

Bartal Anna Mária
Mit mutat a kaliedoszkóp?

– az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében¹

1. A nemzetközi önkéntesmotivációs-kutatások három korszaka és motivációs faktorok vizsgálatának „fejlődéstörténete“

Motiváció alatt többnyire a cselekvés, viselkedés ösztönzőjét, kiváltóját, indítékát értik, bár a fogalom átfogó, nehezen megragadható jellege miatt nincs igazán normatív meghatározása, sem a pszichológiában, sem pedig a szociálpszichológiában. A különböző motivációértelmezések mást és mást hangsúlyoznak, de az alapvető kulcsfogalmak – mint például a folyamat jelleg, a szükséglet, viselkedés, cél és aktivitás – majd mindegyikben felfedezhetők (Józsa, 2007:25). A legközkeletűbb meghatározás szerint a motiváció „azon folyamatok összessége, amelyek a viselkedésnek intenzitást, meghatározott irányt és lefolyási formát kölcsönöznek, amelyek tehát, az egyéni aktivitások lefolyásának fölrendelt szakaszaiként jelentkeznek (Fröhlich1996:266).

A motivációkutatások általában arra keresik a választ, hogy miért történik meg az adott viselkedés. Céljuk annak feltárása, hogy milyen tényezők játszanak szerepet a cselekvés megindításában és a viselkedésben, hiszen ha sikerül megérteni a háttérben álló tényezőket, akkor a viselkedés befolyása is lehetővé válhat.

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

1.1. Az első korszak: a két-három faktoros motivációs modellek

Az önkéntes-motivációk kutatásának első korszakában a vizsgálatok arra fókuszáltak, hogy miként lehet leírni és értelmezni az önkéntesek motivációt két-három faktoros motivációs modellekkel. A hetvenes évek elején Pitterman (1973), illetve Tapp és Spanier (1973), majd és Howarth (1976) elsőként vizsgálaták az idős, női és diák önkéntesek motivációit (Esmond – Dunlop 2004:10).

Az önkéntesség belső indíttatás és/vagy „meghívás“ – az intrinzik és az extrinzik motivációk.

A nemzetközi önkéntes-szakirodalomban (lásd.: Dekker 2003) is széles diskurzus alakult ki arról, hogy mennyiben az önkéntes „saját“ választása, belső indíttatása vagy a külső körülmények, lehetőségek „a meghívás“ befolyásolja azt, hogy milyen tevékenységi

¹ A tanulmány alapját képező kutatás a Magyary Zoltán Felsőoktatási Közalapítvány „Humán-erőforrás fejlesztése a civil szektorban“ oktatói-kutatói pályázat támogatásával készült. Külön szeretném kifejezni köszönetemet Kmetty Zoltánnak, aki a módszertani elemzésben volt nélkülözhetetlen segítségemre.

területeken lesz valaki önkéntes. Általánosabban: honnan erednek az emberi viselkedést befolyásoló motívumok?

Az emberi viselkedést befolyásoló motívumok eredetére a „behaviourista forradalom“ utáni motívációkutatások – a múlt század hatvanas-hetvenes éveiben – még dichotóm választ adtak az extrinzik és intrinzik jelenségek leírásával. Az intrinzik motíváció ma legelfogadottabb meghatározása szerint „egy tevékenység megkezdésére folytatására való készítés sokkal inkább a tevékenységben lelt örömet, mint valamiféle cél elérése érdekében történik“ (Hidi 2000. cit. Józsa 2007:30). Az extrinzik (eszköz jellegű) motíváció olyan készítés, amely valamilyen konkrét cél, nyereség elérésére, esetleg elkerülésére irányul, illetve más külső tényezők játszanak benne szerepet. A cselekvés ebben az esetben eszközjellegű, a cél elérését szolgálja, maga a tevékenység nem feltétlenül öröm forrás.

A korszellemnek megfelelően, Gidron 1978-as kutatásában megkísérelte az intrinzik és az extrinzik motívációs faktorokat azonosítani, és azt találta, hogy az önkéntes munka céljai (pl. munka tapasztalat szerzése) és a jutalmak (pl. önbecsülés, társas kapcsolatok) leginkább a korról változnak: az idős önkénteseket a társas kapcsolatok, míg a fiatalokat a munkatapasztalatok motiválták inkább (Esmond – Dunlop 2004:11).

