkéntes tevékenységre egységesen jellemző karakterisztikákban – az önkéntesség kritériumait, amelyeket az önkéntesek is érvényesnek tartanak magukra nézve, illetve az önkénteseket foglalkoztató szervezetek is elfogadnak. Szükségessé tette a közös definíciós bázis és értelmezés kidolgozását az önkéntesség társadalmi, gazdasági jelentőségének elismertetése és az egyre erősödő, szélesedő nemzeti és nemzetközi önkéntes-szervezeti hálózatok terjedése is.

Az önkéntesség általánosan elfogadható definíciós bázisának kidolgozása két szinten – egyfelől a nemzetközi szervezetek (Egyesült Nemzetek Szervezete és az Európai Unió), másfelől a szakmai, tudományos kutatások szintjén – zajlott, noha az oda-visszahatás jól megfigyelhető volt közöttük.

Három alapvető sajátosságot illetően mind a nemzetközi szervezetek, mind a szakmai, tudományos definíciós törekvések megegyeznek, miszerint az önkéntesség:

- nem fizetett, tehát nem ellenszolgáltatásért végzett tevékenység, noha a kiadások megtérítése vagy jelképes fizetség megengedhető.
- önkéntes, azaz a személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi.

- más hasznára, vagy a közjó előállítására irányuló tevékenység., bár köztudott, hogy „haszonnal“ jár az önkéntes személyére nézve is.

A szakmai tudományos definíció – amelynek alapján tanulmányunkban is értelmezzük az önkéntességet – még két feltételt tesz hozzá a fentiekhez:

- az önkéntességet tervezett segítségnek (planned helping) értelmezi, mivel az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat és elkötelezettségüket, hogy másokon segítenek, amire a szabadidejükből áldoznak időt (Clary et al. 1998:1517) és
- szervezett keretek között kell folytania, tehát más, mint a kölcsönös – és az informális keretek között nyújtott – segítségnyújtás (Wilson 2000:216).

Magyarországon az elmúlt 20 évben a társadalmi-gazdasági változások hatására az önkéntesség jelentése is átértékelődött. A kommunista szombatokban testet öltött „közérdekű kötelezettségvállalás“ helyett elnyerte igazi tartalmát, önként, szabad akaratból végzett tevékenységgé vált. A hazai önkéntesség fellendülését, terjedését, valamint a társadalmi és közfigyelem érdeklődésének erősödését valójában 2001-től, az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Nemzetközi Évétől, számíthatjuk. A hazai önkéntesség társadalmi elismertetésének folyamatában fontos lépés volt a 2005. évi LXXXVIII. törvény, a közérdekű önkéntes tevékenységről, illetve az, hogy létrejött az önkéntes tevékenységeket koordináló intézményhálózat.

A hazai önkéntesek számát illetően – a különböző definíciós értelmezések, valamint más-más mintavételi szempontok miatt – igen eltérő számadatokkal rendelkezünk (lásd: 1. táblázat).

*1. táblázat A hazai önkéntes-vizsgálatok jellemzői az 1990-es évektől*

	1995-től Központi Statisztikai Hivatal	1993. Czakó et al.	2004. Czike-Kuti	2008. Európai Értékrend Vizsgálat
az önkéntesség értelmezése	legszűkebb	tág	legtágabb	köztes
Minta	csak a jogi formával rendelkező szervezetek önbevallása alapján	magán- személyeknek és szervezeteknek önkéntes munkát végző 18 éven felüli népesség - véletlenszerű megkérdezés alapján	magán- személyeknek és szervezeteknek önkéntes munkát végző 14 éven felüli népesség - véletlenszerű megkérdezés alapján	jogi és nem jogi formával rendelkező szervezeteknek önkéntes munkát végző 18 éven felüli népesség – reprezentatív megkérdezés alapján
Önkéntesek száma	402.537 fő (2008) a felnőtt népesség 5%-a	1.726.778 fő a felnőtt népesség 17%-a	3.474.731 fő a 14 éven felüli népesség 40%-a	901.545 fő a felnőtt népesség 11%-a

A Központi Statisztikai Hivatal adatai – amelyek a jogilag bejegyzett szervezetek önbevallásán alapulnak – szerint 1995 és 2008 között a hazai önkéntesek száma 500 ezer és 312 ezer fő között mozgott. Mint látható, 2008-ban a civil-nonprofit szervezetek 402 537 önkéntesről adtak számot, ami a felnőtt népesség 5 százalékát jelentette. Az összes vallási civil-nonprofit szervezet 58 százaléka (896 szervezet) foglalkoztatott 9966 önkéntest, ami az összes önkéntes 2,5 százalékát tette ki.

