

Cicil Szemle, 2010. 2. 22-42.

Körkép

- az önkéntesség helyzete és szerepe az Európai Unió egyes tagállamaiban az önkéntesmotivációs kutatások tükrében¹

Bartal Anna Mária-Saródy Zita

Ahogy az alcím is jelzi, a tanulmány egy speciális nézőpontból – az önkéntesmotivációs kutatások tükrében – elemzi és mutatja be az önkéntesség helyzetét és szerepét az Európai Unió egyes tagállamaiban. Ebből kifolyólag csak 13 európai uniós tagállam került be a vizsgálati körbe, azok az országok, ahol az önkéntesség helyzetét a motivációs-kutatások felől (is) vizsgálták. Az elemzés négy részből áll: az első részben áttekintjük az önkéntesség értelmezését az egyes uniós intézmények dokumentumai alapján, majd pedig bemutatjuk a főbb makroszintű, európai önkéntesség vizsgálatokat. Ezt követően összefoglaljuk az önkéntesmotivációs vizsgálatok főbb jellemzőit, végül pedig az ország-elemzéseket közöljük.

Az önkéntesség értelmezése az Európai Unió szervezeteiben.

Az Európai Unió mindezidáig nem dolgozott ki egységes, minden tagállam által elfogadott definíciót az önkéntesség értelmezésére, noha az Európai Unió Bizottsága több alkalommal és igen differenciált kontextusban foglalkozott az önkéntességgel (pl.: a közszolgáltatásoktól való elhatárolás igénye, az önkéntesség és a társadalmi tőke kapcsolata).

Áttekintve az elmúlt 13 év dokumentumait, jól követhetőek azok a törekvések és változások, hogy az Európai Unió különböző intézményei az önkéntesség mely jellemzőit emelték ki, és ezeket milyen értelmezési keretben használták. Ezekre a dokumentumokra kevésbé az önkéntesség normatív definiálásának szándéka, sokkal inkább a leíró, tevékenység-jellegű fogalomhasználat a jellemző. Ennek hátterében nyilvánvalóan az a cél áll(t), hogy a sokszínű európai térben minden ilyen irányú tevékenység megjelje a helyét, és az Unió kijelölje azokat a főbb prioritásokat, amelyek az európai önkéntesség társadalmi-gazdasági szerepének erősítését eredményezhetik.

¹ A tanulmány a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával készült „A Magyar Önkéntesek Motivációinak Vizsgálata“ c.kutatási zárójelentés egy fejezetének átdolgozott változata.

Az Európai Unió Bizottsága részletesebben először az 1997-ben elfogadott Amszterdami szerződés² 38. paragrafusában fogalmazott meg deklarációt az önkéntes szolgáltatási tevékenységekről. Eszerint a Bizottság méltányolja az önkéntes szolgáltatási tevékenységek hozzájárulását a társadalmi szolidaritáshoz. Az Európai Unió támogatja az önkéntes szerveződéseket az európai dimenzióban, különös tekintettel a tapasztalatok és az információk cseréjére, valamint a fiatalok és az idősek részvételére az önkéntes tevékenységekben.

Az Európai Unió Bizottsága munkatársai részére készült 2004-es munkaanyag³ a fiatalok önkéntes tevékenységének erősítésével foglalkozott az uniós tagállamok és csatlakozó országok körében készült felmérés alapján. A munkaanyag egyfelől különbséget tett önkéntes tevékenység és önkéntes szolgáltatás között, ami tulajdonképpen az informális és formális önkéntesség közötti megkülönböztetést jelenti, illetve hangsúlyozta annak – a fiatal korcsoport esetében különösen fontos – önképző és önfejlesztő szerepét. Másfelől el- és lehatárolási kérdésekkel is foglalkozott, miszerint igyekezett elkülöníteni az önkéntességet a közszolgáltatásoktól és a polgári szolgálatoktól is.

Mindezek alapján, a munkaanyag szerint *önkéntes tevékenységnek* tekinthető a minden önkéntes jellegű elkötelezettség. Az önkéntes tevékenységet úgy jellemzi, mint amely nyitott mindenki számára, nem fizetett, saját akaratból végzett, nem formális tanulási keretek között megvalósuló önképző-önfejlesztő tevékenység, amely hozzáadott szociális/társadalmi értéket képvisel. Az *önkéntes szolgáltatás* – az önkéntes tevékenység részeként – olyan pótlólagos és addicionális ismérvekkel rendelkezik mint: a rögzített időtartam, a világos feladatok, tartalmak, célok, struktúrák és keretek. Az önkéntes szolgáltatást végzőket megfelelő társadalmi- és jogvédelem illeti meg. Mindezzel szemben a *közszolgáltatást* olyan önkéntes szolgáltatásként írja le a munkaanyag, amelyet az állam/kormányzat biztosít, vagy amit az általa felkért szervezetek menedzselnek. Az egyes tagállamokban működő *polgári szolgálat* intézményét, mint a kötelező katonai szolgálat alternatíváját, a nem-önkéntes tevékenységek és szolgáltatások közé sorolja.

² Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Related Acts. Official Journal C 340, 10 November 1997.
<http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html#0139010055>

³ Analysis of the replies of the Member States of the European Union and the acceding countries to the Commission questionnaire on voluntary activities of young people. Commission Staff Working Paper Brussels 14 Mai 2004. SEC(2004) 628
[http://ec.europa.eu/youth/archive/whitepaper/post-launch/sec\(2004\)628_en.pdf](http://ec.europa.eu/youth/archive/whitepaper/post-launch/sec(2004)628_en.pdf)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006-ban kiadott véleménye⁴ nagymértékben rokonítható az ENSZ által közreadott, normatív önkéntesség definícióval⁵, mivel az önkéntesség legfontosabb karakterisztikáinak meghatározása hasonló. Ugyanakkor, sokkal inkább az önkéntesség tevékenység-jellege kerül hangsúlyozásra, mivel a dokumentum célja az volt, hogy bemutassa, az önkéntes tevékenység milyen szerepet játszik és mi a hatása az európai társadalom alakulására. Ezek alapján, az EGSZB véleményezési anyaga három pontban határozta meg az önkéntesség jellemzőit:

- Az önkéntes tevékenység olyan cselekedet, amit egy személy saját kezdeményezésére, saját szabad akaratából végez (és semmi esetre sem lehet kötelező). Ez a kritérium biztosítja az önkéntes elkötelezettségét és azonosulását a tevékenységgel.
- Az önkéntes tevékenység nem fizetett, és nem anyagi haszonszerzés céljából végzik, noha az önkéntesek költségeit megtéríthetik.
- Az önkéntes tevékenység célja, hogy a saját családon kívüli emberek vagy más társadalmi csoportokhoz tartozók számára történjen, és ez a tevékenység a társadalomnak, mint egésznek is hasznos (noha tagadhatatlan, hogy az önkéntes tevékenység az önkéntes személyi fejlődésére is nagy hatással van).

2007-ben a Régiók Bizottsága megbízta az ír képviselő Marian Harkint, hogy készítsen jelentést „Az önkéntesség szerepe a gazdasági és társadalmi kohézióhoz való hozzájárulásban” címmel, amelyet 2008 márciusában szavazott meg az Európai Parlament.⁶ Jellegénél fogva a jelentés a regionális-gazdasági fejlődés szempontjából

⁴ Voluntary activity: its role in European Society and its impact. Opinion of the European Economic and Social Committee. Brussels 13 Decembre 2006, SOC/243 - CESE 1575/2006

⁵ 2001-ben, az ENSZ az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából kibocsátott jelentése – azzal a céllal, hogy elősegítse, elismertesse, ösztönözze és elterjessze az önkéntességet – három specifikus pontban határozta meg az önkéntesség jellemzőit.

