

*Interjú-Civil A Pályán, 2010/2.*

**2009. októberében indult el a „Magyar Önkéntesek Motivációinak Vizsgálata“ c. kutatási program (www.volunteermotivation.hu), amelyben 235 szervezet 3000 önkéntese vett részt. A több mint félévig tartó kutatás eredményei ez év március végére készültek el. Ez alkalomból beszélgettünk Dr. Bartal Anna Máriával a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Szociológia Intézetének docensével, a kutatás vezetőjével.**

***Milyen céljai voltak a kutatásnak, és miért éppen az önkéntesek motivációit vizsgálták? Miért volt erre szükség?***

Az önkéntesek motivációinak kutatása nem ismeretlen terület a hazai önkéntes-kutatásban, de valójában nagyon keveset tudunk az önkéntesek demográfiai-társadalomstatistikai jellemzői vagy éppen tevékenységterületek szerinti motivációjáról. Márpedig az önkéntes-menedzsmentben az önkéntesek rekrutációjánál, elhelyezésénél és megtartásánál rendkívül fontos lenne mind a potenciális, mind pedig a már önkéntes munkát végzők motivációinak ismerete. Ez volt a kutatás egyik célja és indítéka, a másik meg az, hogy az eddigi teoretikus – a „hagyományos“ és „új“ önkéntesség – kategorizációk nem nyújtottak az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára olyan, jól kézzel fogható módszereket, amelyekkel önkénteseik motivációját ténylegesen is mérni tudták volna. Egy önkéntesmotivációt mérő vizsgálati módszer – az Önkéntes Motivációs Kérdőív – segítségével ugyanis, a szervezetek testreszabottabb és célzottabb üzenetekkel tudnák önkénteseiket megtalálni, továbbá számukra megfelelő tevékenységeket nyújtani, valamint olyan atmoszférát biztosítani, amelyben az önkénteseik elégedettek és nagyobb számban, hosszabb távon is vállalják az önkéntességet.

***Az önkéntesek mely motivációit vizsgálták az Önkéntes Motivációs Kérdőívvel?***

A vizsgálat során azt a magyarra adaptált és kiegészített kérdőívet (lásd erről bővebben a Civil Szemle 22. számában, *Bartal Anna Mária: Mit mutat a kaleidoszkóp* c. tanulmányát) alkalmaztuk, amelynek eredeti változatát 2004-ben Nyugat-Ausztráliában Judy Esmond és Patrick Dunlop dolgozta ki. Az általunk használt kérdőív 59 állítást tartalmazott és 16 motivációs faktort mért. A motivációs faktorok az önkéntesség motivációnak négy nagy csoportját vizsgálta. Az első csoport az

önkéntesség motivációjában meghatározó társadalmi-szociális motivációkat mérte, úgy mint: *az értékek, a reciprocitás, a helyi önkormányzati és kormányzati hiányok, valamint a vallás faktorok*. A következő csoportot az úgynevezett én-központú, az önkéntességből eredő személyes haszon és célok mérésére szolgáló motivációs faktorok képezték, úgy mint: *a megértés, az elismertség és a karrierfejlesztés faktorok*. Míg a harmadikat, az önkéntességben a társadalmi minták és interakciók fontosságát mérő motivációk alkották: *a társadalmi és szociális interakciók faktorok*. Végezetül pedig a negyedik csoportot az önkéntesmotivációkban megmutatkozó pszichológiai-jellegű motivációk, mint az *önbecsülés, az önvédelem, valamint visszahatása környezetre és visszahatás az egyénre motivációs faktorok* képezték. Mint látható, az Önkéntes Motivációs Kérdőív az önkéntesmotivációk igen összetett struktúráját képes felmérni, aminek alapján az önkéntesmenedzsmenti munka is differenciáltabbá válhat.