Egy tevékenység során az intrinzik és az extrinzik motíváció egyidejűleg lehet magas, esetleg mindkettő alacsony vagy az egyik erőteljesebb lehet a másinál. Az utóbbi évtizedek kutatásaiban mind inkább előtérbe kerültek az extrinzik és az intrinzik motívumok ötvöződésére, egymásra ható működésének, fejlődésének integrált vizsgálatára irányuló kutatások (Hidi és Harackiewicz 2000).

Az önkéntesség mint segítő viselkedés – az altruizmus-egoizmus modellek. A viselkedépszichológiai szakirodalom az önkéntességet a proszociális viselkedések között tárgyalja. Penner et al. (2005:11) meghatározása szerint a proszociális viselkedés „a társadalom és/vagy egy társadalmi csoport jelentős szegmensének azon cselekvése, ami más emberek általános jólétére irányul“. A proszociális viselkedést tehát az, az alapvető szándék indítja el, hogy a cselekedet mások javát is szolgálja (pl. segítségnyújtás, védelem, vigasztalás). Eredménye, a „jólét“, nem az egyén saját hasznára történik, hanem mások, csoportok vagy a társadalom javára. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy társadalmilag – időben és térben – meghatározott, hogy mi az a viselkedésforma, ami a másik ember, csoport javát szolgálja.

A proszociális viselkedés egyik megnyilvánulása a kooperáció, amikor két vagy több ember dolgozik együtt a közös haszonért. A másik, pedig segítő viselkedés, amikor a viselkedés eredménye mások hasznára van. Ebből következően az önkéntességet a nem viszonyossági alapú segítségnyújtás egyik formájának tekintik, és az ilyen cselekvést nagyon sok esetben az altruizmussal azonosítják (Wright 1985). A segítő viselkedésben a szociális-társadalmi tényezők hatása a normákon és a szociális mintákon keresztül jut kifejezésre. Karylowski (1980) a „segítségadás normáinak“ nevezi a normák azon csoportját, amelyek meghatározzák, hogy kik azok, akiket segítünk. Így például a reciprocitás, az elosztás (az erőforrások, az igazság), a társadalmi felelősség normái. Ezen normák beépülése noha egyénekenként változik, de mindenképpen hatnak rájuk a szociális-kulturális minták.

Az altruizmust a segítség legmagasabb formájaként értelmezi Bal-Tar és Raviv (cit. Vályi 2008:105), aminek fő jellemzői, hogy önkéntes, és szándékos, valaki másnak az érdekében, az igazságba vetett erkölcsi meggyőződés eredményeként, külső jutalom elvárása nélkül. Midlarsky és Khana (cit. Vályi 2008:105) a segítő viselkedést egy kontinuumként írják le, melynek egyik végpontján az alacsony, azaz a normatív altruizmus áll, amit Batson (1991:111) az egoisztikus altruizmussal azonosított. A kontinuum másik végpontjára az önfeláldozó, az önkéntes, az együttérző, valamilyen morális ok, értékrendszer vagy beállítódás alapján álló altruizmust teszik, amelyet gyakran az empátia érzése kísér (lásd.: altruizmus-empátia-modell, Batson 1991).

Az altruizmus értékelésével kapcsolatban – mint ellentétpár – igen gyakran felmerül az egoisztikus szükségletek és viselkedés fogalma. Sutermeister (1966) meglehetősen túlzó érvelésében azt fogalmazza meg, az egyén egoisztikus szükségletei – a tudás, az elért eredmények, a hatáskör, a függetlenség, az önbecsülés, mások tisztelete, a társadalmi helyzet – a szociális szükségleteknél is fontosabbak. Állítása szerint a fiziológiai és a szociális szükségletek ha egyszer kielégülést nyertek megszűnnek motivátorok lenni. Ezzel szemben, ha egoisztikus szükségleteiket ma kielégítettük, azok holnap ismét újult erővel jelentkeznek – és ez a legfőbb megkülönböztető jegye ezen szükségleteknek és viselkedéseknek.