Az Európai Értékrend Vizsgálat 2008-as felvétele a 18 éven felüli népesség reprezentatív megkérdezése során a bejegyzett jogi formával és a nem bejegyzett, jogi formával nem rendelkező, szervezeteknél végzett önkéntességre kérdezett rá. Ezen adatok szerint a magyar felnőtt népesség 11 százaléka (valamivel több, mint 900 ezer ember) végzett valamilyen önkéntes tevékenységet. Ez a nem lebecsülendő számarány azonban alacsonyabb, mint amit a korábbi felvételek regisztráltak, és alacsonyabb a környező országok többségénél mértéknél, a fejlett országokról nem is beszélve.<sup>1</sup> Az adatok tehát, arra utalnak, hogy Magyarország az önkéntesség fejlesztése, illetve társadalmi megismertetése és elismertetése terén jelentős hátrányokkal küzd.

### **Az önkéntesmotivációk kutatása**

Az önkéntességgel foglalkozó kutatások három, párhuzamosan futó trendjét lehet megkülönböztetni. Az első trend az önkéntesség értelmezésével, valamint társadalmi, gazdasági, politikai szerepével és jelentőségével foglalkozik, mivel a „civil reneszánsz“ és az önkéntesség terjedése olyan kérdéseket vetett fel, amelyekre a társadalomtudományoknak is választ kellett adniuk. A második trendet – mint fentebb is láthattuk – azok a makrostatisztikai vizsgálatok képezik, amelyek az önkéntesek számáról, társadalmi-demográfiai jellemzőiről szolgáltatnak adatokat. Végezetül a vizsgálatok harmadik iránya arra a nagyon is kézenfekvő és magától értetődő kérdésre keresi a választ, hogy miért lesz önkéntes valaki, azaz milyen motivációk játszanak szerepet az önkéntessé válásban.

Motiváció alatt többnyire a cselekvés, viselkedés ösztönzőjét, kiváltóját, indítékát értik, bár a fogalom átfogó, nehezen megragadható jellege miatt nincs igazán normatív meghatározása, sem a pszichológiában, sem pedig a szociálpszichológiában. A különböző motiváció-értelmezések más és más hangsúlyoznak, de az alapvető kulcsfogalmak – mint például a folyamat jelleg, a szükséglet, viselkedés, cél és aktivitás – majd mindegyikben felfedezhetők (Józsa 2007:25). A motivációkutatások általában arra keresik a választ, hogy miért történik meg az adott viselkedés. Céljuk annak feltárása, hogy milyen tényezők játszanak szerepet a

cselekvés megindításában és a viselkedésben, hiszen ha sikerül megérteni a háttérben álló tényezőket, akkor a viselkedés befolyásolása is lehetővé válhat.

A nemzetközi önkéntesmotiváció-kutatások kezdetben, az 1970-80-as években, az önkéntes-motivációk vizsgálatát főként pszichológiai megközelítésből vizsgálták, addig a 90-es évektől kezdve egyre inkább az interdiszciplináris kutatások váltak uralkodóvá, amelyek ötvözték a pszichológiai, szociálpszichológiai és főként a szervezetszociológiai kutatások eredményeit. Ezzel összefüggésben módszertanilag is egyre standardizáltabbá vált az önkéntes-motivációk kutatása: egyfelől a motivációs faktorok kialakításában, másfelől a két- vagy háromdimenziós motivációs modellek helyett mind inkább multifaktoriális modellekkel írták le az önkéntesek motivációs bázisát. Jellemző volt továbbá, hogy eleinte kismintás, egy-egy speciális önkéntes csoportra vagy szervezetre irányultak a motivációs vizsgálatok – azaz nagyítón keresztül szemlélték a vizsgálandó jelenséget –, és főként az önkéntesek önmeghatározását vették alapul. A későbbiek során – a kaleidoszkópikus nézőpont jegyében – már nagymintás, különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek, kérdőíves megkérdezése vált dominánssá.

### **A magyar önkéntesek motivációinak vizsgálata**

Az önkéntesek motivációinak kutatása nem ismeretlen terület a hazai önkéntes-kutatásban, de valójában nagyon keveset tudunk az önkéntesek demográfiai-társadalomstatisztikai jellemzői vagy éppen tevékenységterületek szerinti motivációiról. Kutatásunk célja egyfelől az volt, hogy ezeket a hiányokat pótoljuk. Másfelől olyan módszertani segédeszközt adjunk az önkénteseket foglalkoztató szervezetek kezébe, amivel megismerhetik önkénteseik motivációt és ezáltal hatékonyabbá tehetik az önkéntesek toborzását, megtartását és foglalkoztatását.

