

**A MAGYAR ÖNKÉNTESEK MOTIVÁCIÓI –
a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztenderdizálásának eredményei alapján**

Bartal Anna Mária

Kmetty Zoltán

Helyzetkép: eredmények és kihívások a magyar önkéntes szektorban

A magyar önkéntes szektor helyzetének rövid felvázolásakor kiindulási pontunk az, hogy Magyarországon valójában 2001-től az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Nemzetközi Évétől számíthatjuk a hazai önkéntesség fellendülését és terjedését, a társadalmi közfigyelem élénkülését.

Az elmúlt egy évtizedben az önkéntesség a kutatások, az intézményesülés és az képzés-oktatás hatására elsősorban a szakmai-gyakorlati munka terén fejlődött, de ezzel összefüggésben társadalmi elfogadottsága is sokat változott. Egyfelől megszülettek azok az alapvető kutatási eredmények az önkéntességről (lásd: a Központi Statisztikai Hivatal éves jelentései, Czakó et. al 1995; Czike-Bartal 2005; Czike-Kuti 2006; Bartal 2010b; Bartal-Kmetty 2010), amelynek alapján ez mérhető és tudományosan is magalapozott területévé vált a magyar nonprofit szektornak. Másfelől, az önkéntesség intézményesüléséhez nagyban hozzájárult a 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről, valamint az önkéntes tevékenységet koordináló intézményhálózat alapjainak lerakása. Végezetül pedig, egyre inkább elterjedt a nonprofit-, és ezen belül is az önkéntes-menedzsment – tanfolyami és tréning-jellegű – szervezett oktatása az önkénteseket professzionálisan foglalkoztató szervezetek körében valamint, a felsőoktatásban több helyen is bevonult az önkéntesség, mint „kötelező” tantárgy.

A fenti helyzetelemzés alapján joggal mondhatnánk azt, hogy a hazai önkéntesség fejlődésének extenzív szakasza lezárult, és egy minőségi fejlődés kialakulásának lehetünk tanúi, amelyben az Önkéntesek Európai Éve új időszakot nyithat. A helyzet azonban azt mutatja, hogy egyrészt a magyar önkéntes szektor továbbra sem mondhat le az önkéntesség extenzív fejlesztéséről ugyanis, a legújabb Európai Értékrend Vizsgálat eredményei szerint 2008-ban – a korábbi 13-ról – 11 százalékra csökkent a teljes népességben belül a formális és informális keretek között önkéntességet végzők aránya. Ugyanakkor világosan kell látni azt is, hogy ez az extenzív fejlesztés a korábbi módszerekkel nem ér(het)i el a megfelelő hatékonyságot. Másrészt – sajnálatos módon – a hazai Európai Önkéntes Év kevésbé

foglalkozott a „már önkéntesek” célzottabb motiválásával, szükségleteivel és képzésének problémáival, és mindenek előtt társadalmi megbecsülésének erősítésével. Pedig ahogy a gyakorlati tapasztalatok is igazolják, elkötelezett önkéntest csak egy másik önkéntes hozhat és inspirálhat igazán.

A magyar önkéntes szektort – hasonlóan a nonprofit szektorhoz – szervezeti, önkéntes-menedzsmenti célok területén egyfajta dualitás jellemzi. Kevésbé árnyaltan fogalmazva: egyik oldalon ott vannak a jól vagy jobban professzionizált önkénteseket foglalkoztató szervezetek, amelyek komoly anyagi és tudástőkét fektetnek abba, hogy rendszeres és képzett önkéntesekkel tudják megvalósítani szervezeti céljaikat. Másik oldalon pedig azokat a szervezeteket találjuk, amelyek alkalmi önkéntesekkel, egy-egy akció, program keretében vagy ad hoc módon kívánják több-kevesebb önkéntes segítségét igénybe venni. Mindkét csoport számára az alapvető kérdés, hogy megtalálja a számára legmegfelelőbb önkéntest. Ez azonban nem csak a szervezet érdeke, hanem – elsősorban és legfőképpen – az önkéntesé is, hiszen az önkéntesség egyik legfőbb értelme az ebben rejlő öröm megtalálása, a hasznosság tudata. Számolni kell azzal is, hogy Magyarországon is átalakulóban van az önkéntesség felfogása (Bartal 2010a). Ez különösen, és egyre jobban tapintható módon, két korcsoportban érhető tetten: a fiataloknál az úgynevezett „forgóajtó”, míg a nyugdíjasoknál, pedig az „új célokat kereső” önkéntességben. Ahhoz, hogy ezt a két korosztályt megfelelő módon tudják a szervezetek bevonni, megtartani, új és differenciáltabb önkéntes-menedzsmenti módszereket kell alkalmazni.

A magyar önkéntesmotivációs-kutatás céljai

Korábbi tanulmányunkban (Bartal 2010a) már bemutattuk, hogy a nemzetközi önkéntesmotiváció-kutatások három korszakát lehet megkülönböztetni. Míg kezdetben, az 1970-80-as években az önkéntes-motivációk vizsgálatát főként pszichológiai megközelítésből vizsgálták (Gidron 1978; Frisch és Gerrald 1981) addig a 90-es évektől kezdve egyre inkább az interdiszciplináris kutatások váltak uralkodóvá, amelyek ötvözték a pszichológiai, szociálpszichológiai és főként a szervezetszociológiai kutatások eredményeit (Cnaan és Goldberg-Glen 1991). Ezzel összefüggésben módszertanilag is egyre szertendizáltabbá vált az önkéntes-motivációk kutatása: egyfelől a motivációs faktorok¹ kialakítása révén, másfelől pedig amiatt, hogy a két- vagy háromdimenziós motivációs modellek helyett mind inkább

¹ A tanulmány teljes egészében a „faktorok” kifejezést nem statisztikai értelemben használjuk, hanem a nemzetközi szakirodalom terminusait vettük át. Statisztikai értelemben a motivációs indexek lenne a helyes kifejezés.

multifaktoriális modellekkel írták le az önkéntesek motivációs bázisát (lásd Clary et al. [1992; 1998] által kifejlesztett Volunteer Functions Inventory, VFI). Jellemző volt továbbá, hogy kezdetben kismintás, egy-egy speciális önkéntes csoportra vagy szervezetre irányultak a motivációs vizsgálatok és főként az önkéntesek önmeghatározását vették alapul. A későbbiek során már nagymintás, különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek, kérdőíves megkérdezése vált dominánssá (lásd: McEwin és D’Arcy 2002, és Esmond-Dunlop [2004] által továbbfejlesztett Volunteer Motivation Inventory, VMI).

Kutatásunk ebbe a nemzetközi trendbe illeszkedik, mivel az önkéntesek motivációjának vizsgálatok multifaktoriális modellt, valamint különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek – szervezeti szempontból reprezentatív mintájának – kérdőíves megkérdezését alkalmaztuk.

- Mindebből következően a kutatás elsődleges célja volt egy olyan módszertani segédeszköz – jelen esetben egy kérdőív – kidolgozása és sztenderdizálása, amellyel az önkéntesek motivációi relevánsan mérhetővé válnak. Ennek felhasználásával – az önkéntesek motivációjának ismeretével és az önkéntes-menedzsmenti stratégiába való beépítésével – meggyőződésünk szerint a szervezetek testre szabottabb és célzottabb üzenetekkel tudnák önkénteseiket megtalálni, továbbá számukra megfelelő tevékenységeket nyújtani, valamint olyan atmoszférát biztosítani, amelyben az önkénteseik elégedettek és így hosszabb távon is vállalják az önkéntességet.
- További célunk volt – az önkénteseket foglalkoztató szervezetek többlépcsős reprezentatív mintáját alapul véve – a magyar önkéntesek motivációjának vizsgálata a társadalomstatisztikai és az önkéntesség tevékenységi terület jellemzői alapján. Mindezen adatok azt szolgálják, hogy egyrészt legyen egy általános, de többdimenziós helyzetképünk arról, hogy mi motiválja a magyar önkénteseket, amelyre az önkéntes szektor stratégiájának egyes fejlesztési elemei is építhetők. Másrészt pedig az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára is egy sztenderdizált viszonyítási pontot nyújtunk arra nézve, hogy saját önkénteseik motivációi miben, mennyiben és hogyan egyeznek vagy térnek el az „átlagtól” segítve ezzel a saját, specifikus elemek beépítését például a toborzási stratégia kialakításába.

A magyar önkéntesmotivációs-kutatás módszertana

Mielőtt a módszertani ismertetésbe belekezdenénk szükségeszerű, hogy tisztázzuk milyen definíciós bázis alapján értelmeztük az önkéntességet a vizsgálat során. A nemzetközi

intézmények (az ENSZ, az Európai Unió és intézményei), valamint a szakmai-tudományos kutatások eredményeinek felhasználásával az önkéntességet olyan tevékenységnek tekintettük

- amelyet nem ellenszolgáltatásért végeznek, noha a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető,
- amelynek önkéntesnek kell lennie, azaz az adott személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi azt,
- amely tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul, bár köztudott, hogy haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is, és
- tervezett segítség (*planned helping*), mivel az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat, és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek, amire a szabadidejükből áldoznak időt (Clary et al. 1998:1517) és végül pedig
- szervezett keretek között kell folynia (Wilson 2000:216).

A magyar önkéntesek motivációjának vizsgálatához és sztenderdizálásához kiindulópontul szolgált Bartal (2010a) kutatása, amelyben adaptálta, kiegészítette és kismintán tesztelte az Esmond–Dunlop-féle Volunteer Motivation Inventory-t. Az adaptált és kiegészített magyar nyelvű motivációs kérdőív kipróbálásának eredményei azt mutatták, hogy a kérdőív megbízható mérési eszköznek bizonyult, releváns faktorokat mér és alkalmas a sztenderdizálásra. Ugyanakkor a többdimenziós elemzések azt is feltárták, hogy az egyes motivációs faktorok mérését lehetővé tevő állítások, illetve item-jeik között jelentős a faktorokon átívelő multikollinearitás (Kmetty 2009), ami az érvényesség részletesebb vizsgálatának szükségességét indokolta.