***Mielőtt a főbb önkéntesmotivációk ismertetésére térnénk rá, kit tekinthetünk - kutatás eredményei alapján – ma, a „tipikus“ magyar önkéntesnek?***

A vizsgálat eredményei alapján ma a „tipikus“ magyar önkéntes olyan 18-45 év közötti nő, aki városokban vagy községekben él. Ezek az eredmények különböznek a korábbi vizsgálatokétól, mivel a mintába főként a „terepen dolgozó“ önkéntesek kerültek be, és kevésbé a szervezetek vezetését, kuratóriumi tagságát önkéntes munkában végzők, ami főként a férfiakra jellemző. További jellemzője ennek a „tipikus“ önkéntesnek, hogy inkább házas, de nagy gyakorisággal lehet hajadon. Ebből következően inkább gyermeces, aki általában 2 gyermeket nevel, vagy pedig gyermektelen. A magyar átlagnépességhez képest magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, hiszen leginkább felsőfokú, vagy középfokú végzettsége van. Gazdaságilag aktív, és főként szolgáltatás jellegű, illetve felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörben dolgozik. Ezzel összefüggésben átlagos havi jövedelme inkább 75-150 ezer forint között van, de gyakori, hogy ennél magasabb, 250-300 ezer forint. Végezetül pedig a maga módján vallásosnak és katolikus felekezetűnek vallja magát. Önkéntességére jellemző, hogy az elmúlt 10 évben lett önkéntes, míg a szervezeteknél végzett leggyakoribb önkéntes tevékenysége, hogy rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában segédkezik, és/vagy pedig adminisztratív feladatokat lát el, és/vagy pedig gyermek- és ifjúságvédelmi programokban segédkezik. A vizsgálat során mért motivációk ennek, a statisztikailag

„ideál-tipikus“ önkéntesnek a motivációit tükrözik. Az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára ez egy viszonyítási pont a tekintetben, hogy önkénteseik mennyire hasonló, vagy eltérő demográfiai vagy társadalmi jellemzőkkel rendelkeznek. Részletesebb eredményeink azt mutatták, hogy leginkább az életkor az, ami differenciálja a az önkéntesmotivációkat és ebből következően úgy véljük az önkéntesmenedzsmenti munkának is „korspecifikusnak“ kell lennie, a tevékenységen belül.

### ***Mik voltak a kutatás legfontosabb megállapításai?***

Az eredmények alapján az első fontos megállapítás amit levonhattunk, hogy a hazai önkéntesség erőteljesen érték, de kevésbé társadalmi normák, minták és legkevésbé sem hitrendszer által vezérelt cselekvés. Ennek fényében, úgy látjuk, hogy a hazai önkéntesség fejlesztése szempontjából is rendkívül fontos, hogy a szervezetek a világos értékrendet és célokat közvetítsenek. Ugyanis minél több ember számára hitelesek és hihetők egy szervezet céljai, annál több ember köteleződik el, és minden bizonnyal annál több önkéntes is lesz. Az is jól körvonalazódott a motivációk sorrendje alapján, hogy a közvetve érték-orientált motivációs faktorok – mint például a *környezet védelme* és a *kultúra megőrzése* vagy *kormányzati hiányok* – átlagértékei azt mutatták, hogy az önkéntesek fontos társadalmi érték-vesztésként élik meg a forrás- és támogatások hiányát és ez jelentős részüket motiválja az önkéntes tevékenységükben. Ennek alapján tehát azt is mondhatjuk, hogy ezek azok a kollektív értékek, amelyek ma Magyarországon az önkéntesség motívumaiban is megjelennek. A másik fontos következtetés az volt, hogy az elmúlt 20 évben a társadalmi-gazdasági változások hatására az önkéntesség tartalma, jelentése átértékelődött és elnyerte igazi tartalmát: a „közérdekű, kötelező felelősségvállalásból“ (mint pl. a kommunista szombatok), önként, fizetség nélkül, valamilyenfajta közjó elállításáért – formális vagy informális keretek között – végzett társadalmi cselekvéssé vált. Ugyanakkor az elmúlt 20 év kevés volt arra, hogy olyan normatív mintává fejlődjön a családokban, a közösségekben, aminek hatását mérni lehet. Azaz, talán még egy generációnyi idő kell ahhoz, hogy az önkéntesség értékelhető és mérhető mintává váljon a magyar társadalomban.