A magyar önkéntesek motivációit az Esmond és Dunlop (2004) által kidolgozott és magyarra adaptált (Bartal 2010) kérdőív segítségével végeztük el, amelyet 235 szervezet 2539 önkéntese körében vettünk fel. A mintába azok az önkéntesek kerülhettek be, akik valamely, bejegyzett civil-nonprofit szervezetnél végeztek önkéntes munkát. A minta reprezentatívnak tekinthető a nonprofit szektorban rendszeres önkéntes munkát végzőkre tevékenység típus és településtípus szerinti bontásban.

A Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívben 59 állítással 13 motivációs faktort<sup>ii</sup> vizsgáltunk. A motivációs faktorok négy nagy csoportba voltak rendezhetők: érték – érték-közeli, egoisztikus, társadalmi norma, illetve minta, valamint pszichológiai motivációkat meghatározó faktorok.

A mért motivációs faktorokkal egyrészt az önkéntesek *felszíni motivációit* tudtuk megmutatni, amelyek a magatartás fenntartását segítik. Másrészt az egyes állításokra adott értékek azokat a *háttérmotivációkat* tárták fel, amelyek az önkéntes motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját jelzik.

### **A magyar önkéntesek motivációi**

A vizsgálati minta tipikus önkéntese olyan 18-45 év közötti nő volt, aki városokban vagy községekben élt, inkább házas, és általában 2 gyermeket nevel, de nagy gyakorisággal lehet hajadon is. Iskolai végzettsége magasabb, mint az átlag népességé, mivel főként felsőfokú vagy középfokú végzettséggel rendelkezik. Gazdaságilag aktív, szolgáltatás jellegű, illetve felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörben dolgozik. Átlagos havi jövedelme inkább 75-150 ezer forint között van, de gyakori, hogy 250-300 ezer forint. A maga módján vallásosnak és katolikus felekezetűnek vallja magát. Az elmúlt 10 évben lett önkéntes, és a szervezeteknél végzett leggyakoribb önkéntes tevékenysége, hogy rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában segédkezik, és/vagy pedig adminisztratív feladatokat lát el, és/vagy pedig gyermek- és ifjúságvédelmi programokban segédkezik.

A megkérdezett önkéntesek számára – ahogy az várható volt nemzetközi kutatási eredmények szerint is –, a társadalmi, szociális *értékeket* kifejező motivációk bizonyultak a legfontosabbnak ( $M=3,75$ )<sup>iii</sup>. Az érték motivációs faktort a főbb motivációk sorrendjében az *elismertség* ( $M=3,67$ ) és a *szociális interakció* ( $M=3,65$ ) *faktorok* követték (lásd.: 1. ábra).

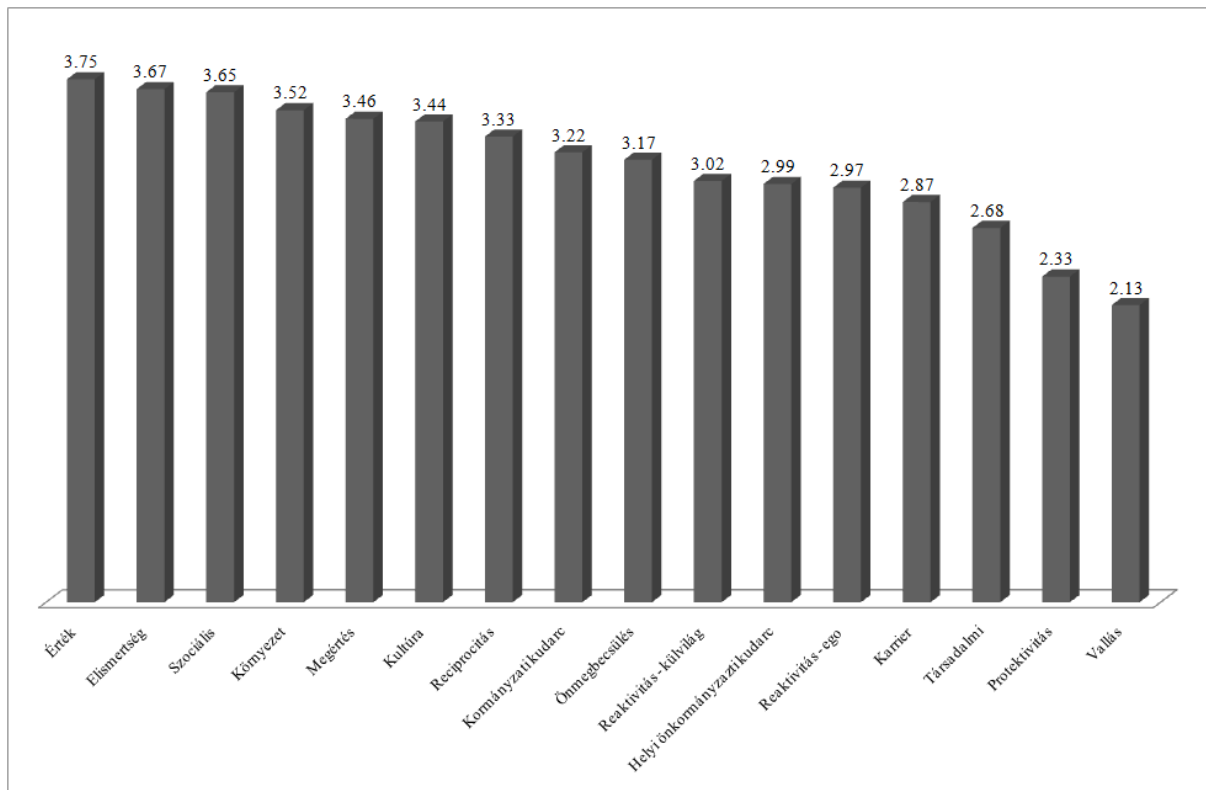
Az eredmények alapján azt állapíthattuk meg, hogy a hazai önkéntesség erőteljesen érték, de kevésbé norma, illetve minta (lásd.: *társadalmi faktor*:  $M=2,68$ ) és legkevésbé sem hitrendszer által (lásd.: *vallásosság faktor*:  $M=2,13$ ) vezérelt cselekvés.