Első módszertani lépéseként – a VMI adaptálását megalapozó kutatás eredményeinek felhasználásával – kidolgoztuk és véglegesítettük a mérni kívánt önkéntes-motivációs faktorokat. Ezt követően meghatároztuk a mintavételi eljárást és kialakítottuk a mintavételi keretet és végezetül összeállítottuk az Önkéntes Motivációs Kérdőívet.

Az önkéntes motivációkat mérő faktorok kialakítása a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívben. Az Esmond és Dunlop (2004) által kidolgozott Volunteer Motivation Inventory négy faktort tartalmazott a Clary et al. (1998) által fémjelzett Volunteer Functions Inventory-ból (úgy mint: értékek-*values*, megértés-*understanding*, társadalmi-*social* és az önvédelem-*protective*) és hat faktort a többlépcsős módszertan által kifejlesztett VMI-ből (úgy mint: karrierfejlesztés-*career development*, elismerés-*recognition*, szociális interakciók-*social interaction*, reciprocitás-*reciprocity*, visszahatás-*reactive*, önbecsülés-*self esteem*). Az VMI adaptálásakor Bartal (2010a) további három faktorra egészítette ki az önkéntes-motivációs

vizsgálatát. A „kormányzati, valamint az önkormányzati hiányok” motivációs faktorok beemelésénél Weisbrod (1975) azon tételéből indult ki, hogy ha a nonprofit szervezetek alapításában meghatározóak a kormányzati, illetve önkormányzati „kudarok” akkor az önkéntesség vállalásában is fontos szerepet játszhat a kormányzati, önkormányzati támogatás- és forráshiányt pótoló öntevékenység. A vallás motivációs faktor mérését pedig az tette indokolttá, hogy a magyar önkéntesek között magas arányban vannak (64 százalék) a magukat – valamilyen mértékben és formában – vallásosnak valló személyek (Bartal 2010b).

A megbízhatósági teszt (a Cronbach-alfa teszt) mindhárom motivációs faktor esetében visszaigazolta, hogy a faktorokat megbízhatóan méri a kérdőív. Az egyes motivációs faktorok átlagainak vizsgálata pedig azt igazolta vissza, hogy relevánsak a magyar önkéntesek motivációinak mérésére. Ugyanakkor már a VMI adaptációs vizsgálatánál is felmerült, hogy az értékek motivációs faktor item-jei – ahogy az 1. táblázatban látható – elsősorban a szociális-társadalmi értékeket jelenítik meg (és kevésbé a kulturális vagy éppen a környezeti értékek fontosságát), így bizonyos tevékenységi területhez tartozó önkéntesek számára ezek nem voltak igazán relevánsak. Ezen kutatási tapasztalatból, illetve az Európai Értékrend Vizsgálat adataiból (Bartal 2010b) kiindulva, miszerint a magyar önkéntesek 24 százaléka sport-szabadidős, 16 százaléka pedig kulturális tevékenységeket végez, két további – a kultúra és a környezet – önkéntes motivációkat mérő faktorról egészítettük ki a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívet (lásd: 1. ábra).

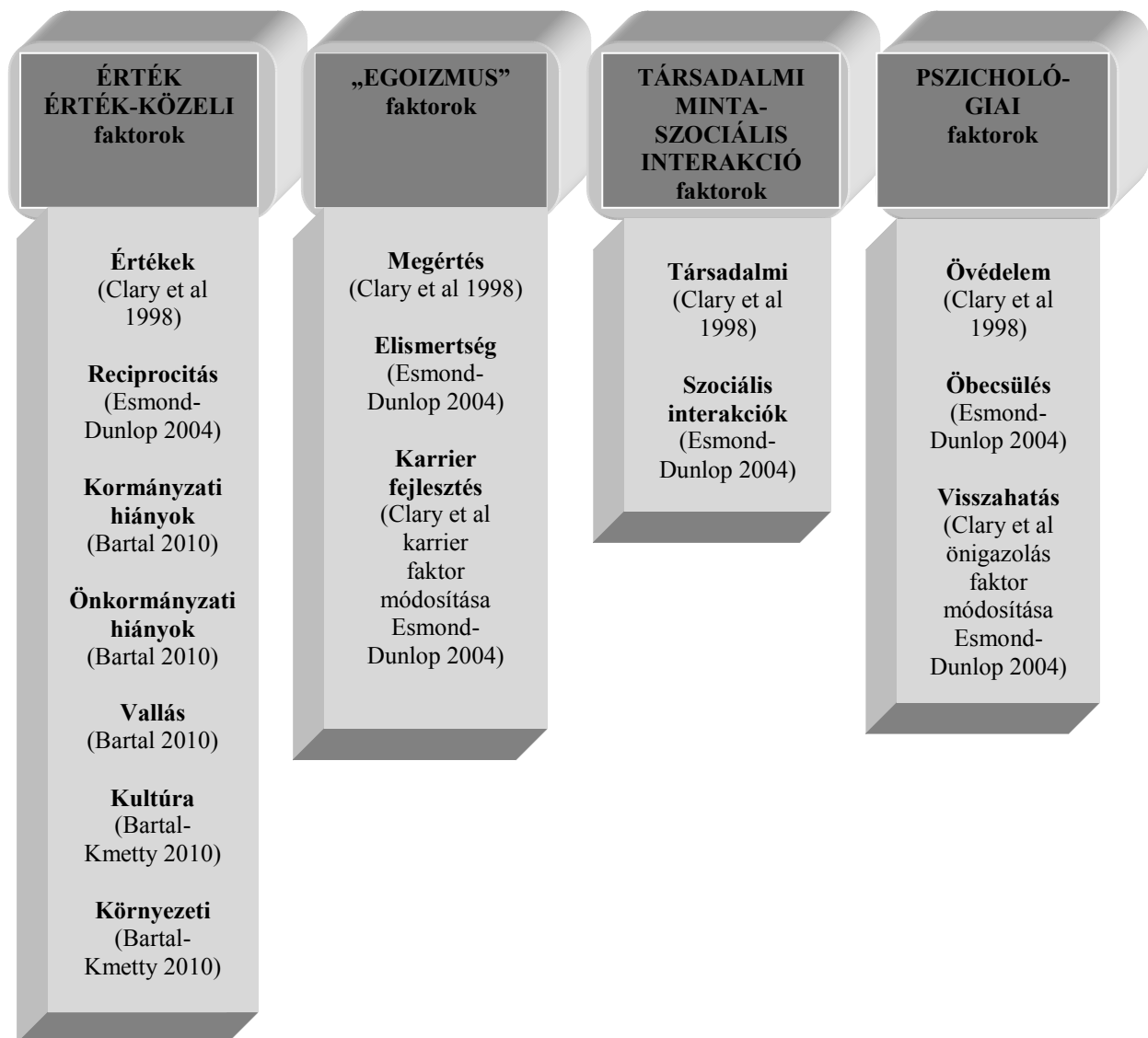
Joggal vetődhet fel a kérdés – különösen a gyakorlati szakemberekben –, hogy nem „túl sok – e” ennyi motivációs faktor? Egyfelől a sztenderdizálásakor „minden lehetséges” faktort, amely releváns lehet az önkéntesek motivációinak mérésére tesztelnünk kellett, másfelől már Clary et al. (1998) is hangsúlyozta, hogy ezeket a mérési faktorokat a gyakorlatban modulszerűen is lehet alkalmazni, persze megfelelő képzés és tréning elsajátítása után. Mindezek alapján a kutatásban 15 motivációs faktort mértünk 59 állítás (item) alapján.

Fontos megjegyezni: a motivációs faktorok átlagpontjai az önkéntesek *felsőszíni motivációit* mutatják meg, amelyek az önkéntes magatartás fenntartását segítik. Az egyes motivációs faktorok item-jeire adott átlagpontok pedig azokat a *háttér motivációkat* tárják fel, amelyek az önkéntes-motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját jelzik, és ez az, amire az önkéntes-menedzsmenti technikákat alapozni lehet. Ezért a háttér motivációknak különleges fontosságot tulajdonítottunk, kiegészítve a külföldi önkéntes-motivációs kutatások elemzési szempontjait. Ennek alapján először is azonosítottuk az egyes háttér motivációkat a faktorokon belül (lásd: 1. táblázat), majd pedig az elemzés során külön is vizsgáltuk az általuk

felvett átlagpontokat, illetve fontosságukat az önkéntes-motivációk mögöttes folyamatának fenntartásában.

A mintavétel – módszertani megjegyzések. A magyar önkéntesek motivációinak mérésére alkalmas faktorok sztenderdizálásához – a vizsgálatba bevont önkénteseket illetően, ahogy már fentebb is ismertettük – a legszűkebb definíciós értelmezést használtuk fel: miszerint az önkéntességnek szervezett keretek között kell folynia. Ezt a szűkítést egyfelől elméleti okok indokolták, másfelől módszertani szempontból is fontos volt, hiszen az így lehatárolt sokaság körében lehetséges volt egy jól definiálható mintavételi keret kialakítása, ami a kutatás reprezentativitása szempontjából is elengedhetetlen volt.

1. ábra A magyar önkéntesmotivációs-vizsgálatban mért faktorok és eredetük



Forrás: Bartal-Kmetty 2010.

A vizsgálati mintába így azok az önkéntesek kerülhettek be, akik valamelyik magyar nonprofit szervezetnél önkéntes munkát végeztek. A mintavétel alapjául ebből következően a Központi Statisztikai Hivatal nonprofit adatfelvétele szolgált, a mintavételi keretet pedig a 2007-ben önkéntessel rendelkező nonprofit szervezetek alkották.

Az előzetes elemzések alapján két szempont – tevékenység- és településtípus – szerint rétegeztük az önkénteseket foglalkoztató nonprofit szervezeteket. A nyolc tevékenységtípus² és a hármas beosztású³ településtípus változó összevonásával kialakítottunk egy 24 cellából álló mátrixot, ami a rétegzés alapját jelentette. Ezt követően meghatároztuk, a rétegenként lekérdezendő szervezetek számát. A mintavétel során a rétegeken belül a szervezetek önkénteseinek számával súlyozott véletlen mintát vettünk, a szervezetek kiválasztására.