- Először is, az önkéntes tevékenységet nem elsősorban anyagi ellenszolgáltatásért végzik, noha a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető.
- Másodsor, a tevékenységnek önkéntesnek kell lennie, azaz a személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi azt (...).
- Harmadszor pedig, a tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul, bár köztudott, hogy az önkéntesség jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is. United Nations Volunteers Report prepared for UN General Assembly Special Session on Social Development. Geneva: February 2001.

⁶ Report on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion. Committee on Regional Development, rapporteur: Marian Harkin. Brussels 10 March 2008. (2007/2149(INI))
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//EN>

vizsgálta az önkéntesség társadalmi-gazdasági jelentőségét. Ennek megalapozására fellelhetőek az érvelésben az önkéntességgel kapcsolatos korábbi uniós tanulmányok, valamint a legújabb szakmai kutatások - különös tekintettel a társadalmi tőkére - eredményei. Mindezek alapján az önkéntességet úgy értelmezi, mint ami meghatározó szerepet játszik a társadalmi tőkében (a bizalom, a kooperáció, a megosztás, a társadalmi hálózat, a részvétel, a normatív viselkedés elsajátítása, az elkötelezettség és közösségi tudat kialakításában). A jelentés továbbá hangsúlyozza, hogy a társadalmi tőke a csoporton belüli és a csoportok közötti kapcsolatok látens erőforrása. Ezért az önkéntességnek, mint a társas tevékenységek katalizátorának, különösképpen a rurális vagy gazdaságilag elmaradott térségekben meghatározó jelentősége van. Egy, az Európai Értékrend Vizsgálat eredményei alapján készült kutatásra⁷ hivatkozva kiemeli, hogy a társadalmi tőke az aktív önkéntes munkán keresztül pozitívan hat a regionális gazdasági növekedésre is.

A betervezett anyag az önkéntességet négy, nagyon expresszív pontban írja le. Ezek tulajdonképpen az EGSZB véleményében megfogalmazottakhoz állnak közel, azzal a kiegészítéssel, hogy behozza negyedik feltételként „az elérhetőségi-kritériumot”. Ezek szerint:

- az önkéntes tevékenységet nem anyagi haszonszerzés céljából végzik (azaz nem fizetett tevékenység),
- az adott személy szabad akaratából jön létre, azaz önkéntes és nem kötelező,
- a tevékenység – a családi és baráti körön kívül – egy harmadik fél számára hoz hasznot, és
- mindenki számára nyitott.

Az önkéntes tevékenység területeit úgy írja le a jelentés, mint amelyek a kölcsönös segítségtől kezdve az önsegítésen, a jótékonyságon át a mások szolgálatáig, az akciókban, kampányokban való részvételig, valamint az öngazgatásig terjednek. Példaként említi meg az Európai Önkéntes Szolgálatot, mint az önkéntes tevékenység egyik sajátos típusát, amit az Európai Bizottság „A fiatalok akcióiban 2007-2013” program keretében támogat. Ennek a programnak a célja, hogy a fiatalok kifejezzék személyes elkötelezettségüket a nem fizetett és teljes munkaidős önkéntes tevékenységek végzésével, az EU tagállamaiban és azon kívül.

⁷ van Shaik, Ton (2002): Social Capital in the European Values Study Surveys. Country prepared for the OECD-ONS International Conference on Social Capital Measurement, London.

Végezetül az Európai Bizottság 2009-ben hozott döntést arról, hogy a 2011. évet az Európai Önkéntesség évének nyilvánítja.⁸ A dokumentum az önkéntességet nagyon tág és általános értelemben kezeli, kevésbé az önkéntesség tételes definiálásra, sokkal inkább jelentőségének hangsúlyozására koncentrál. Az önkéntesség jelentőségét egy kontinuumon rajzolja fel, ami a személyes fejlődéstől a civil társadalmon fejlesztésén keresztül végül is a demokrácia erősítésében mutatkozik meg. „Az önkéntesség egy olyan nem formális tapasztalatot foglal magában, amely mind a professzionális képességek, mind a kompetenciák és képességek fejlődését, fejlesztését, valamint az aktív civil részvételt elősegíti. A különböző korú emberek által végzett önkéntesség döntő szerepet játszik a demokrácia fejlődésében, amely az Európai Unió alapvető elve, és jelentősen hozzájárul a humán erőforrások fejlődéséhez és a társadalmi kohézió erősítéséhez“(COM(2009) 254 final 7. oldal).

Makro-szintű önkéntes-kutatások eredményei az Európai Unió tagállamaiban.

A minden tagállam által elfogadott önkéntesdefiníció hiányából eredően az egyes tagállamokra vonatkozó önkéntes-számok igen eltérőek. Ezek a különbségek abból erednek, hogy a különböző felmérések más-más kontextusban értelmez(ték)ik az önkéntességet (pl. nem fizetett munka, szolgáltatás vagy jótékonykodás más személyek - kivétel családtagok és barátok - vagy a helyi közösség számára; nem fizetett önkéntes munka szervezeteknél; nem fizetett önkéntes munka formális, vagy informális szervezeteknél).

1998-tól Európában több, az önkéntesség mérésével közvetetten is foglalkozó kutatási eredmény látott napvilágot: a Nemzetközi Szociális Vizsgálati Program (*International Social Survey Programme*) 1998-ban, az Európai Értékrend Vizsgálat (*European Social Values Survey*) 1999-ben, az Európai Szociális Vizsgálat (*European Social Survey*) 2002/03-ban és az Eurobarometer 2004-es vizsgálata, amelyek a formális önkéntességet mérték fel.

⁸ Proposal for Council Decision on the European Year of Volunteering (2011) Brussels: 3 March 2009. COM(2009) 254 final, 2009/0072 (CNS)
[http://www.cev.be/data/File/EYV2011_EC_proposal_for_Council_Decision_COM\(2009\)_254final.pdf](http://www.cev.be/data/File/EYV2011_EC_proposal_for_Council_Decision_COM(2009)_254final.pdf)

1. táblázat A formális önkéntesség aránya Európa különböző országaiban az európai felmérések tükrében (a népesség %-ában)

		Nemzetközi Szociális Vizsgálati Program (ISSP) 1998	Európai Érték Vizsgálat (EVS) 1999	Európai Szociális Vizsgálat (ESS) 2002/03	Eurobarometer 2004
magas aktivitás	Svédország	49	33	35	50
	Hollandia	51	32	29	49
közepes aktivitás	Nagy-Britannia	37	36	23	33
	Franciaország	58	14	19	36
	Dánia	33	21	28	42
	Belgium	-	22	23	38
	Írország	33	15	16	41
	Németország (nyugat)	29	8	26	35
alacsony aktivitás	Olaszország	24	17	5	23
	Spanyolország	22	9	7	15
Definíciós bázis		nem fizetett munka, szolgáltatás vagy jótékonyág más személyek (kivételesen családtagok és barátok) vagy a helyi közösség számára az elmúlt 12 hónapban, négy terület legalább egyikében	nem fizetett munka nyolc önkéntes-szervezettípus legalább egyikében	nem fizetett önkéntes munka szervezeteknél 12 szervezettípus legalább egyikében	jelenlegi aktív részvétel vagy önkéntes munka a 14 szervezettípus legalább egyikében

Forrás: Special Eurobarometer Report 2005:223 alapján Kendall 2009.

Az eltérő felmérési eredményekből következően a legelfogadottabb az, hogy a formális önkéntesség népességen belüli arányát veszik alapul, és ennek alapján megkülönböztetnek magas, közepes és alacsony önkéntes-aktivitású országokat (Kendall 2009).