A hazai önkéntesség fejlesztése szempontjából tehát rendkívül fontos, hogy a szervezetek a világos értékrendet és célokat közvetítsenek. Ugyanis minél több ember számára hitelesek és hihetők egy szervezet céljai, annál több ember köteleződik el, és minden bizonnyal annál több önkéntes is lesz.

Az *elismertség faktor* viszonylag magas átlagértéke arról tanúskodik, hogy az önkéntesek számára fontos, hogy – különösen a szervezet, ahol tevékenykednek és annak munkatársai is – elismerjék munkájukat (és kevésbé „tartanak igényt” például a társadalmi elismerésre). Az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek tehát, az önkéntes munka elismerésére jól kidolgozott módszerekkel és technikákkal kell rendelkezniük, ha meg akarják tartani

önkénteseiket. Nem hallgathatjuk el azonban azt a kérdést, hogy a mai elismerés-hiányos magyar társadalomban az önkéntes munkát végzők talán éppen ezen, ki nem elégített igényeiknek keresnek-e teret?

*1.ábra A magyar önkéntesek motivációinak sorrendje*



Forrás: Bartal-Kmetty 2010.

A *szociális interakciók motivációs faktor* magas értékelése arra utal, hogy az önkéntesség közösségi élményeket, kapcsolati lehetőségeket is ad, és ez a másik legfontosabb motiváló ereje az önkéntességnek. Úgy tűnik, a mai kapcsolat-hiányos magyar társadalomban az önkéntesség az elvesztett közösségek megtalálásának egyik terepe. A menedzsmenti munka szempontjából ennek pedig olyan konzekvenciái lehetnek, hogy nem csak a szűkebb-tágabb értelemben vett szakmai munkára kell figyelniük az önkéntes-koordinátoroknak, hanem a közösségfejlesztésre, a közösségi együvértartozás ápolására is.

A vizsgált önkéntesek körében *az önkéntes motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját* alapvetően hét motivációs változó befolyásolja, amelyek átlagértékei jóval magasabbak voltak a vonatkozó faktorok értékeinél.

2. táblázat Az önkéntesek háttérmotivációi

Motivációs faktor - változó	Kérdés	Átlag
Önbecsülés – öröm	Azért végzek önkéntes munkát, mert örömet okoz	4.16
Szociális interakció - közösségi igény	Azért végzek önkéntes munkát, mert szeretem az ezzel járó közösségi élményeket	4.11
Érték - társadalmi ügy	Azért végzek önkéntes munkát, mert ezzel valamit tehetek egy számomra is fontos ügyért	4.06
Elismertség – egalitás a szervezeten belül	Szeretek olyan szervezetnél dolgozni, amely egyenlőként kezeli önkénteseit és állandó munkatársait	3.95
Érték - altruizmus, segítség	Azért végzek önkéntes munkát, mert fontos számomra, hogy másokon segítsék	3.94
Érték - társadalmi csoport	Azért végzek önkéntes munkát, mert fontosnak tartom, hogy segítsék a nehezebb sorsú embereken	3.9
Elismertség - munkatársak elismerése	Nem fontos számomra az önkéntes szervezet munkatársainak megbecsülése (megfordított skála)	3.86