A mintába került önkénteseket foglalkoztató nonprofit szervezeteknek előzetes levelet küldtünk ki, amelyben felkértük őket a vizsgálatban való részvételre, illetve felmértük a vizsgálatba bevonható önkéntesek számát. Azokban a vizsgálati rétegekben, ahol a visszaérkezett válaszok alapján kevés kitöltő lett volna, pótszervezeteket is kijelöltünk. A várható meghiúsulások miatt a mintát 20 százalékkal túlterveztük, tehát 3000 önkéntes megkérdezését céloztuk meg. Minden beérkezett papíralapú és online kitöltött kérdőív esetében elvégeztünk egy kitöltöttség ellenőrzést, és a nagyon kevés választ tartalmazó kérdőíveket érvénytelennek tekintettük. *A tisztított és javított adatbázis 2319 érvényes válaszoló adatait tartalmazta 235 szervezettől.*

A vizsgálati minta lekérdezése során felmerültek olyan nehézségek, amelyek az elemzések szempontjából is relevánsak. Az adatfelvételi tapasztalatok azt mutatták, hogy a szervezetek nincsenek tisztában azzal, hogy ki számít „valóban” önkéntesnek, és kik azok, akik „csak tagjai” egy szervezetnek, de nem önkéntesek. A Központi Statisztikai Hivatalnak bejelentett önkéntes számok ezért is nagyfokú bizonytalanságot rejtenek magukban. Ahogy más adatfelvételek esetében, így az önkéntes-motivációs vizsgálatban is voltak olyan csoportok, amelyek a mintavétel során magasabb meghiúsulási arányt produkáltak, mint az átlag.

² kultúra, vallás, oktatás-kutatás, egészségügyi-szociális, környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés, polgári- és jogvédelem, sport-szabadidő és egyéb szervezetek.

³ főváros, város, község

1. táblázat Az önkéntes motivációs faktorok és itemjeinek értelmezése a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívben

MOTIVÁCIÓS FAKTOROK ELNEVEZÉSEI	ITEMEK	ÉRTELMEZÉS
ÉRTÉKEK (Va) Azt a helyzetet írja le, amikor az önkéntest az a lehetőség motiválja, hogy képes abban szellemben/hitben cselekedni, hogy mások segítése fontos.	társadalmi csoport iránti elköteleződés	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntest legfőképpen a másokon valósegítés motiválja, míg az alacsony átlagpont pedig azt, hogy a másokon való segítség kevésbé meghatározó az önkéntesség vállalásában.
	altruizmus-sajnálát	
	altruizmus-empátia	
	altruizmus-segítés	
	társadalmi ügy iránti elköteleződés	
ELISMERTSÉG (Rn) Amikor az önkéntes számára fontos az a megbecsülés, amit az önkéntes munka ad számára, illetve a képességét és hozzájárulását elismerik és ez az, ami motiválja, hogy önkéntes munkát végezzen.	szervezeti elismerés	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes munka formális megbecsülésére erős az igény az önkéntesben, míg az alacsony átlagpont pedig azt mutatja, hogy ez kevésbé jelenik meg motiváló szempontként az önkéntességében.
	munkatársak elismerése	
	visszajelzés fontossága	
	egalitás a szervezetben	
	társadalmi elismerés	
SZOCIÁLIS INTERAKCIÓ (SI) Amikor az önkéntes az önkéntesség szociális atmoszférája miatt motivált. Az önkéntesség lehetőség arra, hogy társas kapcsolatokat építhetnek ki és más emberekkel kerülhetnek kapcsolatba.	közösség igény	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntesben erős igénye van arra, hogy az önkéntesség által új ismeretségeket és barátságokat találjon, míg az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy a társas kapcsolatok kiépítése nem kiemelkedően fontos ok.
	társaság igény	
	kapcsolat igény	
	barátok keresése	
RECIPROCITÁS (Rp) Amikor az önkéntes az önkéntességet egyenlő cserének tekinti. Az önkéntes hisz valami felső jóban.	kapás	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes számára fontos az, hogy amit nyújt az önkéntesség által, azt vissza is fogja kapni. Az alacsony átlagpontok arra utalnak, hogy nem tekinti az önkéntességet csere-kapcsolatnak.
	adás	
VISSZAHATÁS (Rc) Amikor az önkéntes a vele korábban megtörténtekért, vagy azokra vonatkoztatva végez önkéntes munkát.	visszahatás a helyzetre	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntest az motiválja, hogy jobbá tegye a rosszat, ami történt az életében. Az alacsony átlag azt mutatják, hogy a korábban megtörtént negatív életesemények kis szerepet játszanak az önkéntesség vállalásában.
	szublimálás	
	projektálás	
	problémamegoldás	
ÖNBECSÜLÉS (SE) Amikor az önkéntes az önkéntes munkával szeretné erősíteni önmegbecsülését vagy saját fontosságának, értékének érzését.	az önkéntesség öröme	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntest annak a lehetősége motiválja, hogy az önkéntes munka által jobban érzi, és fontosnak tartja magát. Az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy az önkéntes munkát nem tekinti az önmegbecsülés eszközének.
	„jó ember“ érzete	
	fontosság érzete	
	hasznosság érzete	
	az önkéntesség elfoglaltságot ad	
TÁRSADALMI NORMA (So) Amikor az önkéntes a számára fontos emberek normatív hatását veszi figyelembe az önkéntességben.	baráti minta	A magas átlagpont azt a motivációt mutatja meg, hogy barátai vagy családtagjai is önkéntesek és szeretné követni őket ebben, illetve a referencia személyek vagy a környezet mintája hat. Az alacsony átlagpont azt jelzi, hogy kevés olyan barátja vagy családtagja van aki önkénteskedik, illetve a referencia személyek és a környezet mintája nem hat az önkéntesség vállalásában.
	referencia személyek mintája	
	környezeti minta	
	közeli ismerősök mintája	
	családi minta	

KARRIERFEJLESZTÉS (CD) Az önkéntest az motiválja, hogy azokon a területeken ami esetleg számára hasznos lehet a munkakeresésében, tapasztalatokra és képességekre (skillekre) tehet szert.	kapcsolatépítés	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntesnek nagy az igénye arra, hogy a jövőbeni foglalkozása szempontjából hasznos tapasztalatokra tegyen szert. Az alacsony átlagpont azt jelzi, hogy a jövőbeni foglalkoztatás lehetősége, a tapasztalatszerzés kevésbé fontosak az önkéntesség vállalásában.
	az önkéntesség nem munka-lehetőség	
	karrier, új munka felé nyitás az önkéntesség által	
	skillek elsajátítása	
MEGÉRTÉS (Un) Amikor az önkéntest az motiválja, hogy jobban megértse saját magát, vagy az embereket akiken segít és/vagy a szervezetet, amelyiknek önkénteskedik.	szervezeti misszió megértése	A magas átlagpont a szervezet missziójának megértését, illetve ennek kapcsán az önkéntes tapasztalatokból eredő tanulási vágyat jelzi. Az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy az önkéntes-tapasztalatokból szereshető ismeretek, vagy a szervezet missziójának megértése kevésbé fontos motiváció.
	új nézőpont a világra	
	gyakorlati tapasztalatok	
	emberek megismerése, megértése	
	saját erősségek megismerése	
ÖNVÉDELEM (Pr) Amikor az önkéntest az motiválja, hogy megszabaduljon a magáról alkotott negatív érzésektől.	büntudattól szabadulás	Magas átlagpont azt jelzi, hogy azért önkénteskedik, hogy megszabaduljon vagy elfelejtse a magáról alkotott negatív érzéseket, míg az alacsony átlagpont pedig azt, hogy az önkéntes nem arra használja az önkéntességet, hogy az önmagával kapcsolatos negatív érzéseit elkerülje.
	problémamegoldás	
	probléma-megvonás	
	pozitív állapot elérése	
	magány oldása	
VALLÁS (Re) Az önkéntességet a vallási, hitbéli meggyőződés, illetve annak való megfelelés motiválja.	vallásosság szerepe az önkéntességben	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntességben fontos szempont vallási, hitéletbeli elköteleződésnek való megfelelés. Az alacsony átlagpont pedig azt, hogy az önkéntességben a vallási meggyőződés és hit nem játszik szerepet.
	hitbéli meggyőződés	
	vallásosság nem játszik szerepet	
KORMÁNYZATI HIÁNYOK (Go) Az önkéntességet az motiválja, hogy az öntevékenységgel kiegészítheti a kormányzati forrás és támogatás hiányát azon a területen, ahol önkénteskedik.	támogatás hiány	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes érzi kormányzati támogatás hiányait és ez motiváló szempont öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, nem lényeges szempont a kormányzati hiányok észlelése öntevékenységében.
	forráshiány	
	öntevékenység	
HELYI ÖNKORMÁNYZATI HIÁNYOK (Co) Az önkéntességet az motiválja, hogy az öntevékenységgel kiegészítheti a helyi közösség forrás és támogatás hiányát azon a területen, ahol önkénteskedik.	öntevékenység	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes érzi a helyi közösség hiányait és ez motiváló szempont öntevékenységében. Az alacsony átlagpont pedig azt jelzi, hogy nem lényeges szempont a helyi közösségi hiányok észlelése öntevékenységében.
	forráshiány	
	támogatás hiány	
KULTÚRA (Cu) Az önkéntességet a kulturális értékek védelme, megőrzése, illetve a kultúrák találkozásának lehetősége motiválja.	kulturális értékvédelem	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes számára fontosak a kulturális értékek, míg az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy ez kevésbé meghatározó az önkéntesség vállalásában.
	hagyományok megőrzése	
	multikulturalitás	
KÖRNYEZET (En) Az önkéntességet a környezeti értékek védelme, megőrzése, illetve a globális problémákra való reagálás motiválja.	természetvédelem	A magas átlagpont azt jelzi, hogy az önkéntes számára fontosak a környezeti értékek, míg az alacsony átlagpont azt mutatja, hogy ez kevésbé meghatározó az önkéntesség vállalásában
	környezeti örökség	
	globális problémák	

Leginkább a községi nonprofit szervezetek önkéntesei kerültek a várt aránynál alacsonyabb mértékben a mintába, ami abból adódott, hogy a kisebb községi szervezetek, kevés önkéntes segítségét veszik igénybe. Ezért nehéz volt elérni ezeket az önkénteseket, illetve nehezebben is küldtek vissza kérdőíveket, mint a nagyobb (gyakran önkéntes koordinátorral rendelkező) városi, vagy budapesti szervezetek.