A magas önkéntes-aktivitású országok közé sorolják be például Svédországot, ahol a szervezeteknél önkéntes munkát végzők aránya a népesség 35-50%-a között volt a különböző felmérések szerint az elmúlt öt évben. A szintén magas aktivitású Hollandiában nemcsak a legmagasabb a nonprofit szektorban foglalkoztatottak száma, hanem emellett a népességben magas (29-49%) a szervezeteknél önkéntességet vállalók aránya is, akik főként a jóléti és egészségügyi területen önkénteskednek.⁹

A közepes önkéntes-aktivitású országok igen heterogén csoportot alkotnak az önkéntesség tevékenységi területei szerint. Így például Nagy-Britanniában az önkéntesek jelentős számban dolgoznak a jótékonyági szervezeteknél, Írországbán a segélyprogramokban, Franciaországban a helyi-lokális programokban, illetve a szociális szövetkezetekben, Németországban a jóléti és szociális programokban, Dániában a szociális szolgáltatásokon kívül az érdekképviseletekben, Belgiumban pedig az ifjúsági szervezetekben.

Az alacsony önkéntes-aktivitású országok közé olyan országok kerülnek, ahol az önkéntesek népességen belüli aránya valamivel kevesebb, mint egynegyed (Olaszország) illetve egyhatod (Spanyolország) volt a legutóbbi felmérések szerint.

Az önkéntesmotivációk kutatásának jellegzetességei és eredményei az egyes európai uniós tagállamokban.

Önkéntesmotivációs vizsgálatokat 13 uniós tagállamban végeztek (Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Lengyelország, Litvánia, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország).

Módszertanilag, az egyes országokban az önkéntesmotivációk vizsgálata négy csoportba sorolható:

- a motivációkat vagy az önkéntesek öndefiníciója, vagy pedig a kutatók által összeállított motivációs lista alapján vizsgálják (pl. Lengyelország, Dánia, Írország, Litvánia)

⁹ Lásd bővebben: http://beta.vita.it/enpages/non_profit_atlas/

- a kutatások másik csoportja a már kidolgozott önkéntesmotivációs faktorok – leggyakrabban a Clary et al (1992) által leírt Voluntary Motivation Inventory – alapján vizsgálják (Egyesült Királyság, Olaszország, Spanyolország)
- a vizsgálatok harmadik csoportja a VMI modifikált változatát használja (pl. Görögország VMS-ISE) vagy a VMI egy faktorát mérik (pl. Franciaország, Hollandia, Spanyolország),
- végzetül pedig, a negyedik típust azok a motivációs vizsgálatok képezik, amelyek új motivációs faktorokat, modelleket dolgoznak ki (Finnország, Németország és Portugália).

A leggyakrabban vizsgált önkéntes csoportok: egyfelől az egészségügyi és szociális szolgáltatásban dolgozó önkéntesek, illetve bizonyos részterületek (véradók pl. Litvániában, AIDS-es betegekkel dolgozó önkéntesek pl. Spanyolországban), másfelől a sport és az úgynevezett speciális rendezvények önkéntesei (Görögország, 2004-es Olimpia). Demográfiai jellemzők alapján az egyik legtöbbet vizsgált önkéntes csoport a fiatal (18-25-30 éves) önkéntesek csoportja, akiknek motivációs vizsgálata az önkéntesség terjesztését, a fiatal korcsoportok bevonását szolgálja.

Az önkéntesmotivációk vizsgálatának leginkább menedzsmenti szempontú megközelítése az Egyesült Királyságra, Írországra és Olaszországra jellemző. Ezen vizsgálatok fókuszában általában az önkéntesek hatékonyabb rekrutációjának, megtartásának és foglalkoztatásának kérdései állnak, és ehhez módszertani eszközül használják fel a motivációs kutatásokat, illetve annak eredményeit.

Az önkéntesmotivációs vizsgálatok egyfelől alátámasztják azt a tényt, hogy az önkéntesek motivációi komplex és igen változatos struktúrát alkotnak, és nem lehet ezeket csak egy-két dimenzió mentén megragadni. A konkrét eredmények függenek a vizsgált csoportoktól, azok demográfiai- társadalomstatistikai jellemzőitől, az önkéntesség tevékenységi formájától, valamint az önkéntesség idejétől. Ugyanakkor a kutatások arra is rámutatnak, hogy az önkéntesmotivációs vizsgálatok eredményeinek nincsenek országspecifikus jellemzői: az önkéntesség értéktelített társadalmi cselekvésként írható le, amely leginkább egy kaleidoszkóphoz hasonlítható, mivel a motivációk struktúráját a „külső” körülmények színezhetik, alakíthatják.

Az önkéntesség helyzete, jellemzői és a motivációs vizsgálatok eredményei az egyes európai uniós tagállamokban

Dánia

Dánia a közepes önkéntes-aktivitású országok közé tartozik a fentebb bemutatott, makro-szintű európai vizsgálatok alapján. Egy 2001-es felvétel szerint a formális és nem formális önkéntesek aránya a népességben 33% volt. Ennek magyarázata az, hogy a dán önkéntes szektor egyik kiemelkedő sajátossága a számos lokálisan működő önszervező szervezet.

A dán önkéntesek bázisát a 30-49 év közötti gyermeket szülőket adják, míg az alacsony képzettségűek, a nem foglalkoztatottak és az idősek körében alacsony az önkéntesek aránya. Egy 2008-as kutatás (Living 2008) szerint a magas iskolázottságúak az egészségügyi és szociális területeken nagyobb arányban jelennek meg önkéntesként. Ugyanezen kutatás szerint a dán önkéntesség struktúrája és az önkéntesek involváltsága átalakulóban van: a jelenlegi önkéntesek sokkal pragmatikusabban néznek az önkéntes tevékenységre, mint a korábbiak, és ideológiailag kevésbé elkötelezettek, mivel számos, önmagát függetlennek deklaráló önkéntes-szervezet jött létre az elmúlt tíz évben. A dán önkéntesség fő területei a sport, a ház- és lakóközösségek, az egészségügyi és szociális tevékenységek.

A dán önkéntesmotivációs kutatások egyrészt az önkéntesség értelmezésén keresztül közelítik meg a témát. Az eredmények szerint (Habermann 2001) az önkéntesek a normatív értékekre helyezik a hangsúlyt, amelyek szerves részét képezik a saját motivációikról alkotott képnek. A vizsgálatban résztvevők szerint az önkéntességhez hozzátartozik az aktivitással és az elkötelezettséggel való azonosulás. Az eredmények alapján az önkéntes munkát a kutatók úgy tekintették, mint a társadalmi integráció (vagy éppen, mint a társadalmi kirekesztettség) mutatóját.

A szociális és sporttevékenységet végző szervezetek önkénteseinek motivációit, illetve az azok közötti különbségeket feltáró vizsgálat (Habermann 2001) azt mutatta, hogy noha a különböző szervezeteknél igen eltérő az önkéntesek nem és életkor szerinti megoszlása (a tipikus önkéntesek a sporttevékenységet végző szervezeteknél fiatalabb életkorú férfiak, míg a szociális szervezeteknél idősebb nők), a két csoport motivációja sok hasonlóságot mutatott. Nemtől és életkortól függetlenül az önkéntes tevékenység végzése mögött több motiváció keveredése volt megfigyelhető, és ezek jól látható hierarchiába rendeződtek: értékek, tanulás, identitás és felebarátiság.

Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyságban a népesség belüli önkéntesek aránya 36% volt a legutóbbi, 2004-es felmérések szerint, ami 17,9 millió önkéntest jelentett. Az önkéntességre úgy tekintenek, mint ami a jótékony szervezetek által kiegészíti a közszolgáltatásokat. Egy önkéntes az Egyesült Királyságban 2005-ben 108 óra önkéntes munkát végzett, ami három hét főállású munkaidőnek felelt meg. Az önkéntesek 29%-a legalább havonta egyszer, 45%-a pedig legalább évente egyszer önkénteskedik. A nőkre inkább jellemző a legalább havonta egyszer végzett önkéntes munka, mint a férfiakra.