Nem szabad azonban elfeledkezni arról, hogy Maslow fontosnak tartotta hangsúlyozni azt a paradoxont, hogy az önmegvalósító személy meghaladja az önzés és az önzetlenség kettősségét: önzetlenség és altruista (egy kontinuumon belül), de másoknál erősebben él bennük az egészséges tisztelet önmaguk iránt is (Józsa 2007:35).

A nyolcvanas években indultak meg azok a két faktoros modell-vizsgálatok, amelyek az altruizmus- és/vagy az egoizmus-skálán mérték az önkéntesek motivációit. Frisch és Gerrald (1981) – 455 amerikai vöröskeresztes önkéntes saját meghatározáson alapuló – motivációs vizsgálata azt tárta fel, hogy az önkéntességükben mind az altruisztikus, mind az egoisztikus motivációk egyaránt kimutathatók voltak. Későbbi kutatásában Frisch (1987) már 20 kérdésből álló skálát fejlesztett ki, amellyel diák-önkéntesek motivációját vizsgálta és azt találta, hogy elköteleződésükben mind az altruisztikus, mind az egoisztikus, mind pedig a szociális motívumok is szerepet játszottak.

Cnaan és Goldberg-Geln (1991) áttekintették és feldolgozták az addigi önkéntes-motivációkkal foglalkozó elméleti kutatásokat és megállapították, hogy a korábbi vizsgálatok főként leíró jellegűek voltak és kevésbé szisztematikus módszerek szerint valósultak meg. A megelőző motivációs-elemzések alapján 28 kérdést állítottak össze, és létrehoztak egy *Motivaton to Volunteer (MTV)* – skálát. Ezt 258 szociális szolgáltatások területén dolgozó önkéntes és 104 nem-önkéntes körében tesztelték. Eredményeik révén azt a következtetést vonták le, hogy az emberek nem csak egy motiváció szerint döntenek önkéntességükre tehát, az egoisztikus és az altruisztikus motivációk kombinációi határozzák meg egy önkéntes motivációs készletét. Noha a *Motivaton to Volunteer (MTV)* – skálát nem fejlesztették tovább, de a vizsgálat eredményei újabb alternatívákat mutattak meg az önkéntesek motiváció-kutatásában.

1.2. A második korszak: A többfaktorú motivációs leltár – a Volunteer Functions Inventory – kidolgozása²

A kilencvenes évek kutatásainak másik iránya szintén az addigi empirikus vizsgálatok elemzéséből igyekezett felállítani az önkéntesség elsődleges motivációinak mérhető faktorait. A Clary és munkatársai (1992;1998) által kidolgozott a *Volunteer Functions Inventory (VFI)* új fejezetet nyitott az önkéntesek motivációs-kutatásában.

A szerzők abból, a sokszor feltett kérdésből indultak ki, hogy egyes emberek miért áldoznak időt és energiát mások segítségére? Salamon és Anheier (1994) kutatási eredményeire hivatkozva – miszerint 1993-ban 89,2 millió önkéntes volt az Egyesült Államokban, akinek közel egynegyede heti több mint öt órát töltött önkéntes tevékenységgel –, az önkéntesek motivációi kutatásának fontosságát hangsúlyozták.

Megállapították, hogy a segítő magatartás régóta vizsgált területe a pszichológiának, de az elemzések többsége inkább arra fókuszált, hogy a segítségnek milyen körülményei vannak, milyen közvetlen döntések előzik meg és mi a kontextusa, de kevésbé arra, hogy miért hozzák meg az emberek ezt a döntést és milyen okok állnak ezen döntések hátterében.

² Clary, G., Snyder, M., Ridge, R., Stukas, A., Copeland, J., Haugen, J., Miene, P. 1998. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74., 6., 1516-1530. alapján

Mindennek alapján Clary és munkatársai az önkéntességet funkcionális nézőpontból közelítik meg: abból indulnak ki, hogy az önkéntes tevékenységek, amelyek bár nagyon hasonlóak tűnhetnek – a felszíni motivációk és azok mögöttes folyamatainak dinamikája révén –, de igen különbözőek lehetnek a segítő magatartás fenntartásában (Clary et al. 1998:1516). Az önkéntességre úgy tekintenek mint egy jelenségre és folyamatra, amelyben meghatározó szerepe van az attitűdöknek, a meggyőződésnek, a társadalmi gondolkodásnak és kapcsolatoknak és nem utolsósorban a személyiségnek. Clary és munkatársai (1998:1517) világosan különbséget tesznek a spontán segítség és a tervezett segítség között. Az önkéntességet tervezett segítségként (*planned helping*) definiálják, mivel az összetettebb és különbözőbb segítségnyújtási forma, mint a spontán segítség ugyanis, az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat, és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek, amire a szabadidejükből áldoznak időt.