A sport és szabadidős szervezetek bár elméletileg sok önkéntest foglalkoztatnak, azonban a gyakorlatban ezek az önkéntesek saját vagy csoport hasznárára végeznek önkéntes munkát, amiért gyakran kapnak – jelképes, de – pénzbeli juttatást. Visszautalva Wilson (2000) önkéntesdefiníció-kritériumára, az ilyen típusú „önkéntességek“ nem felelnek meg több szempont alapján sem a szűkebb értelemben vett önkéntes tevékenységnek. Mindezekből következően joggal merülhet fel a kérdés, mi az az elméleti sokaság, amely a minta alapját adta? A kérdést több oldalról megvizsgálva, végül a Központi Statisztikai Hivatal szerint rendszeres önkéntesként dolgozók sokaságát tekintettük a vizsgálat populációjának (2007-ben 171394 rendszeres önkéntes dolgozott a nonprofit szektorban). Bár elméleti szempontból nem tekintjük ezt sem tökéletes megoldásnak a problémára, a lehetőségekből ez tűnt a legjobb adható válasznak. A megghiúsulások kezelésére ezek alapján egy több-szempontú iteratív súlyozási módszert használtunk fel, amelyben az elméleti adatokat a rendszeresen önkéntes tevékenységet végzők alapmegoszlásai (régió, település- és tevékenységtípus) jelentették.

A Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív. A vizsgálat során 235 szervezet, mintegy 3000 önkéntesének kiküldött kérdőív három részből állt.

- Az első rész az önkéntesek demográfiai-társadalomstatisztikai adataira kérdezett rá, úgy mint: nem születési év, családi állapot, gyermekek száma, lakóhely, iskolai végzettség, foglalkoztatási helyzet, jelenlegi vagy korábbi foglalkozás, az együtt élő családtagok száma, vallásosság, felekezeti hovatartozás, az apa és az anya iskolai végzettsége, a havi átlagos jövedelem.
- A kérdőív második része az önkéntességgel kapcsolatos jellemzőkre kérdezett rá: az önkéntesség idejére, a jelenlegi önkéntesség szervezeti helyére, településre, idejére, a szervezeti tagságra, illetve tisztségviselésre; az önkéntesség melletti döntési idejére és gyakoriságára, valamint a leginkább jellemzően végzett önkéntes tevékenységekre; végül pedig az ismerősi, baráti és családi körben lévő önkéntesek számára.
- A kérdőív harmadik része 59 állítást tartalmazott az önkéntes motivációk mérésére, amelyet a válaszadóknak öt pontos Likert-skálán kellett értékelniük, ahol 1=nagyon nem ért egyet, 5=nagyon egyetért volt.

A Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív faktorainak érvényessége és megbízhatósága. Mint a rövid szakirodalmi összefoglalásban is rámutattunk, igen változó az, hogy hány faktoros modelleket alkalmaznak az önkéntesek motivációnak mérésére. A két-háromfaktoros modellek nagyon leegyszerűsíthetőek, míg a 10 faktoros többdimenziós modellekben pedig a faktorok nem különülnek el, több esetben is erősen korrelálnak egymással. Ahogy már megállapítottuk, önkéntes-menedzsmenti szempontból is nagyon fontos egy olyan differenciált modell kialakítása, amely lehetőleg minden önkéntes tevékenységi területen dolgozó önkéntes motivációját mérni tudja. Ehhez szükség van egy nagyon részletes motivációs leltárra, még ha ezek a faktorok – statisztikai szempontból – nem is különíthetők el élesen egymástól. Amikor tehát a motivációs faktorok érvényességéről beszélünk ezt mindenképpen fontos figyelembe vennünk.

Az érvényesség mellett a másik fontos vizsgálandó kérdés a faktorok megbízhatósága. Ennek ellenőrzésére jó módszer a Cronbach-alfa mérőszám, amely a faktorok közötti kovariancia mátrixból számítja ki a faktorok érvényességét. A Cronbach-alfa értéke minél közelebb van az 1-hez, annál megbízhatóbbnak tekintjük az adott item-sort a faktor mérésére. Amennyiben a mutató értéke 0,6 felett van már elfogadható, 0,75 felett pedig jónak tekinthető a faktor megbízhatósága. Az általunk vizsgált 15 motivációs faktorból minden esetben 0,6 felett van az alfa-mutató (2. táblázat).

2. táblázat Cronbach-alfa mérőszám a teljes mintában motivációs faktoronként

Faktorok	Cronbach-alfa
értékek	0,77
megértés	0,76
társadalmi minta	0,87
önvédelem	0,78
karrierfejlesztés	0,65
elismertség	0,61
szociális interakciók	0,74
reciprocitás	0,64
visszahatás	0,60
önbecsülés	0,68
vallás	0,78
helyi önkormányzati hiányok	0,83
kormányzati hiányok	0,80
kultúra	0,75
környezet	0,86
	n=2319

Alacsonyabb Cronbach-alfa értékek főleg az eredeti VMI faktorok esetében jelentkeztek, míg az újonnan beemelt öt faktor esetében a Cronbach-alfa mutató nem került 0,75 alá. A karrier

faktor már az előzetes teszt minták esetében is alacsony alfa-értéket ért el. A mutatószám értéke főleg az alacsony iskolai végzettségűek között mutatkozott nagyon alacsonynak (0,3). A részletes elemzés azt mutatja, hogy a faktoron belül a „Nem tervezem, hogy az önkéntesség révén találjak munkát” állítás okozott megbízhatósági problémát (természetesen az érvényesség elemzésnél megfordítottuk a negatív skálát). A VMI kutatásban Esmond és Dunlop (2004) is utalt arra, hogy a negatív kérdések csökkentik a skálák megbízhatóságát (és feltehetően érvényességét is). A kérdés kihagyásával a faktor megbízhatósága 0,731-re emelkedett. A *karrierfejlesztés2_nem munka-lehetőség* item kihagyását az is alátámasztja, hogy a nagyon hasonló jelentéstartalmú az „Azért végzek önkéntes munkát, mert ezáltal - reményeim szerint - munkalehetőségeket is találhatok” állítással, illetve korrelációja mindössze 0,26 volt, ami arra utal, hogy a kérdezetteknek problémát okozott a két kérdés differenciálása.

A visszahatas faktor az alacsony iskolai végzettségűek között mindössze 0,23-as Cronbach-alfa értéket ért el. A pszichológia-jellegű önkéntes-motivációkat mérő faktor érvényességi problémáihoz az is hozzájárulhat, hogy a VMI-hez képest átalakított prefix („Azért végzek önkéntes munkát, mert...”) sokkal inkább társadalmi, tevékenység központú megközelítést eredményezett. A faktort alkotó négy itemet két részre bonthatjuk. Két kérdés inkább a saját tapasztalatokra épített, a másoknak való segítségnyújtásra épült, míg a másik két kérdés inkább az ego segítésére. Ebből következően az egyes item-ek nem alkottak egységes faktort, inkább más faktorok kérdéseibe épültek be. Ezért az eredeti visszahatas faktort kettébontottuk egy „visszahatas-külvilág” és egy „visszahatas-ego” tényezőre, így összesen 16 faktor elemzését végeztük el.

A kutatásban résztvevő önkéntesek társadalomstatisztikai mutatói és önkéntességének jellemzői

A korábbi önkéntes-kutatásokkal ellentétben, amelyek azt mutatták, hogy a magyar önkéntesek többsége inkább a férfiak közül kerül ki, a jelen vizsgálatban a nők aránya volt magasabb (3. táblázat). Ennek okát abban látjuk, hogy vizsgálatunkban az „effektív” önkéntes tevékenységet végzők jelentek meg, és kevésbé a férfi önkéntesekre jellemző szervezeti vezetést, kuratóriumi tevékenységet önkéntes munkában ellátók csoportja.

Életkori csoportok szerint a válaszadó önkéntesek többsége (63 százaléka) a 18-45 éves korosztályból került ki, így a kutatásban résztvevő önkéntesek mintája fiatalabb volt, mint a korábbi, reprezentatív kutatások önkéntes-mintái.

A vizsgált önkéntesek körében a gyermekesek és gyermektelenek aránya 59-41 százalék volt. A gyermektelenek aránya jelentősen meghaladta a magyarországi teljes lakosságon belüli arányokat. A gyermekes önkéntesek csoportján belül egy gyermeke 15 százaléknak, két gyermeke 29 százaléknak, kettőnél több gyermeke pedig a válaszolók 15 százalékának volt.

3. táblázat A vizsgálati minta főbb társadalomstatistikai jellemzői

Nem	férfi	1295 fő (56%)
	nő	1024 fő (44%)
Életkor	18-25 éves	22%
	26-35 éves	20%
	36-45 éves	21%
	46-55 éves	16%
	56-65 éves	14%
	66 év felett	7%
Családi állapot	házas	45%
	nőtlen/hajadon	32%
	élettársi kapcsolat	10%
	elvált	7%
	özvegy	6%
Iskolai végzettség	8 általános	4%
	szakmunkás	15%
	érettségi	36%
	technikum	11%
	főiskola	20%
	egyetem	14%
Lakóhely	főváros	15%
	megyeszékhely	25%
	város	29%
	község	31%
Gazdasági aktivitás	középiskolai tanuló	2%
	főiskolai hallgató	4%
	egyetemi hallgató	7%
	háztartásbeli	2%
	segítő családtag	1%
	gyesen,gyeden, gyeten	3%
	munkanélküli	7%
	leszállékolt	3%
	nyugdíjas	16%
	vállalkozó	5%
	alkalmazott	28%
	közalkalmazott, köztisztviselő	20%
	egyéb	2%
Vallásosság	vallásos az egyház tanításai szerint	26%
	vallásos a maga módján	45%
	nem vallásos	25%
	nem tudja eldönteni, hogy vallásos -e	4%

Iskolai végzettség tekintetében a minta egyik sajátossága, hogy a megkérdezett önkéntesek között a teljes népességhez képest jelentősen felül voltak reprezentálva a diplomás végzettségűek (34 százalék), míg az általános iskolai végzettségűek aránya (4 százalék) messze alulreprezentáltak mutatkozott. Az önkéntesek 47 százalékának középiskolai érettségi, illetve technikai végzettsége volt.