Az önkéntes-kutatásokban az önkéntesek két típusát különböztetik meg: a szervezeteknél tagként vagy nem-tagként, de rendszeresen önkéntes munkát végzőket és az úgynevezett „individuális“ önkénteseket, akik főként fiatalok és külföldön hosszabb vagy rövidebb ideig, de alkalmanként végeznek önkéntes munkát. Ez utóbbi típusa az önkéntes munkavégzésnek az európai uniós önkéntes programok egyik központi témája lett, és az európai fiatalok önkéntességi migrációjának fontosságát hangsúlyozza.

Az úgynevezett individuális önkéntesek motivációját Unstead-Joss 2008-as tanulmányában vizsgálta a Clary et al (1992) által kidolgozott VMI-faktorok felhasználásával. Az eredmények szerint az értékek, ezen belül is a másokon való segítség, a megértés (a különböző kultúrák és a „világ“ megértése) és a személyes fejlődés voltak a vezető motivációk az önkéntesek ezen típusában.

A szervezeteknél dolgozó önkéntesek motivációinak vizsgálata az Egyesült Királyságban nagyon szorosan kapcsolódik az önkéntesmenedzsmenti munka fejlesztéséhez. Ez különösen Skóciára érvényes, ahol erre külön protokollt is kidolgoztak. Jarvis (2007) önkéntesmotivációs vizsgálatában és az eredmények értékelésében arra helyezte a hangsúlyt, hogy ennek milyen következményei vannak az önkéntesek rekrutációjára és megtartására. Kiemeli, hogy nagyon fontos a szervezeti értékek közvetítése, de az önkéntesmenedzsmenti munkában hangsúlyt kell fektetni arra is, hogy az önkéntes önmegvalósítási törekvései is teret kaphassanak az önkéntes munkavégzés során.

Finnország

A finn önkéntes szektor - az önkéntesek népesség belüli arányait tekintve – a közepesen aktív kategóriába sorolható, mivel az önkéntesek népesség belüli aránya 20-30% között mozgott a makro-szintű vizsgálatok szerint. A finn önkéntes szektor igen

sokarcú: egyfelől jelentős számú önkéntest foglalkoztatnak az egyházi szervezetek, de igen számottevő – és ez akár finn „specialitásnak” is tekinthető - az önszolgáltató csoportok szerepe a szektorban.

Szervezeti keretekben a finn önkéntesek közül legtöbben a sport, az oktatási szervezeteknél és a szövetkezetekben végeznek önkéntes munkát.

A finn önkéntes szektor Nylund (2000) szerint egyfelől kevert motivációkkal írható le: altruista, individualista, vagy a kettő együtt; másfelől különféle önkéntes aktivitások együttes jelenlétével (individualista, csoport és szervezeti); illetve az önszolgáltató csoportok eltérő típusaival: polgári, egyesületi, közösségi, illetve ezek keveréke, valamint személyes és képviselői; ideológiailag pedig a kölcsönös segítség, a keresztényi jótekonyság és a filantrópia együttes jelenléte jellemzi.

A finn önkéntesek motivációjának vizsgálata viszonylag kiemelt kutatási területnek számít. A vizsgálati megközelítésekben főként a pszichológiai szempontok érvényesülnek: Anne Birgitta Yeung (2004) összesen 767, az önkéntesség mögött álló motivációkhoz kapcsolódó faktort különített el, melyeket 47 motivációs csoportba sorolt, amelyekből megalkotta az önkéntes motivációk oktagon modelljét. A modell négy dimenzióból épül fel, amelyek összesen nyolc pólust adnak ki: adás (*giving*) és kapás (*getting*), közelség (*proximity*) és távolság (*distance*), újdonság (*newness*) és folytonosság (*continuity*), cselekvés (*acting*) és szándék (*thought*).

Az önkéntesmotivációk vizsgálatának másik iránya a különböző demográfiai-társadalomstatistikai változók mentén elemzi az önkéntesmotivációk szerepét az önkéntességben. Így például Yeung (2001) a finn református egyház önkénteseinek, Lähtenmaa (1999) pedig a Helsinkiben és környékén élő fiatal önkénteseknek a motivációját és morális gondolkodását vizsgálta. A kutatások fő kérdése az önkéntes szektor fejlesztésének lehetőségei az eltérő demográfiai- társadalomstatistikai jellemzőkkel rendelkező önkéntesek körében, illetve a fejlesztési lehetőségek irányai, hogy – specifikusan és általában véve is – miként és mely területeken növelhető az önkéntesek száma.

Franciaország

Franciaországban a 18 és 65 év közötti foglalkoztatottak (!) 3,4%-a, valamivel több, mint egymillió ember végzett informális vagy formális önkéntes munkát 2004-ben. A szervezeteknél önkénteskedők száma meghaladta a 720 ezret. A legtöbb önkéntes a

szociális szolgáltatások és az oktatás területén, valamint a szabadidős szervezeteknél tevékenykedett.

A francia önkéntes szakirodalom az önkéntes motivációk kutatását egy speciális elemmel, a kapcsolati motivációk vizsgálatával gazdagította. Ez az önkéntesmotiváció-típus sokban hasonlít az Esmond és Dunlop által (2004) kidolgozott szociális interakció faktorhoz. Míg tehát a közgazdászok elsősorban az önkéntességből eredő előnyökre, valamint az altruizmusra helyezik a hangsúlyt az önkéntes tevékenység okait keresve, Prouteau és Wolff tanulmányukban a szociálpszichológia által korábban hangsúlyozott kapcsolati motiváció (*relational motive*) szerepét vizsgálta. Az önkéntességre úgy tekintenek ebből a nézőpontból, mint a kapcsolatteremtés egyik lehetséges módjára.

A szerzőpáros egy 2002-ben, Franciaországban az önkéntességről és a szervezeti tagságról végzett kutatás (Vie Associative) eredményei alapján vizsgálta a kapcsolati motivációk jelentőségét. A megkérdezettek állításai szerint sokan azért kezdtek el önkénteskedni, hogy barátokat szerezzenek, illetve, hogy megismerkedjenek más emberekkel. Az adatok azt mutatták, hogy az önkéntes tevékenység végzése szoros kapcsolatban áll annak a valószínűségével, hogy az illető az adott szervezetben barátokat szerez, ami tovább erősíti az önkéntesség és a kapcsolati motiváció szerepét.

Görögország

Görögországban az önkéntesek népességben belüli arányát – hasonlóan más dél-európai országokhoz – 10-15% közé teszik. Görögországban a 2004-es Olimpia hatalmas önkéntes tömegeket mozgató meg, amely kiváló alkalmat teremtett a sport és az úgynevezett rendezvény-önkéntesek vizsgálatára.

A nemzetközi sportversenyek önkénteseinek vizsgálatokor egy speciális motivációs skálát alkalmaznak (Volunteer Motivations Scale for International Sporting Events - VMS-ISE). Ezt a skálát tesztelte le a 2004-es Athéni Olimpia önkéntesei közt kutatásában Alexandris, Bang és Ross (2009). Az átdolgozott skála érvényességének és megbízhatóságának vizsgálata mellett másik céljuk az volt, hogy megismerjék az egyes önkéntes csoportok motivációjának különbségeit. Vizsgálatuk során 206 önkéntessel töltötték ki a 29-fokú skálát.