***Hogyan alakult a legfontosabb motivációk sorrendje? Véleménye szerint ennek az önkéntesmenedzsmenti munkára nézve milyen megfontolásai lehetnek?***

Az *érték* motivációs faktort a főbb motivációk sorrendjében az *elismertség* és a *szociális interakció faktorok* legmagasabb átlagértékei követték. Tulajdonképpen e három faktor képezi a magyar önkéntesek fő motivációit. Mind az *elismertség*, mind pedig a *szociális interakció* motivációnak az önkéntesmenedzsmenti munka szempontjából kiemelkedő jelentőségük van. Az *elismertség faktor* viszonylag magas átlagértéke arról tanúskodott, hogy az önkéntesek számára fontos, hogy – különösen a szervezet, ahol tevékenykednek és annak munkatársai is – elismerjék munkájukat. Az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek tehát, az önkéntes munka elismerésére jól kidolgozott és differenciált módszerekkel és technikákkal kell rendelkezniük, ha meg akarják tartani önkénteseiket. Nem hallgatható el azonban az a kérdés, hogy a mai elismerés-hiányos magyar társadalomban az önkéntes munkát végzők talán éppen ezen, ki nem elégített igényeiknek keresnek-e teret? Ezt a kérdést csak célzott és mélyebb vizsgálatokkal lehet alátámasztani vagy cáfolni, de úgy véljük, hogy ez a hazai önkéntes-menedzsmenti munka egyik jövőbeni kihívása.

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

***Mit mutatott a karrierfejlesztés motivációja, hiszen a korábbi kutatások a fiatalok esetében ezt igen fontos motivációként írták le?***

A *karrierfejlesztés faktor* a teljes mintában a legutolsók között, míg a 18-25 évesek körében az ötödik helyen szerepelt a vizsgált motivációs faktorok körében. Úgy véljük ennek magyarázata az, hogy – általánosságban, de esetenként is – szinte alig van példa arra, hogy az önkéntesség által közvetlen foglalkozási karriert lehetne elérni. A hiányzó minták és példák, pedig csökkentik a motivációkat, mégha 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 *skillek, tudások elsajátításának* lehetősége jelenik meg.

### ***Mit tárt fel a vizsgálat az önkéntesség rejtett motivációiról?***

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

### ***Végezetül pedig, hogyan kívánják a kutatás eredményeit a hazai önkéntesmenedzsmenti gyakorlatba átültetni elterjeszteni?***

Véleményem szerint, a hazai önkéntesmenedzsment gyakorlata és oktatása jelenleg inkább szervet-központúként és kevésbé önkéntes-központúként jellemezhető. A további célunk az, hogy az Önkéntes Motivációs Kérdőív minél szélesebbkörű alkalmazásával egy olyan motivációkra alapozott önkéntesmenedzsment alapjait rakjuk le, aminek középpontjában az önkéntes áll az ő sajátos motivációival, attitűdjeivel és elvárásaival, különös tekintettel a toborzásra és a foglalkoztatásra.

Nem a bölcsék követét találtuk fel, hanem egy módszert. Az egész hasonlít egy személyiségmérő kérdőívhez, ami nem fejt meg ugyan a személyiséget, de a jó pszichológust segíti a terápiában, míg rossz kezekbe kerülve csak egy papír marad. Éppen ezért *tréningeket hirdetünk* azon szervezetek önkéntes-koordinátorai részére, akik szeretnék a munkájukban alkalmazni a kérdőívet. (a tréningekre az [onkentes.motivacios.vizsgalat@gmail.com](mailto:onkentes.motivacios.vizsgalat@gmail.com) vagy [info@volunteermotivation.hu](mailto:info@volunteermotivation.hu) email címeken lehet jelentkezni). Végezetül nagyon bízunk abban is, hogy a most kialakítandó önkéntes centrumok gyakorlatába is bekerül majd az Önkéntes Motivációs Kérdőív alkalmazása, hogy toborzási munkájukat szakszerűbben tudják végezni.