A településtípus változó esetében elsősorban azt vizsgáltuk, hogy milyen településeken élnek az önkéntesek, és csak másodsorban merült fel az kérdésként, hogy milyen településen végzik az önkéntes munkájukat. A teljes lakossághoz képest, az önkéntesek mintájában a megyeszékhelyen lakók voltak felülreprezentálva (25 százalék) és a budapestiek pedig alulreprezentálva (15 százalék). Összevetve ezt azzal, hogy hol végeznek önkéntes munkát a válaszadók, tovább nőtt a megyeszékhelyek szerepe és jelentősen lecsökkent a községeké, mivel a megyeszékhelyeken 29 százalékuk, községekben pedig csak 25 százalékuk végzett önkéntes munkát.

A teljes népességhez képest a vizsgált önkéntesek gazdaságilag aktívabbnak számítanak, ami az önkéntesek életkori eloszlásából adódik. Szintén a teljes népességhez viszonyítva nagyon alacsony volt a nyugdíjasok aránya (16 százalék) a mintában, de magas (13 százalék) volt a jelenleg még tanulók - középiskolások, főiskolai, egyetemi hallgatók - aránya.

A vizsgálatba bevont önkéntesek 35 százalékának 75-150 ezer forint között volt az átlagos havi jövedelme. A jövedelem eloszlásból kiemelkedik még a 250-300 ezer forint közötti jövedelmi sáv, amelyet a válaszadók 10 százaléka jelölt. Jövedelmi viszonyai alapján a mintában az önkéntesek többsége az alacsonyabb, míg kisebb részük a viszonylag a magasabb havi jövedelemmel rendelkezők közül került ki.

A vallási és felekezeti arányokban - a válaszadó önkéntesek - követték a teljes lakosság jellemzőit. Ez érdekes eredmény annak fényében, hogy az önkéntesek a teljes lakossághoz képest fiatalabbak és magasabb státuszúak közül kerültek ki. A válaszadók között legnagyobb arányban a „maga módján“ vallásosak voltak (45 százalék), nem vallásosnak 25 százalékuk, míg további 26 százalékuk pedig az egyház tanítása szerint vallásosnak vallotta magát. A megkérdezettek 25 százaléka mondta, hogy nem tartozik egy felekezethez sem, 50 százalék volt katolikus és 16 százalék pedig református, 9 százalékuk pedig több, más felekezethez tartozott. Ezek az arányok hozzávetőlegesen megegyeznek a teljes népesség felekezeti arányaival.

A válaszadó önkéntesek többsége már több éve folytatott önkéntes tevékenységet szervezeteknél. Azok aránya, akik kevesebb, mint egy éve kezdték az önkéntes tevékenységüket mindössze 4 százalék volt, míg 24 százalékuk 1-2 éve, 21 százalékuk 3-5

éve, 25 százalékuk pedig 5-10 éve végzett önkéntes munkát. A mintába kerültek csak 7 százaléka volt az, akik 20 évnél régebb óta önkéntes. Összességében megállapítható, hogy az önkéntesek 71 százaléka az elmúlt tíz évben vált önkéntessé, így adataink is igazolják, hogy Magyarországon valójában 2001-től vált igazán „népszerűvé” az önkéntesség és került be a társadalmi közgondolkodásba, mint elismert tevékenység.

A szervezeteknél ellátott önkéntes tevékenység típusainak vizsgálata azt mutatta, hogy a mintában résztvevő önkéntesekre a legjellemzőbb tevékenység (59 százalék) a rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában való segítségnyújtás. Adminisztratív feladatokat 23 százalékuk végzett, míg gyermek-, és ifjúságvédelmi programokkal 24 százalékuk foglalkozott. Az önkénteseknek viszonylag magas aránya látott el kuratóriumi, tisztviselői feladatokat (19 százalék), szakképzettségének megfelelő tevékenységet 18 százalék folytatott, akciók szervezésében, lebonyolításában ugyancsak további 18 százalék vett részt.

A magyar önkéntesek motivációi

A megkérdezett önkéntesek számára – mint ahogy várható volt az eddigi kutatási eredmények alapján is – a (szociális) *értékeket* kifejező motivációk bizonyultak a legfontosabbnak ($M=3,75$)⁴. Az eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a hazai önkéntesség erőteljesen (szociális) értékek, de kevésbé (társadalmi) norma (lásd. *társadalmi minta faktor*: $M=2,68$) és legkevesbé sem hitrendszer által (lásd: *vallás faktor*: $M=2,13$) vezérelt cselekvés (2.ábra).

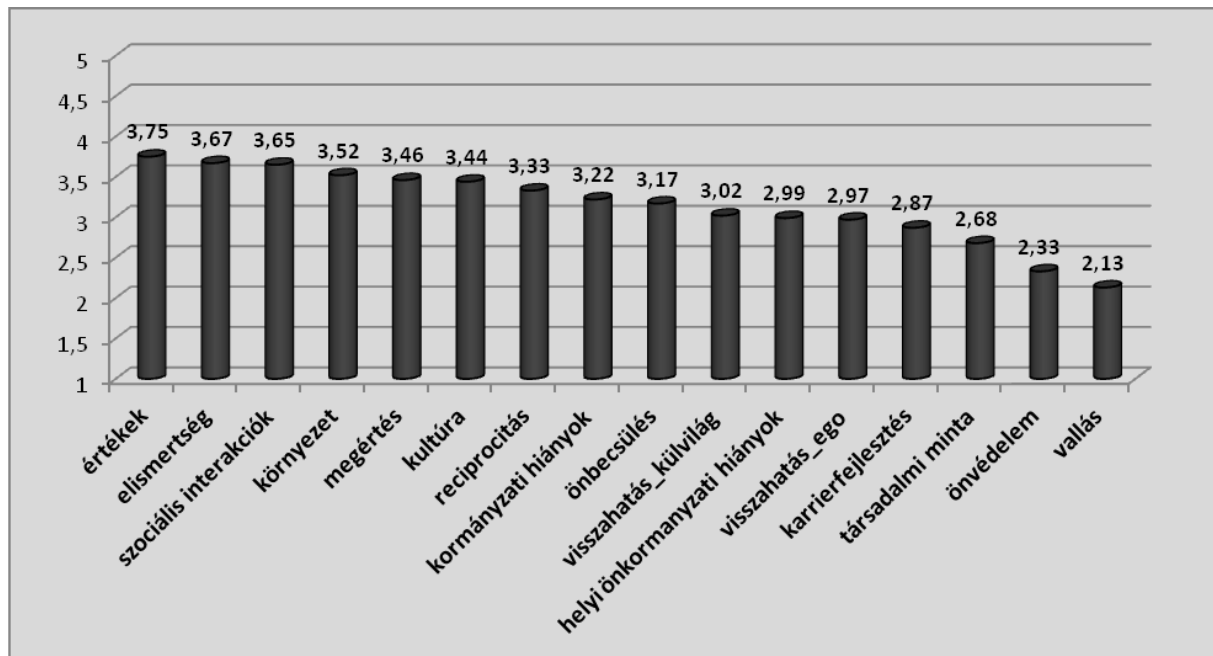
A (szociális) értékek, tehát mint fundamentum határozzák meg a hazai önkéntesek motivációit. Azonban a motivációk sorrendje alapján az is jól körvonalazódik, hogy az érték-közeli motivációs faktorok – mint például a *környezet védelme* és a *kultúra megőrzése* (környezet faktor: $M=3,54$, kultúra faktor: $M=3,44$) – a negyedik, illetve a hatodik helyet foglalják el a motivációk sorrendjében. A *kormányzati hiányok* motivációs faktor átlag értéke ($M=3,22$) arra utal, hogy az önkéntesek társadalmi értékvesztésként élik meg a támogatások hiányát és ez jelentős részüket motiválja is önkéntes tevékenységében.

Az *értékek* motivációs faktort a főbb motivációk sorrendjében az *elismertség* ($M=3,67$) és a *szociális interakció* ($M=3,65$) faktorok követték. Tulajdonképpen e három faktor képezi a magyar önkéntesek fő önkéntes-motivációit. Mind az *elismertség*, mind pedig a *szociális interakciók* motivációnak az önkéntes-menedzsmenti munka szempontjából kiemelkedő jelentősége van.

⁴ M=átlag, amit az egyes válaszokra adott értékekből (1-5) számoltunk.

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).

2. ábra A motivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében (az átlag alapján)



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 elégitett igényeiknek keresnek-e teret? Ezt a kérdést csak célzott és mélyebb vizsgálatokkal lehet alátámasztani vagy cáfolni, úgy véljük, hogy ez a hazai önkéntes-menedzsmenti munka egyik jövőbeni kihívása.

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 együvé-tartozás ápolására is.

A *karrierfejlesztés* faktor (M=2,87) a legutolsók között szerepelt a vizsgált motivációs faktorok körében. Úgy véljük ennek magyarázata az, hogy – általánosságban, de esetenként is

– szinte alig van minta arra, hogy az önkéntesség által közvetlenül foglalkozási karriert lehetne elérni. A hiányzó minták és példák, pedig csökkentik a motivációkat, még ha ezek a motivációk „egoisztikusak” is. A részletesebb elemzés azt mutatja, hogy a karrierfejlesztés faktoron belül az önkéntesség elsősorban, mint kapcsolatépítési lehetőség és másodsorban, mint bizonyos skilllek, tudások elsajátításának lehetősége jelenik meg.