A válaszok az értékek, a megértés és az önbecsülés mellett egy újabb faktor, a sport szeretetének a motiváló erejére is felhívták a figyelmet. Az eredmények szerint a nem és a családi állapot befolyásolta leginkább a megkérdezettek önkéntesmotivációit. A kutatás eredményei alátámasztották a VMS-ISE skála alkalmazását a nemzetközi

sporteseményeken, így a kutatók szerint az a sporteseményeken résztvevő önkéntesek motivációinak fontos mérőeszköze lehet.

Egy 2006-os vizsgálat során egy keresztény ifjúsági egyesület 272 önkéntesével töltötték ki a SEVMS (Special Event Volunteer Motivation Scale - Farrell, Johnston és Twynam 1998) átdolgozott, görög változatát. A faktoranalízis során egy olyan modell keletkezett, melyben a fő faktor, az önkéntes motiváció szempontjából négy tényező bizonyult meghatározónak: a szolidaritás, az eltökéltség, a szokások szerepe és az elhivatottság.

Hollandia

Hollandiában nemcsak a legmagasabb a nonprofit szektorban foglalkoztatottak száma, de emellett a népességben is magas (29-49%) a szervezeteknél önkéntességet vállalók aránya, akik főként a jóléti és egészségügyi területen önkénteskednek. A legfrissebb holland önkéntes vizsgálatok négy fő témát vizsgálnak az önkéntes szektorban.

Ezek közül az első téma a holland nonprofit szektor sajátos struktúrájának, a pilarszisztemnek – a vallási és a szekularizált szervezeteknek – az összehasonlító vizsgálatával foglalkozik. Bekkers és Schuyt (2008) az egyházak és más, nem vallásos nonprofit szervezetek számára felajánlott időbeli és anyagi áldozatok különbségét vizsgálta az egyes hollandiai felekezeti tagjai között. Hipotézisük szerint a vallási szervezetek számára történő felajánlások a vallásos közösségekben való részvételen alapulnak, míg a nem vallásos szervezetek támogatása inkább olyan társadalmi értékekben gyökerezik, mint az altruizmus, az egyenlőség elve, vagy a közjóért való felelősségvállalás - melyek a vallási hagyományoknak is szerves részét képezik.

A másik, szélesebb kutatási terület – amelyből a Régiók Bizottságának rapportőre is sokat merített, mint ahogy azt a bevezetőben bemutattuk – azzal foglalkozott, hogy milyen különbségek figyelhetők meg azoknak a kapcsolati hálója közt, akik tagjai valamilyen önkéntes szervezetnek, illetve azoké közt, akik nem vesznek részt ilyen önkéntes tevékenységben.

A hollandok kapcsolati hálózatát vizsgáló, 1000 fős mintán végzett kutatás (Survey of the Social Networks of the Dutch) első eredményei szerint az önkéntes szervezetek tagjai inkább képesek arra, hogy hozzáférjenek a társadalomban rendelkezésre álló forrásokhoz. Ezzel ellentétben a szerzők nem találtak összefüggést a kapcsolati háló sűrűsége és a társadalmi bizalom szintje közt, ami véleményük szerint megkérdőjelezi Putnam társadalmi tőke elméletének helyességét.

A harmadik vizsgálati terület sok hasonlóságot mutat a Clary et al. (1992) által is vizsgált „társadalmi-faktor“ mérésével. Bekkers (2007) a holland nonprofit szervezetekben történő önkéntes munkavégzéssel összefüggésben azt vizsgálta, hogy mekkora az önkéntesség generációs átörökítésének jelentősége. Az eredmények szerint - a családra vonatkozó 2000. évi országos kérdőív (Family Survey of the Dutch Population 2000) alapján - a jelenlegi önkéntesség és a szülők múltbéli önkéntessége közt szignifikáns kapcsolat van. Míg a vallásos és a kvázi-vallásos szervezetek önkéntesei esetében az önkéntesség átörökítése nagyrészt a vallásosság és a társadalmi státusz továbbadásának tudható be, a szülők önkéntes munkavégzése a gyermekek nem-vallásos szervezetekben történő önkéntességének valószínűségét is növelte, még a két generáció vallásosságának, iskolai végzettségének, anyagi helyzetének és személyiségi jegyeinek kontrollálása mellett is. Az értékek internalizációját hangsúlyozva Bekkers kizárja, hogy ez a generációs hatás direkt szülői nyomáson alapulna.

Végezetül, a vizsgálatok egy másik csoportja komplex magyarázatot igyekszik adni az önkéntes szervezetekben való részvételre. Míg a szociológiai modellek a különböző források, az emberi és társadalmi tőke szerepét emelik ki, addig a pszichológiai elméletek a személyiség empatikus jegyeire és extrovertáltságára helyezik a hangsúlyt, a politikatudomány pedig a politikai értékek és attitűdök hatására fókuszál. Ebben a tanulmányában Bekkers (2005) azt vizsgálja, hogy a személyiségjegyek, a politikai preferenciák és a társadalmi jellemzők mennyiben képesek előrejelezni a civil aktivitást. Az eredmények szerint a társadalmilag aktív állampolgárok több emberi és társadalmi tőkével rendelkeznek, értékorientációjuk inkább posztmateriális, jobban érdeklődnek a politika iránt és jellemzően baloldali, vagy keresztény pártokat preferálnak, valamint nagyobb empatikus készséget mutatnak más emberek sorsa iránt. A személyiségjegyek részben a templomba járás gyakoriságán, valamint az iskolai végzettségen keresztül hatottak a civil aktivitásra, és ez a kapcsolat a jövedelem nagysága szerint is különbségeket mutatott. Mindezek azt mutatták, hogy a különböző társadalmi, politikai és pszichológiai jellemzők közösen hatnak a civil felelősségvállalásra.

Írország

A 2004-es adatok szerint Írországban a felnőtt népesség 41%-a végezett önkéntes munkát, ami közel 4,2 millió embert jelent. A legaktívabb önkéntességi területek a sportrendezvényekkel, a rekreációval, a szociális szolgáltatásokkal, a környezetvédelemmel, a kultúrával és a hitélettel voltak kapcsolatosak.

A kutatások a szociális szolgáltatások területén dolgozó önkéntesek motivációira fókuszálnak, hiszen a 2007-ben meghirdetett nemzeti program különösen az önkéntesek szolgáltatásban való részvételének erősítését tűzte ki. McNeela (2008) négy kulcstényezőt emel ki, melyeket szociálpszichológiai elméletek segítségével elemez: az önkéntes motiváció, a szervezethez való személyes kötődés, az önkéntességgel járó előnyök, valamint a munkából eredő kihívások. A kutatás eredményei arra figyelmeztetnek, hogy az önkéntes tevékenységből fakadó előnyök és kihívások szerepe az önkéntesség megkezdésében és fenntartásában a korábbinál nagyobb figyelmet érdemelne, illetve, hogy az önkéntes munka elköteleződésként való értelmezése tovább motiválhatja az önkénteseket.

Lengyelország

Lengyelországban a felnőtt népesség 30%-a (6,6 millió ember) végzett nem fizetett munkát 2006-ban.¹⁰ Noha ez a szám kétszer magasabb a 2001-es adatoknál, de 2004 óta nem növekedett az önkéntesek száma. A nők 24%-a, míg a férfiak 20%-a mondta azt, hogy önkéntesként dolgozott legalább egyszer a vizsgált időszakban. A szervezetek felére volt jellemző, hogy alacsony számú önkéntest foglalkoztattak, és csak 6,5% tudott nagyobb számú (70 fő) önkéntest legalább egyszer megmozgatni.