A változók egy része magáról az önkéntesről és az önkéntességről, másik része az önkéntesség értékeiről, míg harmadik része az önkéntes szervezethez való viszonyról szól. Az önkéntesség elsősorban – és nem meglepő módon – örömforrás. Nehéz is elképzelni, hogy bárki, aki úgy áldozna a szabadidejéből valamire, hogy abban ne lelné örömét. Ahhoz tehát, hogy a szervezetek az önkénteseket tartósan meg tudják tartani, *az önkéntesség öröm jellegét* kell fenntartani. A második legfontosabb változó, ami az önkéntesség mögöttes dinamikáját befolyásolja, az a *közösség igény*. Ahogy már fentebb írtuk, itt is meg kell ismételni, hogy nem csak a szűkebb-tágabb értelemben vett szakmai munkára kell figyelniük az önkéntes-koordinátoroknak, hanem a közösségfejlesztésre, a közösségi együvértartozás ápolására is. A következő három változó az érték faktor egy-egy itemje, amelyek azt mutatják, hogy a magyar önkéntesek értékvezérelt cselekvését elsősorban egy *társadalmi ügy és csoport* melletti elköteleződés motiválja, ami kiváltja az *altruisztikus magatartást, a segítséget*. Végezetül nagyon fontos üzenete van az elismertség faktor két változójának az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára: az önkéntesség mögöttes dinamikájában nagy szerepet játszik, hogy *a szervezetek munkatársai egyenlőként kezelik –e az önkénteseket* vagy „beosztottként“, illetve *a munkatársak mennyire ismerik el az önkéntes segítők munkáját*.

### A vallásos, református önkéntesek motivációi

Írásunkban amellet, hogy röviden körbejártuk az önkéntességgel kapcsolatos kérdéseket, arra is kísérletet teszünk, hogy felvázoljuk a vallásos, református önkéntesek főbb motivációs jellemzőit is. Módszertanilag ez esetben azokra a kérdezettekre koncentrálunk, akik

református felekezetűnek mondták magukat, és az egyház tanítása szerint élük meg hitüket. Mintánkban 106 fő volt ilyen, akik az összes megkérdezett közel 5 százalékát tették ki.

A vallásos, református önkéntesek almintájában valamivel magasabb volt a nők aránya, és bázisukat a 36-55 éves korosztály adta. További sajátosságuknak tekinthető, hogy a megkérdezettek 39 százaléka hajadon/nőtlen volt, míg 37 százaléka családos, egy- vagy kétgyermekes szülő. Legtöbben (30 százalék) megyeszékhelyeken, míg a városokban és községekben közel azonos arányban (28-27 százalék) éltek, és csak 14 százalékuk volt budapesti. Iskolai végzettségük az átlagnál valamivel magasabb, viszont kevesebb barátjuk és ismerősük volt önkéntes, mint ahogy az a teljes mintában tapasztalható volt. Ez a társadalmi tőke speciális aspektusának alacsonyabb szintjére utalhat körükben, de lehet annak is indikátora, hogy önkéntessé válásukban a belső motívumoknak nagyobb szerepe volt, mint a külsőknek (pl. a családi, baráti minta vagy a normatív elvárások, lásd. 2.sz ábra társadalmi faktor).

A vallásos, református önkéntesek körében is, az önkéntesség legfontosabb motivációját a társadalmi, szociális *értékek* (M=3.91) jelentették, de valamivel magasabb átlagértékekkel, mint ahogy azt a teljes mintában tapasztalhattuk (lásd.:2.ábra). Az értékeken keresztül egyértelműen kibontakozik egy erőteljes *altruista motívum* szerepvállalásukban, amit nemzetközi kutatási eredmények is alátámasztanak (Yeung 2008). A közösség igényt megjelenítő *szociális interakciók* motivációs faktor (M=3.78) a második, míg az *elismertség* (M=3.68) a harmadik legfontosabb önkéntesmotiváció volt körükben. A meghatározó motivációknak ez a sorrendje eltér a teljes mintától, ami arra utal, hogy a közösségi mozzanat domináns motiváció a vallásos, református önkéntesek számára. Az adatok azonban arra nem adnak magyarázatot, hogy vajon az alacsonyabb kapcsolati tőkékük miatt keresnek közösségi élményeket, vagy esetükben a közösség fontossága ettől független motívumrendszer szerint működik.

A *fontos*, de nem a legfontosabb *motivációk sorrendjében* két motivációs faktor esetében láthatunk eltérést a teljes minta és a református, vallásos önkéntesek almintája között. Az egyik ilyen a környezeti tudatosság motivációt mérő *környezeti faktor*, amely tipikusan szervezet specifikus motivációnak tekinthető, noha minden önkéntes valamilyen módon fontosnak tarthatja ezeket a szempontokat. A másik eltérést – talán nem meglepő módon – a vallási motívumok szerepét mérő *vallás motivációs* faktor esetében regisztrálhattuk.