A *társadalmi minta* motivációs faktor azt mérte, hogy a normatív minta (családi, baráti, közeli ismerősök, referencia személyek és a környezet) mennyiben motiválja az önkéntességet. Az eredmények alapján azt láthatjuk, hogy a társadalmi motivációs faktor értékelése ($M=2,68$) az egyik legalacsonyabb volt a vizsgált önkéntesek mintájában, tehát az önkéntesség normatív mintájának alig van ma a magyar önkéntesek körében motiváló ereje.

Végezetül a motivációs faktorok azon csoportjáról kell még említést tennünk, amelyek az önkéntesség motivációiban az ún. *pszichés tényezőket* mérték, úgymint: *önbecsülés*, *az önvédelem* és *az általunk két faktorra bontott visszahatás* faktorok. Az önbecsülést Clary et al (1998) mint védekező folyamatot értelmezi, amely az ego pozitív védelmét szolgálja. Az önbecsülés a személyes fejlődést segíti elő, növeli a segítőkészséget és ezért ezt az állapotot fenn is akarjuk tartani (lásd az önbecsülés faktor item-jeit: *Önbecsülés1_öröm*, *Önbecsülés2_jóember*, *Önbecsülés3_fontosság*, *Önbecsülés4_hasznosság*, *Önbecsülés5_elfoglaltság*). Az önvédelem ugyancsak az ego védelmét szolgálja az által, hogy csökkenti a bűntudatot a sikeresebb, szerencsésebb élethelyzetekért. A faktor mérésének alapja az, hogy az önkéntesség motivációjában mekkora játszanak szerepet az ego védelmét szolgáló kompenzatórikus mechanizmusok. Végezetül a visszahatás faktor szintén a kompenzatórikus mechanizmusokat hatását mérte az önkéntesség motivációjában aszerint, hogy az mennyiben a korábbi élethelyzetek külső, azaz a környezet felé, és belső, az ego felé való kompenzációja.

Mint adataink mutatják, ezeknek a pszichológiai faktoroknak az értékelése a magyar önkéntesek motivációjában igen változóan alakult. Az *önbecsülés* ($M=3,1$), *visszahatás_külvilág* ($M=3$), a *visszahatás_ego* ($M=2,97$) faktorok értékelése az önkéntes-motivációkban az igen is, meg nem is ért egyet tartományokba, míg az *önvédelem* ($M=2,33$) inkább a nem ért egyet tartományokba esett. Véleményünk szerint e faktorok gyengébb értékelésében egyrészt szerepet játszik a magyar társadalom viszonylag alacsony pszichológiai kultúrája. Másrészt, a többi motivációs faktoralal összevetve úgy tűnik, hogy a hazai önkéntesek az önkéntességet sokkal inkább társadalmi és nem én-központú cselekvésként kezelik.

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

- Önbecsülés1_öröm (M=4,16)
- Szoc.interakció1_közösség igény (M=4,11)
- Értékek5_társadalmi ügy (M=4,06)
- Elismertség4_egalitás a szervezeten belül (M=3,95)
- Értékek4_altruizmus_segítés (M=3,94)
- Értékek1_társadalmi csoport (M=3,90)
- Elismertség2_munkatársak elismerése (M=3,86)

A változók egy része magáról az önkéntesről és az önkéntességről, másik része az önkéntesség értékeiről, míg a harmadik az önkéntes szervezethez való viszonyról szól. Az önkéntesség elsősorban – és nem meglepő módon – örömforrás. Nehéz is elképzelni, hogy bárkit is, 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, amely 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 együvé-tartozás ápolására is.

A következő három változó az érték faktor egy-egy item-je, amelyek azt mutatják, hogy a magyar önkéntesek értékvezérelt cselekvését elsősorban egy *társadalmi ügy és csoport* melletti elköteleződés motiválja, ami kiváltja az *altruisztikus magatartást, a segítést*. 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 segítő munkáját*.

A kutatás fontos eredményének tartjuk, hogy az önkéntesség mögöttes dinamikáját meghatározó változókat azonosítani tudtuk és úgy véljük, ezek ismerete új irányba terelheti a szakszerű hazai önkéntes-menedzsmenti munkát.

A magyar önkéntesek motivációi a demográfiai-társadalmi változók tükrében. A korábbi, hazai – az önkéntesek motivációit vizsgáló – kutatások (Czike-Bartal 2005; Czike-Kuti 2006) csak leíró jellegű elemzéseket közöltek az önkéntesek motivációjáról és egyáltalán nem tárták fel a társadalomstatistikai változókkal való összefüggéseit. Éppen ezért kutatásunkban vizsgáltuk az önkéntes motivációk nem, életkor, iskolai végzettség, gazdasági

aktivitás és az önkéntes lakhelye szerinti jellemzőit. A részletes elemzések azt mutatták, hogy a motivációk alakulásában a kor a meghatározó demográfiai faktor. Ezért és a terjedelmi korlátok miatt is, a többi demográfiai-társadalmi változó önkéntes-motivációkkal való összefüggését csak a főbb jellemzők mentén ismertetjük.

A nemek szerinti elemzésben azt találtuk, hogy a nők magasabb átlagpontokkal értékelték minden faktort, azaz *motivációik intenzitása* valamivel erősebbnek mutatkozott, mint a férfiaké. Míg a nők körében a legfontosabb motivációk inkább hierarchikusan épülnek fel, addig a férfiak esetében az azonos fontosságú motivációk csoportokba rendeződnek.

Az önkéntes motivációk iskolai végzettség szerinti vizsgálata azt mutatta, hogy a végzettséggel együtt nő az önkéntesség mögöttes folyamatainak dinamikáját befolyásoló háttér motivációk erőssége. Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek esetében az önkéntes koordinátoroknak folyamatosan erősíteni kell ezen önkéntesek motivációit.

A gazdaságilag aktív és inaktív⁵ csoportok motivációinak vizsgálata felszínre hozta – némileg meglepő módon – a két csoport azon különbségeit, amelyek az aktivitás-inaktivitás pszichés lenyomataiként jelennek meg az önkéntes-motivációkban. Végül pedig, az önkéntes motivációk és a település változó összevetése azt mutatta meg, hogy az egyes faktorok értékelése a különböző csoportokban változó intenzitású motivációs struktúrákat alakítanak ki.

A motivációs vizsgálat során a legszínesebb képet az életkori változók szerinti elemzés hozta, amelyre igen különböző, de változatos önkéntes-menedzsmenti munkát lehet építeni. Az önkéntesmotivációk elemzése az egyes korosztályi csoportokban először is azt jelzi, hogy a fiatal korcsoport (18-25 évesek) motivációs-struktúrája jelentősen különbözik az idősebb korosztályétól, de a teljes mintában tapasztaltaktól is (4. táblázat). Ugyanez mondható el a 26-35 évesek motivációs-struktúrájáról is, amelyet úgy is értékelhetünk, mint ami átmenetet képez a fiatalok és az idősebb korosztályok motivációs-struktúrája között. A 36-45 éves korosztály motiváció szintén egyedien alakulnak, míg a további három, idősebb korosztály motivációs-struktúrája, más, mint a fiatalabbaké, de egymástól viszont kevésbé tér el. Ezek az eredmények azt igazolják, hogy az önkéntesmenedzsmenti munkában a kor a legmeghatározóbb – motivációkat befolyásoló – demográfiai változó. Közös jellemzője ezeknek az életkori csoportok szerint differenciálódó motivációs-struktúráknak, hogy

⁵ Gazdaságilag aktívak: egyéni vagy társas vállalkozó, alkalmazott, köztisztviselő, munkanélküli. Gazdaságilag inaktív: háztartásbeli, segítő családtag, gyesen, gyeden, gyeten van, csökkent munkaképességű, nyugdíjas.

általában két faktor alkotja a főbb motivációkat, amelyek azonban intenzitásukban különböznek. Végezetül pedig, ahogy az alábbi táblázat adatai alapján is látható, a legfontosabb motivációk értékelése az egyes korcsoportokban reprezentálja azt a folyamatot, ahogy az életkor előrehaladtával az önkéntesség miként válik egy elismertség és szociális kapcsolatok által motivált tevékenységből egy értékek által determinált tevékenységgé.

4. táblázat A magyar önkéntesek motivációi életkori csoportonként (átlag)

	18-25 évesek (n=503)	26-35 évesek (n=456)	36-45 évesek (n=487)	46-55 évesek (n=362)	56-65 évesek (n=311)	66 év feletti (n=153)
értékek	3.54	3.70	3.84	3.93	3.76	3.85
elismertség	3.96	3.75	3.55	3.59	3.50	3.50
szociális interakciók	3.93	3.67	3.49	3.58	3.58	3.59
környezet	3.24	3.42	3.60	3.68	3.68	3.88
megértés	3.76	3.49	3.33	3.37	3.31	3.31
kultúra	3.38	3.33	3.44	3.48	3.51	3.77
reciprocitás	3.63	3.33	3.21	3.21	3.23	3.33
kormányzati hiányok	2.87	3.21	3.46	3.43	3.25	3.22
önbecsülés	3.30	3.18	3.05	3.13	3.12	3.26
visszahatás_külvilág	2.68	2.95	3.02	3.24	3.20	3.47
helyi önkormányzati hiányok	2.56	3.04	3.17	3.20	3.05	3.14
visszahatás_ego	3.33	2.96	2.77	2.83	2.87	3.02
kARRIERFEJLESZTÉS	3.31	2.94	2.72	2.75	2.60	2.54
társadalmi minta	2.62	2.71	2.63	2.74	2.65	2.84
önvédelem	2.35	2.26	2.20	2.34	2.45	2.71
vallás	1.97	1.99	2.10	2.18	2.33	2.60

A *háttér motivációk*, mint az önkéntesség mögöttes folyamatainak dinamikáját fenntartó mechanizmusok, rendkívül eltérően alakultak az egyes korcsoportokban. Ez egyfelől tovább erősítette azon véleményünket, hogy életkori csoportok szerint differenciált önkéntes menedzsmenti munkára van szükség, másfelől pedig megmutatta azokat a motivációkat is, amelyeket célzottá kell tenni ebben a munkában.