A közép-kelet-európai országok közül Lengyelországban végeztek önkéntesmotivációs vizsgálatot. Ochman és Jordan (1997) a varsói Önkéntesek Központjába jelentkezőket kérdezte meg, hogy miért akarnak önkéntesek lenni. A 170 interjú eredménye a következő volt: 61% segíteni szeretne a szükségben lévő embereken, 46% új készségeket szeretne tanulni, 41% csinálni szeretne valamit, 31% a saját megelégedéséért, 29% új embereket szeretne megismerni, 11% hálából, 7% egy adott ügyért szeretne harcolni, 4% pedig azért, mert sok szabadideje van.

A legtöbbször említett válasz tehát az altruizmus és az emberbarátság volt, ám ezek gyakran kapcsolódtak össze olyan saját célkitűzésekkel, amelyeket az önkéntességnek köszönhetően tudtak elérni. Az eredmények szerint a fő önkéntes motivációk a következők: a másokon való segítség, a tapasztalatszerzés, új készségek elsajátítása, „legyen mit csinálni” és az elégedettség érzése.

¹⁰ <http://beta.vita.it/guide/view/34/86535>

Litvánia

Litvániában az önkénteseknek nincs rendszeres nyilvántartása, csak ad-hoc vizsgálatok adataira lehet támaszkodni. Egy 2007-es kutatás (Civil Society Survey, 2007) szerint¹¹ a népesség mintegy 3%-a, valamivel több, mint 100 ezer ember végez önkéntes munkát. A legtöbb önkéntes a beteggondozásban és a véradásban vesz részt. A 18-25 éves korosztály 24%-a, míg a 60 éven felüliek közül csak 7% végez valamilyen önkéntes tevékenységet. Az eredmények szerint a nagyvárosokban élők jobban involváltak az önkéntességben, mint a kisebb településen lakók. Iskolai végzettség szerint a magasabb iskolai végzettségűek 29%-a mondta azt, hogy végez valamilyen önkéntes tevékenységet. 2000 óta a litván nonprofit szervezetek száma majdnem megtriplázódott, ugyanis míg 2000-ben 7000, 2007-ben már 20 ezer bejegyzett nonprofit szervezet volt. A gyorsan fejlődő litván nonprofit szektort a kutatások szerint (Vaidelytė, 2006) a tradicionális és a modern vonások keveredése, a filantrópia-értelmezések ellentmondásossága, valamint további olyan sajátosságok jellemzik, amelyek a kommunizmus évtizedeiből és a civil társadalom hagyományának hiányából fakadnak. Mivel az egyik leggyakoribb önkéntes tevékenység Litvániában a véradás, ezért az önkéntességnek ez a formája áll a vizsgálatok középpontjában is. Egy 2006-os kutatás szerint (Blazeviciene, A., Buciuniene, I., Kazlauskaite, R., Skudiene, V., Stonienė, L. 2006) a rendszerváltás előtt Litvániában a véradás kizárólag anyagi ellenszolgáltatás fejében zajlott. Az EU-csatlakozás után az ország eltökölte az uniós normákhoz való igazodást, vagyis az önkéntes véradásra való átállást, az új rendszer bevezetése azonban számottevően befolyásolhatja a véradók motiváltságát. A 400 fő megkérdezésével zajló kutatás célja ezért az volt, hogy feltárják a véradók motivációit, valamint megismerjék véleményüket az új rendszerről.

A véradás mögött álló motivációk két fő csoportja a következő volt: a másoknak való segítségnyújtás, illetve az anyagi kompenzáció. A többség csak vészhelyzet, vagy közvetlen hozzátartozók esetén járulna hozzá az ingyenes véradáshoz, ami arra enged következtetni, hogy amennyiben a jelenlegi – kompenzációs – rendszert megszüntetnék, a jelenleg aktív véradók jó része felhagyna a tevékenységgel, ami komoly következményekkel járhat.

A változóban lévő szektor és az alacsony önkéntesség problémáival foglalkozó vizsgálat (Daugėlaitė, J. 2007) szerint Litvániában az önkéntesség még mindig nem

¹¹ <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20LT.pdf>

örvend túl nagy népszerűségnek. Ez arra vezethető vissza, hogy a nonprofit szervezeteknél folytatott önkéntes munka egyelőre nem foglalta el méltó helyét az elismert tanulási formák sorában: a vizsgálat célja ezért az önkéntességnek, mint az oktatás egy lehetséges területének a bemutatása volt.

A kutatás abból a feltevésből indult ki, hogy a legfontosabb önkéntes motiváció azoknak az értékeknek a megléte, amelyek a nonprofit szervezetek szellemiségéhez kapcsolódnak; tehát nem a szakmai szempontok, vagy a tapasztalatszerzés vágya a fő motivációs erő. Másrészt pedig, a résztvevők maguk sem igazán ismerik fel, hogy az önkéntes munka a tanulás egy speciális formáját jelenti számukra.

A vizsgálat eredményei azonban azt mutatják, hogy 1. a tanulásvágy erősebb motivációs erővel rendelkezett az önkéntesek körében, mint az értékrendszer, továbbá, hogy 2. a résztvevők felismerik az önkéntességben rejlő tanulási és tapasztalatszerzési lehetőségeket.

Németország

Németországban a lakosság minden harmadik tagja (a felnőtt népesség 34%-a) végez önkéntes munkát (von Rosenbladt 2000). Átlagosan egy személy két szervezetnél volt önkéntes, de a férfiak magasabb arányban, mint a nők. A leggyakoribb önkéntességi területek: sport (37%), szabadidő (25%), kultúra (16%), oktatás (11%) és a szociális terület (10%). A német önkéntesség egyik sajátos területét jelentik a politikai szervezeteknél végzett önkéntes munkák (itt az önkéntesek 5%-a dolgozott). Az önkéntesek 50%-a volt egyesületeknél önkéntes. Az a trend, ami a kilencvenes évek elején jellemző volt Németországra - miszerint a nyugati tartományokban magasabb az önkéntesek aránya, mint a keleti tartományokban – a kilencvenes évek végére sem változott (a kilencvenes évek elején a nyugati tartományokban a népesség 40%-a, a keleti tartományokban 31%-a volt önkéntes, ezek az arányok 199-ben 30-24%-ra módosultak).

A német önkéntesek körében 1999-ben végzett reprezentatív felmérés szerint a legfontosabb motivációk az altruizmus, a tapasztalatszerzés, az önkéntesség öröme és a kapcsolatok kialakítása voltak.

Egy 2006-ban megjelent tanulmány (Gensicke, Picot, Geiss 2006), amely a német önkéntes szektor változásait tekintette át 1999 és 2004 között, azt mutatta ki, hogy az önkéntes értékei és képzettsége nagyobb szerepet játszanak az önkéntesség vállalásában, mint például a materiális jellemzők (pl. kereset). Az önkéntesség három

típusát állították fel a szerzők a többfaktoros elemzések alapján: a közjó-, a közösség/társaság- és az érdeklődés/érdekeltség-orientált önkéntességet. Míg 1999-ben a német önkéntesek 36%-a közösség/társaságorientált, 32-32%-a pedig közjó-, illetve érdeklődés/érdekeltség-orientált önkéntes volt, addig 2004-ben 36%-uk inkább érdeklődés/érdekeltség-orientált, míg 34%-uk közjó-, és csak 31%-uk volt közösség/társaságorientált.

A német önkéntesség-kutatásban az egyik legelterjedtebb önkéntesmotiváció-mérő skálát Bierhoff és Schülken (1999) dolgozta ki, amely sok hasonlóságot mutat Clary et al (1992) motivációs faktoraival. A Bierhoff által mért faktorok: szabadidő eltöltés, karrier, megértés, önértékelés, önmegismerés és foglalkozási tapasztalat. A segítő szakmák önkéntesei körében mért eredmények szerint a szabadidő eltöltése, a karrier és a megértés voltak a legfontosabb motivációk.