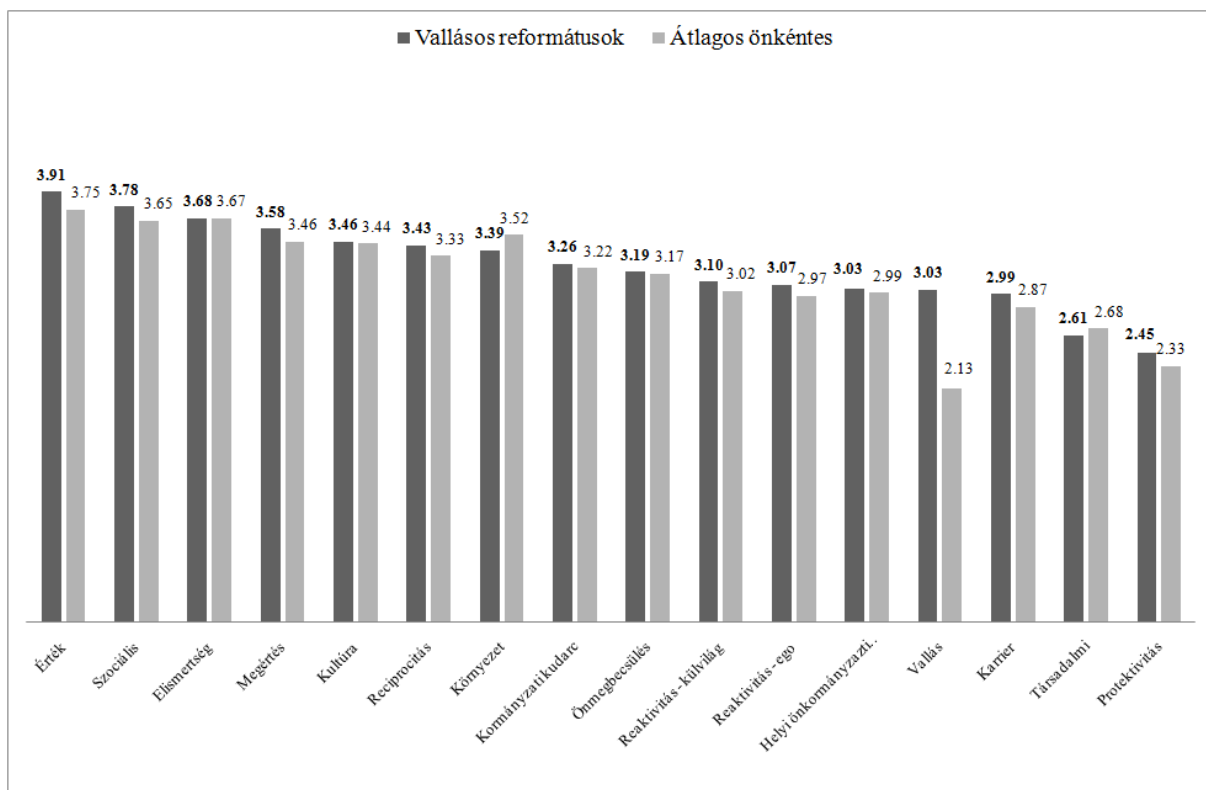
Úgy véljük, hogy mindkét mintában a vallási motivációs faktor – amely olyan háttérmotivációkból áll, mint a „vallásos meggyőződésből vagyok önkéntes“ vagy a „vallásom tanításai miatt vagyok önkéntes“ – a *kevésbé fontos motivációk* közé sorolását az



magyarázza, hogy: a vallási indíttatású segítségnyújtáshoz az „önkéntesség“ modern és Magyarországon még kevésbé bevett fogalma nem igen asszociálódik vagy tudatosodik.

A vallási indíttatású önkéntesség sokuknál inkább még a klasszikus fogalmak – segítség, szeretet, önzetlenség – keretében nyer értelmet, amelyeket mi az érték motivációs faktornál mértünk. Ugyanakkor a vallásos, református önkéntesek körében kapott átlagérték (M=3) azt mutatja, hogy van az önkénteseknek egy jelentős csoportja, akiknek önkéntességében a vallási meggyőződés fontos motiváló erő.

2. ábra A vallásos, református és a teljes minta önkénteseinek motivációs sorrendje



Forrás: Bartal-Kmetty 2010.

A vallásos, református önkéntesek körében hat olyan háttérmotivácót emelhetünk ki, amelyek az önkéntes motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját mutatták meg és szignifikánsan magasabbak voltak az adott faktorok átlagértékeinél. Ezek közül a két vezető háttérmotiváció *a társadalmi ügy* (pl. az adott szervezet missziója) melletti elköteleződés és *az önkéntesség öröme* voltak. Mindez arra utal, hogy a vallásos, református önkéntesek esetében nagyon fontos, hogy a szervezetek építsenek az önkéntesség tudatosságára, az elköteleződésre és erősítsék az önkéntesség öröm jellegét.