A VFI motivációs faktorai és tesztelésének eredményei. Az önkéntességhez vezető funkciók feltérképezéséhez kiindulási pontul Katz (1960) és Smith et al. (1956 cit. Clary et al. 1998) klasszikus, attitűd-teóriájának azon elemeit használták fel, mint: az instrumentális (alkalmazkodási, haszonelvű funkció), az önvédelmi, az értékkifejező és az ismereti funkció. Az alapvető motivációk elméleteire alapozva azt feltételezték, hogy ezek megtalálhatók az önkéntesek motivációjában is, továbbá az önvédelmi funkciót felbontották pozitív és negatív funkciókra. Ennek alapján Clary és munkatársai (1992; 1998) hat olyan, a funkcionális teóriákból levezethető motivációs faktort dolgozott ki, amelyek hipotéziseik szerint, szerepet játszhatnak az önkéntességben is. Ezek a következők:

1. **Értékek (*value*):** ezek segítik az önkéntest tevékenységben, illetve lehetőséget adnak arra, hogy kinyilvánítsa – altruista, humanitáriánus – értékeit. Az érték motivációnak tehát, kifejező funkciója van.
2. **Megértés (*understanding*):** az önkéntesség lehetőséget ad arra, hogy olyan új tapasztalatokat, tudást, skilleket szerezzünk, amelyeket másképp nem szerezhettünk meg.
3. **Társadalmi (*social*):** a társas kapcsolatok lehetőséget adnak arra, hogy más személyekhez közelebb kerüljünk.
4. **Karrier (*career*):** a foglalkozáshoz, a karrierhez szükséges skillek elsajátítását jelenti, és amelyet Katz instrumentális attitűd funkciójából vezettek le.
5. **Önvédelem (*protective*):** elméletileg az egóhoz kapcsolódó funkciókkal függ össze. Célja az egót megvédeni, megerősíteni, illetve a büntudat csökkentése, abban az értelemben, hogy sikeresebbek, szerencsésebbek vagyunk másokhoz képest.
6. **Önigazolás (*enhancement*):** az önmegbecsülés, mint védekező folyamat, az ego pozitív védelmét szolgálja, a személyes fejlődést segíti elő, növeli a segítőkészséget és ezért ezt a motivációs állapotot fenn is akarjuk tartani.

A motivációk funkcionális vizsgálatának leglényegesebb üzenete, hogy a segítő viselkedést széles társadalmi és személyes motivációk támogatják. Sőt, Clary és munkatársai a funkcionális szemléletet ki is tágitották a motivációk eredetének interakcionista megközelítése felé, miszerint: az egyén motivációi a környezet által adott lehetőségekkel együtt jelennek meg.

A kutatás gyakorlati hasznát abban látták a szerzők, hogy az önkéntességet motiváló funkciókat az önkéntesek rekrutációjában nagyon fontos megerősíteni. Amennyiben ismertek általában, és szervezeti szinten, az önkéntesek motivációi, úgy az önkéntesség tartóssága is előrejelezhető.

A Volunteer Functional Inventory-t öt lépésben tesztelték és véglegesítették: különböző szituációkban (az önkéntesség orientációja, releváns előnyei és az elégedettség mérésével), más-más korösszetételű önkéntes és nem önkéntes csoportokban. Az önkéntesek

megkérdésekor csak olyan önkéntes csoportokat vettek be a mintába, amelyek önkéntessége stabil, megbízható és aktuális volt, mivel úgy vélték, hogy csak ezek alapján vonhatók le a motivációkra nézve releváns következtetések.