A 18-25 éves önkéntesek háttér motivációit a szociális interakciók, az önbecsülés és az elismertség faktorok egyes item-jeire adott magas átlagpontok adták. Körükben az önkéntesmenedzsmenti munkának arra kell törekednie, hogy biztosítsa a közösségi és a társasági igényt, fenntartsa az önkéntesség öröm jellegét és elismerjék a fiatal munkáját mind a szervezet, mind a munkatársak részéről.

A 26-35 éves korosztálynál is az önkéntesmenedzsmenti munkának elsődlegesen a közösség igényt kell kielégítenie és az önkéntesség öröm jellegét kell fenntartania. Fontos még, hogy világos legyen az önkéntes számára az a misszió, amelyért a szervezet dolgozik, és az is, hogy elismerjék, valamint a fizetett alkalmazottakkal egyenlőnek kezeljék önkéntes munkája során.

A 36-45 éves korosztályban a háttér motivációkat befolyásoló változók száma szűkebb, mint a fiatalabb korosztályok esetében, de sokkal homogénebbek – azaz azonos faktorokhoz (az értékek és az önbecsülés) tartoznak –, ami megkönnyíti az önkéntesmenedzsmenti munkát ezzel a korcsoporttal.

A 46-55 éves korosztálynál a nagyon erős érték-elkötelezettség mellett az önkéntes tevékenység öröme, a társaság igény és a szervezet munkatársai felől jövő elismerés igénye képezik a meghatározó háttér motivációkat. Az önkéntesség fenntartásában ennél a korcsoportnál a hangsúlyokat a jól megfogalmazott szervezeti célokra és a segítség-motivációra kell helyezni. Az 56-65 éves korosztályban ismét leszűkülnek, de ugyanakkor differenciáltabbá is válnak a háttér motivációkat fenntartó változók: az önkéntes tevékenység örömét, egy társadalmi ügy melletti elköteleződést, és a közösség élményét kell nyújtani az önkéntesnek, hogy részvétele tartós legyen. A legidősebb korosztálynál az önkéntesmenedzsmenti munkának az önkéntes tevékenység öröm jellegére kell a hangsúlyt fektetnie és nagyon érték-elkötelezettnek kell lennie.

A magyar önkéntesek motivációi az önkéntesség tevékenységi területei szerint. Az elemzésben hét tevékenységi terület – kultúra, vallás, oktatás-kutatás, egészségügyi-szociális, környezetvédelem-település-, és gazdaságfejlesztés, polgári- és jogvédelem, illetve a sport és szabadidő - önkénteseinek motivációit vizsgáltuk (5. táblázat).

A legmagasabb átlagpontot elért önkéntesmotivációk alapján két olyan önkéntes csoportot tudtunk azonosítani, amelyekről az állapítható meg, hogy a leginkább tevékenység-orientált motivációjú önkéntes csoportok: a kulturális, valamint a környezetvédelem, település-, és gazdaságfejlesztés területén önkéntes munkát végzőké. A kulturális tevékenységi terület önkénteseinek legfontosabb motivációja a *kultúra* faktor magas átlagpontjában (M=3,97), míg a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi terület önkénteseinek legfontosabb motivációja pedig *környezet* faktor (M=3,9) magas értékelésében tükröződött. A kulturális terület önkénteseinek további, önkéntességet leginkább befolyásoló, motivációi sorában a *szociális interakciók* (M=3,97) és az *elismertség* (M=3,9) következett. Ugyanakkor a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi területek önkéntesei esetében nehéz volt éles határvonalat húzni a legfontosabb és kevésbé fontos motivációk közé az átlagpontok alapján: a második legmagasabbra értékelt motiváció a *kultúra* (M=3,76) volt és ezt követte a *szociális interakciók* (M=3,72).

5. táblázat Az egyes motivációs faktorok értékei a különböző tevékenységi területek önkénteseinél (átlag)

	kulturális tevékenységi terület (N=173)	vallási tevékenységi terület (N=108)	oktatás-kutatás tevékenységi terület (N=163)	szociális- egészségügy tevékenységi terület (N=338)	környezet- védelem tevékenységi terület (N=175)	polgári- és jogvédelem tevékenységi terület (N=501)	sport- szabadidő tevékenységi terület (N=612)
értékek	3,21	4,06	3,36	4,17	3,58	3,79	3,71
elismertség	3,90	3,63	4,11	3,64	3,62	3,62	3,60
szociális interakciók	3,93	3,59	3,97	3,50	3,72	3,58	3,58
környezet	3,40	2,72	3,41	3,21	3,90	3,77	3,45
megértés	3,53	3,27	3,99	3,43	3,38	3,40	3,40
kultúra	3,97	2,72	3,58	3,06	3,76	3,48	3,37
reciprocitás	3,57	3,45	3,85	3,15	3,29	3,33	3,22
kormányzati hiányok	2,69	2,86	2,96	3,29	3,37	3,44	3,24
önbecsülés	3,22	2,87	3,33	3,17	3,16	3,21	3,10
visszahatás külvilág	2,57	3,42	2,74	3,18	2,81	3,21	2,94
helyi önkormányzati hiányok	2,45	2,63	2,61	3,06	3,21	3,31	2,97
visszahatás ego	2,98	3,47	3,52	2,91	2,81	2,86	2,91
karrierfejlesztés	2,89	2,42	3,72	2,63	2,80	2,81	2,89
társadalmi minta	2,32	2,55	2,55	2,54	2,68	2,90	2,70
önvédelem	2,34	2,22	2,33	2,27	2,29	2,42	2,34
vallás	1,83	3,24	1,70	2,42	1,89	2,13	1,94

6. táblázat A legfontosabb háttér motivációk a különböző tevékenységi területek önkénteseinél (átlag)

	kulturális tevékenységi terület	vallási tevékenységi terület	oktatás-kutatás tevékenységi terület	szociális- egészségügy tevékenységi terület	környezet- védelem tevékenységi terület	polgári- és jogvédelem tevékenységi terület	sport- szabadidő tevékenységi terület
Önbecsülés1_öröm	4,38	4,40	4,15	4,28	4,10	3,95	4,13
Szoc.interakció1_ közösségigény	4,39	3,95	4,32	4,00	4,19	3,98	4,11
Szoc.interakció2_ társaság igény	4,10						
Érték5_társadalmi ügy	3,99	4,15		4,19	4,05	4,01	4,02
Érték4_altruizmus-segítés		4,28		4,33			
Érték3_altruizmus-empátia				4,04			
Érték1_társadalmi csoport		4,32		4,40			
Környezet1_ természetvédelem					4,01	3,93	
Elismertség4_ egálítás a szervezetben belül	4,13	3,97	4,03		4,07		
Elismertség3_visszajelzés			4,16				
Elismertség2_ munkatársak elismerése	4,07		4,21				
Elismertség1_szervezet részéről	4,08		4,25				
Megértés4_emberek			4,15				
Megértés3_gyakorlati tapasztalatok			4,12				
Karrierfejlesztés4_skill			4,06				
Kultúra1_értékvédelem	4,16						

A vallási, illetve a szociális-egészségügyi tevékenységi terület önkéntesei a leginkább – a szociális-társadalmi – értékek által motivált önkéntes csoport. Mindkét tevékenységi terület önkénteseinek motivációs struktúrájára jellemző, hogy egy vezető motiváció van, az pedig az *értékek* (a faktor átlaga a vallási szervezetek önkéntesei esetében $M=4,06$; a szociális-egészségügyi szervezetek esetében $M=4,17$ volt).

A főbb tevékenységi motivációk alapján azt mondhatjuk, hogy az oktatási-kutatási területen dolgozó önkéntesek számára nagyon fontos motiváció a szervezet és munkatársai felől közvetített elismerés, az önkéntesség nyújtotta közösség és társaság, valamint az, hogy minél jobban megértsék a szervezet misszióját és saját képességeiket. Mindezek arra utalnak, hogy ezen önkéntességi területen dolgozók az önkéntességet inkább célracionális és közösségi, mint értékvezérelt tevékenységként értékelik.

A polgári- és jogvédelem tevékenységi terület a hazai nonprofit kutatások egyik fehérhólyának számítanak. Adataink ebből a szempontból is kitüntetett jelentőségűek, mivel alig tudunk valamit az utóbbi időben gyarapodó számú polgári- és jogvédelemi szervezeteknél tevékenykedő önkéntesekről. A terület önkénteseinek motivációit alapvetően az *értékek* ($M=3,79$) és a *környezet* ($M=3,77$) védelmének motivációi irányítják. Mindez arra utal, hogy a vizsgált önkéntesek motivációja erősen – szociális, társadalmi és környezeti – értékekkel telített.

Ugyancsak kevésbé feltárt tevékenységi terület a hazai nonprofit kutatásban a sport-szabadidős szervezetek működése. Szintén nagyon keveset tudunk az e területen tevékenykedő önkéntesekről, és számos sztereotípiát is befolyásolja velük kapcsolatban mind a szakmai, mind pedig a közgondolkodást. Az önkéntes magatartás fenntartását szolgáló felszíni motivációk – amelyeket a motivációs faktorok értékei fejeznek ki – a vizsgált tevékenységi terület önkéntesei körében viszonylag alacsony erősségűek voltak. Hasonlóan a természetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi terület vizsgált önkéntescsoportjához, a sport és szabadidős önkéntesek körében is nehéz éles határvonalat húzni a legfontosabb és kevésbé fontos motivációk közé, az átlagpontok alapján. A sport és szabadidős önkéntesek számára az önkéntességben a társadalmi ügy – a sport – melletti elköteleződés, valamint az elismertség és az önkéntesség nyújtotta közösség tűnik a domináns motiváló erőnek.