A német motiváció-kutatások további jellemzője, hogy a többfaktoros elemzések alapján is megkülönböztetik az önkéntesség altruisztikus és egoisztikus orientációját. Ennek mérése során - általánosságban - nem találtak különbséget az önkéntesek között, de amennyiben az önkéntesség idejét vizsgálták, akkor azt tapasztalták, hogy a 6 hónapnál rövidebb ideje önkénteskedők esetében az egoisztikus motivációk, míg a 6 hónapnál hosszabb ideje önkénteskedők esetében az altruista motivációk voltak az erősebbek. A legfrissebb kutatások szerint (Motsch 2002) az önkéntesség motivációi is átalakulóban vannak Németországban, ahogy megváltoztak az önkéntesség tevékenységi területei is. A vizsgált és mért motivációk sorában előtérbe kerültek: az élvezet és az öröm, az önállóság, részvétel, az élethosszig tartó tanulás, a személyes értékek, a találkozás és kommunikáció másokkal, a meggyőződés, a hit és az integráció.

Olaszország

Olaszországban a felnőtt népesség 8-12%-a végezett 2004-ben önkéntes munkát, ennek alapján az alacsony önkéntes aktivitású országok közé sorolják. A 4 millió olasz önkéntes közül több mint 3 millió dolgozik nonprofit szervezeteknél, 100 ezer egyházi szervezeteknél, 30 ezer pedig önkéntes katonai szolgálatot teljesít. A nonprofit szervezeteknél önkénteskedők több mint a fele (63%) kulturális, sport-szabadidős szervezeteknél, 8% az egészségügyben, 7% pedig szakszervezeteknél és érdekképviselőknél végez önkéntes munkát.

Az olasz önkéntesmotivációs kutatások egyfelől a külső és belső motivációk szerepét, másfelől a Clary et al (1992) által felállított motivációs faktorokat vizsgálták az olasz

önkéntesek körében. Cappellari és Turati (2004) mind a külső, mind pedig a belső motivációkat kutatták, amelyek egyaránt befolyásolhatják az önkéntesek munkaerőpiaci kínálatát. Az adatfelvétel során a szociális ellátás területén dolgozó önkéntesek, a politikai szervezetek és az egyesületek aktivistáinak motivációját és preferenciáit mérték. Az eredmények szerint mind a belső, mind pedig a külső motivációk befolyással vannak az önkéntes tevékenység iránti elköteleződésre, míg azonban a belső motivációk növelik az önkéntesség esélyét, a külső motivációk jellemzően az önkéntes munkavállalás ellenében hatnak.

Guglielmetti, Marta és Pozzi (2006) 461 olyan, 24 és 31 év közötti önkéntest kérdezett meg, akik fiatalokkal foglalkoztak. Az önkéntesmotivációk négy típusát különítették el, ezek a következők: társadalmi, karrier-központú, önvédelmet szolgáló és érték-orientált motivációk. Az eredmények azt mutatták, hogy az önkéntesek nagyon változatos motivációs mintázatokkal rendelkeznek, melyekben keverednek az én-orientált és az altruisztikus motivációk. A motivációk közül kiemelkedett az elégedettség érzetének és a szervezetbe való beilleszkedésnek a fontossága. A kutatás visszaigazolta a sokszínű motivációs mintázat jelentőségét: azok az önkéntesek ugyanis, akiket több minden ösztönöz, rugalmasabban kezelik az önkéntességgel járó „költségeket“ (pl. idő), és nagyobb valószínűséggel tartják fent hosszabb távon is a tevékenységüket.

Fiorillo (2007, 2009) vizsgálata az önkéntesmenedzsment számára nyújt hasznos eredményeket. Vizsgálatában a rendszeres önkéntes munkavégzést meghatározó faktorokat kutatta, azaz, hogy az anyagi ösztönzők (vagyis a külső motivációs erő) bevezetése hogyan hat az önkéntesek belső motivációira. A vizsgálat eredményei szerint a költségtérítés megjelenése fokozatosan átveszi a belső motivációk szerepét. Későbbi vizsgálati eredményei szerint az anyagi ösztönzők, azaz a külső motivációk növelik az önkéntességre fordított munkaórák számát, míg a belső motivációk önmagukban, ha nem elég erősek, csökkentik a hajlandóságot. Azoknál tehát, akik ilyen gyenge belső motiváltsággal rendelkeznek, a költségtérítés megemelheti az önkéntességre fordított időt.

Portugália

Portugáliát ugyancsak az alacsony önkéntes-aktivitású országok közé sorolták be, mivel a felnőtt népesség 8-12%-a végezett 2004-ben önkéntes munkát. A portugál önkéntes szektor az elmúlt évtizedben indult igazán fejlődésnek, ezért az önkéntesmotivációk vizsgálatának fontosságát is szervezetfejlesztési megközelítésben tárgyalják. Ferreira,

Proença, és Proença (2008) szerint a motivációk megfelelő feltárása kulcsfontosságú, hiszen minél jobban ismeri egy szervezet a saját önkénteseit, annál inkább képes lesz szükségleteik kielégítésére és a várakozásoknak való megfelelésre. A nonprofit menedzsment szempontjából tehát kiemelt jelentőségű, hogy milyen tényezők ösztönzik az embereket arra, hogy szabadidejükből az önkéntes munkára áldozzanak. A szerzők a szolgáltatói tevékenységet végző szervezetek önkénteseinek motivációját vizsgálják korábbi kutatások adatbázisainak a felhasználásával. Ehhez egy új tipológiát vezetnek be, melyben a különböző önkéntes motivációkat négy csoportba sorolják – ezek a következők: 1. altruizmus, 2. integráció, 3. társadalmi elismerés, 4. tanulás. Az eredmények alapján arra hívják fel a figyelmet, hogy további vizsgálatokat szükségesek, a szakirodalom ugyanis figyelmen kívül hagyja az önkéntesek *megszerzéséhez* és *megtartásához* szükséges motivációk közti különbséget.

Spanyolország

Spanyolországban a népesség 12-15%-a, mintegy 2,9 millió ember végezett 2004-ben önkéntes munkát, akiknek a fele legalább többször egy hónapban önkénteskedett. Az önkéntesek 54%-a nő, és legtöbbször (45%) 20-35 év közötti, míg a 30-50 év közöttiek aránya 12%. Ezek a 20-35 év közötti, főként női önkéntesek leginkább a szociális szolgáltatási területeken fejtik ki önkéntes tevékenységüket. 2007-ben indították Spanyolországban a „microvolunteering” programot, amihez 83 szervezet 500 önkéntese csatlakozott, aminek lényege az volt, hogy nemcsak órákat, hanem „percek” is lehet önkéntességgel tölteni.

Barrera (1997) az önkéntesek öndefiníciója alapján vizsgálta az önkéntes motivációkat. Arra a kérdésre, hogy miért lett önkéntes, a válaszadók 33%-a rászorultakkal való együttérzést, 23%-a a szolidaritásról vallott általános elveket, 8%-a pedig a társadalom megváltoztatását jelölte meg. A megkérdezettek 18%-ának az önkéntesség a szabadidő kihasználásának hasznos módja, 4% szerint pedig az önkéntesség lehetőséget teremt új emberek megismerésére és barátságok kialakítására, azaz az ismeretségi kör bővítésére. A megkérdezett önkéntesek 16%-a személyes jellegű válaszokat adott (pl.: szeret önkéntesnek lenni, jól tesz az önbecsülésének), 14%-ot pedig a problémában való személyes érintettség motivált. Az önkéntes munkát soha nem végeztek főként pragmatikus okokkal magyarázták távolmaradásukat. 64%-uk hivatkozott arra, hogy a sok munka vagy tanulás miatt nincs ideje, míg 6% családi elfoglaltságokat jelölt meg.