3. táblázat A vallásos református önkéntesek háttérmotivációi

Motivációs faktor	Kérdés	Átlag
Érték - társadalmi ügy	Azért végzek önkéntes munkát, mert ezzel valamit tehetek egy számomra is fontos ügyért	4.20
Önmegbecsülés - öröm	Azért végzek önkéntes munkát, mert örömet okoz	4.19
Szociális interakció – közösségi igény	Azért végzek önkéntes munkát, mert szeretem az ezzel járó közösségi élményeket	4.15
Érték - társadalmi csoport	Azért végzek önkéntes munkát, mert fontosnak tartom, hogy segítsék a nehezebb sorsú embereken	4.12
Elismertség - munkatársak elismerése	Nem fontos számomra az önkéntes szervezet munkatársainak megbecsülése (megfordított skála)	3.93
Elismertség - egalitás a szervezeten belül	Szeretek olyan szervezetenél dolgozni, amely egyenlőként kezeli önkénteseit és állandó munkatársait	3.91

A vallásos, református önkéntesek esetében az önkéntes-menedzsmenti munkát meghatározó háttérmotivációk közül igen fontos elemnek mutatkozott *a közösség igény* és egy adott *társadalmi csoport* mellett való elköteleződés. A szervezet és az önkéntes viszonyára utalnak körükben azok a magas átlagértékekkel szereplő háttérmotivációk, amelyek az önkéntes *szervezeten belüli megbecsülésnek és egyenlő félként való kezelésének fontosságát jelzik*. A teljes mintában szereplő önkéntesek háttérmotivációval összehasonlítva megállapíthatjuk, hogy a vallásos, református önkéntesek háttérmotivációiban a társadalmi segítségnyújtás és a közösséghez tartozás tudatos megélése, valamint a szervezeten belüli partneri kapcsolatok kapnak hangsúlyt.

### Összegzés

Napjainkban az egyén sokkal szabadabb a hagyományoktól és a hagyományos társadalmi hálózatoktól, ugyanakkor számos új típusú kötelék kialakulásának, megerősödésének is tanúi lehetünk. Ezen új típusú kötelékek egyik sajátos megjelenési formája a szervezett keretekben végzett önkéntes tevékenység.

A magyar társadalomban nagyon sok potenciális önkéntes van, akiket jól, speciálisan odafordulva csak meg kellene hívni erre a munkára. Az önkéntesek motivációinak ismerete nem csak ebben a megszólításban, hanem a már önkéntes munkát végzők hatékonyabb foglalkoztatásában és megtartásában is segíthet.

A református civil szervezetekben régi tradíciókra tekint vissza az önkéntes munka. Ezek a szervezetek, ahogy Yeung (2008:37) kutatásából is kiderül, fontos szerepet játszanak a

társadalmi értékek és normák közvetítésében, keretet adnak az önkéntességnek, valamint fenntartják a (társadalmi) bizalmat. A pluralista, szekularizált világban a vallási szervezetekhez kötődő önkéntes munka hozzájárul az altruizmus kulturális tradíciójának megőrzéséhez és az altruizmus társadalmi normájának megmaradásához.

## Irodalom

- Bartal Anna Mária (2010): Mit mutat a kaleidoszkóp? – az Önkéntes Motivációs Leletár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. *Civil Szemle* 22.szám 5-35.
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2010): A magyar önkéntesek motivációinak vizsgálata és a Magyar Önkéntesmotivációs Kérdőív (MÖMK) sztenderdizálásának eredményei. Kutatási jelentés. <http://volunteermotivation.hu/downloads/onkmot.pdf>
- Clary, Gil. E. et al. (1998): Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74.,6., 1516-1530.
- Czakó Ágnes – Harsányi László – Kuti Éva\_vajda Ágnes (1995): Lakossági adományok és önkéntes munka. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal
- Czike Klára-Kuti Éva (2006): Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport, ÖKA
- Dekker, Paul – Halman, Loek (2003): Volunteering and Values. An Introduction. In: Dekker, P.-Halman, L.(eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York:Kluwer Academic-Plenum Publishers, 1-17.
- Esmond Judy-Dunlop Patrik (2004): Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess to Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western-Australia. Perth: Lotterywest and CLAN WA Inc.
- Józsa Krisztián (2007): Az elsajátítási motiváció. Budapest: Műszaki Kiadó.
- Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26. 215-240.
- Yeung, Anne Birgitta (2008): Free to choose- so why choose volunteering? Exploring independence and social action in the Finnish Church. *VoluntaryAction* 9., 1. 36-45.