A *háttér motivációkat* vizsgálva, a kulturális terület önkénteseinél ez három faktor item-jei közül kerülnek ki. Ez részben a háttér motivációk homogenitására utal, részben pedig differenciáltságára is, hiszen összesen nyolc item alkotja a háttér motivációkat körükben. A legmagasabb átlagpontot a *közösség igény* item-je kapta, ami némiképp még az *önkéntesség*

öröme háttér motivációt is felülírja. Ezután következik a *kulturális értékek* védelme, majd pedig annak motivációja, hogy *az önkénteseket partnereknek tekintsék* az önkéntes szervezetekben, *elismerjék az önkéntességet szervezeti szinten és a munkatársak szintjén is*. Úgy véljük mindezek alapján, hogy a kulturális szervezetek önkénteseinél az önkéntes menedzsmenti munkának nagyon tevékenységi cél-specifikusnak kell lennie, leginkább ennél a csoportnál tűnik fontosnak, hogy az önkéntes-koordinátorok tisztában legyenek a közösségfejlesztési módszerekkel és az önkéntesek elismerésére jól kidolgozott protokollal kell rendelkeznie a szervezeteknek.

A vallási szervezeteknél önkéntes munkát végzők háttér motivációi sokkal szűkebbek, mint a kulturális önkénteseknél, és főként az érték faktor itemjei alkotják. A vallási önkéntesek számára tehát, az önkéntességben elsősorban annak öröm jellege a meghatározó, majd pedig az erős elkötelezettség társadalmi csoportok és egy ügy iránt, amit a segítség motivációja támogat. Fontos háttér motiváció esetükben, hogy egyenlőként kezeljék őket az önkéntes szervezet munkatársaival, valamint a közösség és a társaság igény, amit az önkéntes munka adhat.

Az oktatási-kutatási területeken tevékenykedő önkéntesek motivációnak mögöttes folyamatait és dinamikáját befolyásoló háttér motivációk igen sokfajta, de a legfontosabbnak ítélt motivációs faktorok item-jei közül kerülnek ki. Ez azt mutatja, hogy ezen a területen az önkéntes-menedzsmenti munkának is igen differenciálnak, de célzottan kell lennie.

A szociális-egészségügyi önkéntesek számára legfontosabb háttér motiváció a *társadalmi csoportok empatikus segítése egy társadalmi ügy keretében*, továbbá *az önkéntes tevékenység öröme*, a *közösségre találás*, valamint a *szervezet munkatársainak elismerése*. Az önkéntes-menedzsmenti munkának tehát, itt elsősorban jól körül kell határolnia a konkrét társadalmi csoportot, amely a szervezet missziójának középpontjában áll, illetve ami előhívja a segítséget és az empátiát az önkéntesekből. Biztosítani kell az önkéntesség öröm jellegét, a közösséget és – ahogy már fentebb is említettük –, álljon rendelkezésre az önkéntesek elismerésének jól kidolgozott protokollja.

A környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztési tevékenységi terület önkénteseinek erős tevékenységorientációját jelzi az is, hogy – az önkéntes-motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját fenntartó – háttér motivációik között is megjelenik a természetvédelem. A háttér motivációk, mint láthatjuk, differenciáltak: a szociális interakció, az önbecsülés, az elismertség, az érték és a környezet faktorok egy-egy item-jei alkotják.

A polgári- és jogvédelem terület önkénteseinek háttér motiváció viszonylag szűkek és szinte csak árnyalatnyi különbségek fedezhetők fel az egyes változók között. A háttér motivációk

struktúrája sok hasonlatosságot mutat a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés területén önkéntességet vállalókéval. Ugyanakkor a polgári- és jogvédelem terület önkéntesei körében a *társadalmi ügy* melletti elköteleződés a legfontosabb, majd ezt követik – szinte azonos átlagpontokkal – a *közösségigény, az önkéntesség öröme, illetve a természetvédelem*. Összességében tehát, a polgári- és jogvédelem tevékenységi terület háttér motivációinak azonossága egy nagyon koncentrált önkéntes-menedzsmenti munkát követel meg, mivel az önkéntesség fenntartásában folyamatosan hangsúlyozni, erősíteni kell az önkéntesekben a társadalmi ügy melletti elköteleződést, a közösségépítést, fenn kell tartani az önkéntes munka öröm jellegét és a természetvédelem fontosságát is ki kell fejezni.

Végezetül a sport és szabadidős tevékenységi terület önkéntesei körében tapasztalható szűk háttér motivációk az önkéntes-motivációk instabilitására utalnak ami – véleményünk szerint – önkéntes-menedzsmenti munkában egy motiváció-fejlesztést igényelne (pl. a megértés, vagy elismertség, vagy karrierfejlesztés), arra alapozva, hogy a sport szervezetekben önkéntesnek lenni öröm, hogy közösséget nyújt és ez egy fontos társadalmi ügy.

Összegzés

Az önkéntesség olyan társadalmi cselekvés, amelynek megjelenését, minőségét egy adott társadalomban, nagyban befolyásolják a történelmi helyzetek, a kultúra, a politika, valamint az állam és a civil társadalom szerepéről, feladatairól vallott nézetek.

Magyarországon az elmúlt húsz évben a társadalmi-gazdasági változások hatására az önkéntesség tartalma, jelentése is átértékelődött és elnyerte valódi tartalmát: a „közérdekű, kötelező felelősségvállalásból“ (mint pl. a kommunista szombatok), önként, fizetség nélküli, valamilyenfajta közjó elállításáért – formális vagy informális keretek között – végzett társadalmi cselekvéssé vált. Wilson (2000) alapján úgy látjuk, hogy a (szociális) értékek, a környezet védelme, a kultúra megőrzése és a kormányzati támogatások, ellátások kudarcai által kiváltott öntevékenység azok a kollektív értékek, amelyek ma a hazai önkéntesség motívumaiban is megjelennek.

Kutatásunk részletesebb eredményei szerint a hazai önkéntesség erőteljesen (szociális) értékek, de kevésbé társadalmi norma és legkevésbé sem hitrendszer által vezérelt cselekvés. Mindez azt mutatja, hogy az elmúlt 20 év kevés volt arra, hogy az önkéntesség a családokban és a közösségekben olyan normatív mintává fejlődjön, aminek hatása egzakt mérésekben is nyomon követhető. Ennek fényében – és a hazai önkéntesség fejlesztésének szempontjából, és stratégiai megalapozásából is – rendkívül fontos, hogy a szervezetek világos értékrendet és

célokat közvetítsenek, ugyanis minél több ember számára hitelesek és hihetőek egy szervezet céljai, annál több ember köteleződik el, és minden bizonnyal annál több önkéntes is lesz.

Ugyancsak lényeges, hogy a már önkéntes munkát végzők is több segítséget, támogatást kapjanak önkéntességükben. Vizsgálati eredményeink úgy véljük jól megmutatták azt, hogy ezt elsősorban a fogadó szervezetektől és azok munkatársaitól várják.

Éppen ezen okok miatt, véleményünk szerint a hazai önkéntes-menedzsmentnek meg kell újulni, és ez a szemlélet a hazai önkéntes stratégiának is fontos részét kellene, hogy képezze.. Az eddigi önkéntes-menedzsmenti felfogásban lényegesen nagyobb hangsúlyt kaptak a szervezeti elvárások, mint az önkéntesek motivációinak a támogatása, erősítése vagy éppen terelése. Kutatási eredményeinkkel, illetve a kidolgozott Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívvel ahhoz szeretnénk volna hozzájárulni, hogy az önkéntesek toborzásánál, megtartásánál és foglalkoztatásánál a motivációkra alapozott önkéntes-menedzsment váljon hangsúlyosabbá.

Irodalom

- Bartal Anna Mária (2010a): *Mit mutat a kaleidoszkóp?- az Önkéntes Motivációs Leletár (Vomlunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése, kipróbálása a magyar önkéntesek körében.* Civil Szemle, 1., 5-34.
- Bartal Anna Mária (2010b) *Élnek köztünk boldog emberek is...- a magyar önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői.* In: *Mit értékelnek a magyarok?* (szerk. Rosta G., Tomka M.) Budapest: OCIFE Magyarország ; Faludi Ferenc Akadémia.
- Bartal Anna Mária, Kmetty Zoltán (2011): *Választás és meghívás - a református, vallásos önkéntesek vizsgálatának eredményei.* *Confessio*, 1. 55-65.
- Clary, Gil.E – Snyder, Mark – Ridge, Robert – Stukas, Arthur – Copeland, John – Haugen, Julie – Miene, Peter (1998): *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 74-, 6., 1516-1530.
- Clary, Gil.E. – Snyder, Mark – Ridge, Robert (1992): *Volunteers' Motivations: a Functional Strategy for Recruitment, Placement and Retention of Volunteers.* *Nonprofit Management and Leadership* 2. 333-350.
- Cnaan, Ram – Goldberg-Glen, Robert (1991): *Measuring Motivations to Volunteer in Human Services.* *Journal of Applied Behavioral Science*, 27. 485-505.
- Czakó Ágnes, Harsányi László, Kuti Éva, Vajda Ágnes (1995): *Lakossági adományok és önkéntes munka.* Budapest: Központi Statisztikai Hivatal
- Czike Klára – Bartal Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában.* Budapest: Civitalis Egyesület.
- Czike Klára – Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció.* Budapest: Nonprofit Kutatócsoport, Önkéntes Központ Alapítvány.
- Esmond, Judy – Dunlop Patrick (2004): *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia.* Perth: Lotterywest and CLAN WA Inc.
- Frish Michael B. – Gerrard Meg (1981). *Natural helping systems: Red Cross volunteers.* *American Journal of Community Psychology* 9. 567-579.
- Kmetty Zoltán (2010): *A magyar önkéntesek motivációs faktorai feltárásának módszertani problémái.* ELTE doktori iskola hallgatói konferencia (kézirat).
- Mc Ewin, Maxine – Jacobsen-D'Arcy, Linda (2002): *Developing a Scale to Understand and Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia: Final Report.* Perth:

Lotterywest and CLAN WA Inc.

Weisbrod, Burton (1975): Toward a theory of voluntary nonprofit sector in a three-sector economy.

In: Phelps, E.S. (ed): *Altruism, Morality and Economy Theory*. New York: Russel Sage Foundation. 171-195.

Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26. 215-240.