Clary és munkatársai (1998:1525) a kutatás értékelésében megállapították, hogy a felállított hat motivációs faktor érvényesnek mutatkozott az önkéntesek motivációjának mérésében, illetve megbízhatónak és stabilnak bizonyultak módszertanilag is. A többszintű elemzések azt igazolták, hogy a faktorok nem keverednek egymással és ennek alapján a VFI nagy előnyének tartották, hogy az egyes motivációs faktorok egyenként is mérhetők. A szerzők hangsúlyozták, hogy a faktoroknak a motivációs folyamat mérésében releváns szerepük van, és a VFI-ben felállított motivációs faktorok általában érvényesek az önkéntes motivációkra, attól függetlenül, hogy milyen területen önkéntes a vizsgált személy.

A VFI nagyon termékenyítőleg hatott a további motivációs vizsgálatokra, így pl. Omoto és Snyder (2002) az önkéntesség időtartama és a motívumok összefüggését, Allison és Okum (2002) a VFI megbízhatóságát tesztelte az önkéntes motivációkra adott nyílt kérdésekkel, továbbá Hafliger és Hug (2009) a motívumok és a meggyőző üzenetek közötti kapcsolatot vizsgálta Svájc francia és német nyelvű kantonjaiban élő potenciális, egyetemista önkéntesek körében.

A VFI-vel szemben a leggyakoribb metodológiai kritika az, hogy zárt kérdéseket használnak (Allison és Okum gyenge korrelációt mértek a motivációs faktorok és az önkéntességre adott nyílt válaszok között), illetve problematikusnak látják egyes szerzők (Hafliger és Hug 2009) a kísérletek kontrollesortjai közötti különbséget.

1.3. A harmadik korszak: kaleidoszkópban a motivációk – a Volunteer Motivation Inventory

A kilencvenes évektől végétől kezdve a kutatások tehát egyre inkább az önkéntes-motivációkat felmérő kérdőív/leltár kidolgozására fókuszáltak. 2002-ben, Ausztráliában McEwin és D'Arcy többlépcsős módszertan (fókuszcsoportok, nyitott kérdések, pilot-study) után alakította ki azt a nyolc motivációs faktort, ami a VMI pilot-változatát alapozta meg. Ebben a vizsgálandó faktorokat részben a VFI-ből adaptálták (érték, karrier, reaktivitás), részben újakat hoztak létre, úgy mint: a személyes fejlődés-faktor, (azaz önkéntesség mennyiben válik az egyén, a személyiség fejlődésének részvé) az elismertség-faktor (a szervezet, a közösség felől jövő elismertségi igény), a hedonisztikusnak elnevezett faktorban (az önkéntes munka öröm-jellege és azt, hogy a segítség másoknak örömet okoz), valamint a szociális faktorban az önkéntesség által létrejövő szociális interakciók fontosságát akarták vizsgálni. A reciprocitás faktor kérdéseiben pedig azt próbálták meg mérni, hogy az önkéntesség mennyiben cserebefektetés, amiért majd viszonzást remél az önkéntes. Ennek alapján, az önkéntesek motivációját vizsgáló kérdőívet *Volunteer Motivation Inventory*-nak (VMI) nevezték el.

A VMI standarizálást 2004-ben Esmond és Dunlop folytatta, amihez felhasználták és részben módosították a McEwin és D'Arcy (2002) által felállított Volunter Motivation Inventory-t és a Clary, Synder és Ridge-féle (1992) Volunteer Functions Inventory-t. Ugyancsak többlépcsős módszertanra alapozva Esmond és Dunlop (2004) kidolgozta azt a komplex, az önkéntesek motivációinak differenciált mérésére alkalmas VMI-t, amely már 10 motivációs faktort tartalmazott. A felméréseket Nyugat-Ausztráliában összesen 2444 önkéntes körében végezték el, amely az eddigi legnagyobb önkéntes motivációs vizsgálat volt. Az eredmények szerint az ausztrál önkéntesek körében a legfontosabb motivációk az értékek, a reciprocitás és az elismertség (presztízs) voltak.