---

<sup>i</sup> Az EVS 2008-as felvétele szerint a például a közép-kelet-európai országok közül Szlovéniában a megkérdezett népesség 32 százaléka, Csehországban 29 százaléka, Horvátországban 15 százaléka, Szlovákiában 14 százaléka végzett önkéntes munkát valamilyen szervezet számára. A fejlett – a magyarországihoz hasonló népességi adatokkal rendelkező – országok közül például Hollandiában erre a kérdésre a népesség 47 százaléka, Svájcban 37 százaléka, Portugáliában 14 százaléka és Máltán 15 százaléka válaszolt igennel.

<sup>ii</sup> *Érték faktor*: A magas pontok azt jelzik, hogy az önkéntest legfőképpen a másokon való segítség, egy társadalmi ügy vagy egy társadalmi csoport melletti elköteleződés motiválja, míg az alacsony pontok pedig azt mutatják, hogy az önkéntes kevésbé érdekelt abban, hogy másokon segítsen, illetve kevésbé motiválja egy társadalmi ügy és csoport melletti elköteleződés. *Megértés faktor*: A magas pontszámok a szervezet missziójának megértését, illetve ennek kapcsán az önkéntes tapasztalatokból eredő tanulási vágyat jelzik. Alacsony pontszámok azt mutatják, hogy az önkéntes-tapasztalatokból szerezhető ismeretek, vagy a megértés igénye kevésbé fontos az önkéntesség vállalásában. *Társadalmi faktor*: A magas pontszám azt mutatja, hogy az önkéntest az motiválja, hogy barátai, családtagjai, illetve környezetében lévők és a számára fontos személyek önkéntesek, és szeretné ebben követni őket. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy a baráti, családi és környezetbeli minták nem játszanak szerepet az önkéntesség vállalásában. *Önvédelem (protektivitás) faktor*: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességet erősen az motiválja, hogy a személy megszabaduljon a magáról alkotott negatív érzésektől, míg az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy az önkéntesség vállalásában nem játszanak szerepet ezek a motivációk. *Karrier faktor*: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntesnek igénye van arra, hogy a jövőbeni foglalkozása szempontjából hasznos tapasztalatokra tegyen szert az önkéntesség által. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy a jövőbeni foglalkoztatás, és az önkéntesség által szerezhető tapasztalatok kevésbé fontos motiváló tényezők. *Elismertség faktor*: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességet nagymértékben motiválja az önkéntes munka formális megbecsülésének igénye, a szervezet és annak munkatársai, illetve a társadalom részéről. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy az önkéntes munka

---

formális megbecsülése nem játszik fontos szerepet az önkéntesség vállalásában. *Szociális interakciók faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntesnek igénye van arra, hogy új ismereteket és barátságokat kössön az önkéntesség által. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy a másokkal való találkozás lehetősége nem kiemelkedően fontos ok az önkéntességre. *Reciprocitás faktor:* A magas pontszámok ebben a faktorban azt jelzik, hogy az önkéntességet egy adok-kapok cserekapcsolatnak tekinti az önkéntes. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy a kölcsönösség nem fontos számára az önkéntességben. *Visszahatás (reaktivitás) faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja az, hogy jobba tegye azt a rosszat, ami történt vele az életében. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy a korábban megtörtént élet-események nem szerepet játszanak az önkéntesség vállalásában. *Önmegbecsülés faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntest annak a lehetősége motiválja, hogy az önkéntes munka által jobban, és fontosabbnak érzi magát. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes munkát nem tekinti az önmegbecsülés lehetséges eszközének. *Vallás faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességben fontos szempont a vallási, hitéletbeli elköteleződésnek való megfelelés. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességben a vallási meggyőződés és hit nem játszik szerepet. *Helyi önkormányzati hiányok faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a helyi önkormányzat forrás és támogatás hiányát és ez motiválja öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy vagy nem tudja, vagy nem lényeges szempont önkéntességében az önkormányzati forrás és támogatás hiánya és így ez nem készíti öntevékenységre. *Kormányzati hiányok faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a kormányzati támogatás és forrás hiányát és ez motiválja öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy vagy nem tudja, vagy nem lényeges szempont önkéntességében a kormányzati támogatás vagy forrás hiánya és ez így nem készíti öntevékenységre. *Kultúra faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes fontosnak tartja a kultúra megóvását, megőrzését, és a különböző kultúrák megismerését. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy a kulturális értékek nem játszanak szerepet az önkéntességben. *Környezet faktor:* A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja arra épül, hogy tegyen valamit a természet- és környezetvédelemért, fontosnak tartja a fenntartható fejlődést. Az alacsony pontszámok arra utalnak, hogy a környezetvédelmi és természetvédelmi szempontok nem játszanak szerepet önkéntes motivációiban.

<sup>iii</sup> M=átlag – minden kérdést 1-5 skálán vizsgáltunk, az érték minél magasabb annál inkább jellemző az önkéntesre az adott motivációs faktor.