Alapvetően viszont nincs kifogásuk az önkéntes munka ellen, ami arra utal, hogy az önkéntességtől való távolmaradásuk elsősorban a motivációk hiányának tudható be.

Dávila és Díaz-Morales (2009) az életkor önkéntes motivációkra gyakorolt hatását vizsgálta. A kutatás során 214 önkéntest kérdeztek meg különböző szervezetekből. Az eredmények visszaigazolták a *szocioemocionális szelektivitás* elméletből levezetett hipotézist: az életkor növekedésével ugyanis egyre csökkent a karrier, a tanulás és a más emberekkel való megismerkedés motivációjának a szerepe, nőtt viszont a társadalom- és érték-orientált tényezők jelentősége.

Irodalom

Alexandris, K., Bang, H., Ross, S.D. (2009): Validation of the Revised Volunteer Motivations Scale for International Sporting Events (VMS-ISE) at the Athens 2004 Olympic Games. *Event Management. Cognizant Communication Corporation, Volume 12, Numbers 3-4, 2009, 119-131.*

Barrera, J. F. (1997): Gondolatok az önkéntességről a második évezred végén. *Parola, 1997.*
http://www.kka.hu/Kozossegi_Adattar/PAROLAAR.NSF/a6c7ef3693fdee29c1256a080060dc3a/4f5da88cdb3076b3c12568860006d325?OpenDocument

Bekkers, R., Flap, H., van der Gaar, M., Völker, B. (2008): Social Networks of Participants in Voluntary Associations. In: Lin, N., Erickson, B. (eds.): *Social Capital: Advances in Research.* Oxford University Press.

Bekkers, R., Schuyt, T. (2008): And Who is Your Neighbour? Explaining the Effect of Religion on Charitable Giving and Volunteering. *Review of Religious Research, 50(1):74-96.*

Bekkers, R. (2007): Intergenerational Transmission of Volunteering. *Acta Sociologica, Vol. 50, No. 2, 2007, 99-114.*

Bekkers, R. (2005): Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality and Political Values. *Political Psychology, 26(3), 439- 454.*

Bierhoff, H.W., Scülken, T. (1999): Motive ehrenamtlicher Helfer. Vergleich von Ehrenamtlern, Sozialpädagogen, Zivildienstleistenden und beruflichen Helfern. Bericht No.97. Universität Bochum.

Blazeviciene, A., Buciniene, I., Kazlauskaite, R., Skudiene, V., Stonienė, L. (2006): Blood Donors' Motivation and Attitude to Non-Remunerated Blood Donation in Lithuania.

<http://www.biomedcentral.com/1471-2458/6/166>

Cappellari, L., Turati, G. (2004): Volunteer Labour Supply: the Role of Workers' Motivations. *Annals of Public and Cooperative Economics, Blackwell Publishing, vol. 75(4), 619-643.*

Chacón, F., Vecina, M. L. J. (1999): Motivation and Burnout in Volunteerism. *Psychology in Spain, 2000, Vol. 4. No 1, 75-81.*

Clary, G.E., Snyder, M., Ridge, R. (1992). Volunteers' Motivations: a Functional Strategy for Recruitment, Placement and Retention of Volunteers. *Nonprofit Management and Leadership 2. 333-350.*

Dávila, M. C., Díaz-Morales, J. F. (2009): Age and Motives for Volunteering: Further Evidence. *Europe's Journal of Psychology, 2/2009, 82-95.*

Daugėlaitė, J. (2007): Non-Formal Education as a Part of Voluntary Activity in Non-Governmental Organizations. Vytautas Magnus University, Network of Lithuanian Academic Libraries

Declercq, A., Hermans, K., Hustinx, L., Lammertyn, F., Vanhove, T. (2005): Bifurcated Commitment, Priorities, and Social Contagion: the Dynamics and Correlates of Volunteering within a University Student Population. *British Journal of Sociology of Education, vol:26, No. 4, 523-538.*

- Esmond, J., Dunlop P. (2004): Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. Perth: Lotterywest and CLAN WA Inc.
- Ferreira, M., Proença, T., Proença, J. F. (2008): As motivações no trabalho voluntário. Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão, jul. 2008, vol.7, no.3, 43-53. old.
- Fiorillo, D. (2009): Do Monetary Rewards Crowd out Intrinsic Motivations of Volunteers? Some Empirical Evidence for Italian Volunteers. Discussion Papers 3/2009, D.E.S. (Department of Economic Studies), University of Naples "Parthenope"
- Fiorillo, D. (2007): Do Monetary Rewards Undermine Intrinsic Motivations of Volunteers? Some Empirical Evidence for Italian Volunteers. MPRA Paper 7783, University Library of Munich, Germany.
- Gensicke, T., Picot, S., Geiss, S. (2006): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. VS Verlag, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Guglielmetti, C., Marta, E., Pozzi, M. (2006): Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Springer Netherlands, Volume 17, Number 3. 221-232.
- Habermann, U. (2001): A Postmodern Saint? - on Motives for Voluntarism. Lund University, 2001.
- Jarvis, S. (2007): Recruitment and Retention of Volunteers. Research, Policy and Strategy Research, July. Volunteer Development Scotland
- Lagerspetz, M., Rikmann, E., Ruutsoo, R. (2002): The Structure and Resources of NGOs in Estonia. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Springer Netherlands, Volume 13, Number 1, 73-87.
- Lähteenmaa, J. (1999): The Hedonistic Altruism of Young Voluntary Workers. *Young*, Vol. 7, No. 4, 1999, 18-37. old.
- Lundström, T., Svedberg, L. (2003): The Voluntary Sector in a Social Democratic Welfare State - The Case of Sweden. *Journal of Social Policy*, vol 32, no. 2, 217-238.
- MacNeela, P. (2008): The Give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Springer Netherlands, Volume 19.
- Moschner, B. (2002). Altruismus und Egoismus. Was motiviert zum Ehrenamt? Bielefeld: Bielefeld 200plus Forschungsprojekte zur Region. Discussionpapier 20.
- Motsch, P. (2002): Die Stadt und ihre engagierten Bürger. Kommunale Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit. In: *Freiwilligenarbeit. Einführung in das management von Ehreamtlichen in der Sozialen Arbeit* (Hrsg: Rosenkranz, D. Weber, A.). Weinheim und München
- Ochman, M., Jordan, P. (1997): Az önkéntesség, mint értékes szervezeti erőforrás. Johns Hopkins University Institute for Policy Studies http://www.nonprofit.hu/files/1/7/5/175_AZ%D6NK%C9NTESS%C9G.doc
- Prouteau, L., Wolff, F. C. (2008): On the Relational Motive for Volunteer Work. *Journal of Economic Psychology*, Elsevier, vol. 29(3), 314-335. old.
<http://www.sc-eco.univ-nantes.fr/~fcwolff/wolff/articles/JEP08.pdf>
- Rosenblatt von, B. (1999) (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Freiwilligensurvey 1999*. Verlag W. Kohlhammer. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., Grammatikopoulos, V., Theodorakis, Y. (2006): Volunteering in Olympic Games: Construct Validity and Predictive Utility of reasoned action and planned behavior theory. *International Journal of Sport Management*, 7, 121-137. old.
- Unstead-Joss, R. (2006): An Analysis of volunteer motivation: Implications for international development. *Voluntary Action*, Vol.9, Number 1. Institute for Volunteering Research
- Vaidelytė, E. (2006): Philanthropy Phenomenon in Modern Lithuania: Between Christian Morality and Post –Communist Reality. *Social Sciences* No. 2. (52), 2006.

Yeung, A. B. (2004): The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Springer Netherlands, Volume 15, Number 1 / March, 2004.