A VMI módszertani kidolgozása. Esmond és Dunlop kutatásának célja ekkor már az volt, hogy egy olyan leltárt alakítsanak ki, ami az ausztrál önkéntesek motivációit méri. Módszertanilag a vizsgálat öt szakaszból állt³:

- ez első két szakaszban különböző számú és átlagéletkorú önkéntes körében tesztelték a pilot-VMI-t (Az első csoport 101 főből állt, átlagéletkoruk 42 év (SD=17), 87%-uk nő volt, akik hetente 5,5 órát dolgoztak önkéntesként, míg a másik csoportot egy szervezet 152 önkéntese jelentette hasonló demográfiai és önkéntességi jellemzőkkel). Az első eredmények – többek között az egyes kérdéseknél nagyon magas, míg más kérdéseknél a nagyon alacsony ferdeségi együtthatók, illetve a magas standard deviáció – szükségessé tették a pilot-VMI kérdéseinek átvizsgálást, illetve a kérdések prefixének személyesebbé tételét („I volunteer, because... Önkénteskedem, mert...”).
- A harmadik szakaszban, az önkéntes menedzserek egy csoportjával folytatott konzultációk keretében 43 kérdésre egészítették ki az eredeti VMI-t, amit már a következő vizsgálati fázisban két szervezet 344 önkéntesével vettek fel.
Az önkéntesek átlag életkora 34 év volt (SD=17.8), 81%-uk nő volt és heti 4,5 órát végeztek önkéntes munkát, illetve a többségük, hasonlóan mint az első szakaszban, legalább egy éve volt önkéntes.
Az egyes motivációs faktorok megbízhatóságát mérő mutató, a Cronbach alpha, a kutatás ebben a szakaszában az értékek faktornál: 0.58; a karrier fejlesztés faktornál:0.748; a személyes fejlődés faktornál:0.625; elismertség faktornál:0.552; a társadalmi faktornál:0.674 volt, ami azt mutatta, hogy ezen faktorok mérési megbízhatósága jónak volt mondható. Ugyanakkor a reciprocitás faktoré alacsony (0.365), míg a reaktivitás, valamint a hedonizmus faktoré már negatív (-0.1176) értékeket vett fel, ami egyértelműen utalt ezen faktorok felülvizsgálatának szükségességére.
- A negyedik szakaszban átalakított VMI 41 állításból állt, amelyet 12 szervezethez küldtek ki 1200 önkéntest megkérdezve. Az egyes kérdéseket 5 pontos Likert-skálán kellett értékelni a válaszadóknak, ahol, 1=nem ért egyet és 5=nagyon egytért volt. Az egyes faktorok lényegi tartalma a következő volt:⁴
 1. Karrier fejlesztés (*career development*): „Önkénteskedem, mert úgy érzem, hogy ez segít nekem a munkalehetőségek megtalálásában“.
 2. Személyes fejlődés (*personal-growth*): „Önkénteskedem, mert úgy érzem, hogy az önkéntesség segít abban, hogy jobban megértsem miről szól az életem.“
 3. Elismerés (*recognition*): „Úgy érzem, fontos az, hogy az önkéntességemért elismerést kapjak.“
 4. Önbecsülés (*self-esteem*): „Önkénteskedem, mert az önkéntességtől jobb embernek érzem magam.“
 5. Szociális kapcsolatok (*social interaction*): „Önkénteskedem, mert ez segít abban, hogy új barátokra tegyek szert.“
 6. Visszahatás (*reactive*): „Az önkéntesség lehetőséget ad arra, hogy ne kelljen másoknak átmenni azon, amin én átmentem.“
 7. Reciprocitás (*reciprocity*): „Önkénteskedem, mert úgy hiszem, hogy azt kapod vissza a világtól, amit adsz neki.“
 8. Vallás (*religion*) : „Önkénteskedem, mert az önkéntesség az én vallási hitemmel összeegyeztethető“
 9. Kormányzat (*government*): „Önkénteskedem, mert nem hiszek abban, hogy a kormányzat eléggé segíti azokat, akiket én segítek az önkéntes munkámmal.“

³ Esmond, J.-Dunlop, P. (2004): Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. Lotterywest, CLAN WA. Inc. 20-48.o.

⁴ Az ismertetésnél igyekeztünk szó szerinti fordítást adni, azért, hogy érzékeltessük a későbbi, magyar változatban végzett módosításokat.

10.Közösség (*community*) : „Önkénteskedem, mert nem hiszem azt, hogy a helyi közösség eléggé segíti azokat, akiket én segítek az önkéntes munkámmal“

A negyedik szakaszban átalakított VMI kérdések megbízhatósági mérése azt mutatta, hogy a negatív állítások (az érték, a karrier fejlődés, szociális interakció faktoraiban) csökkentették ezen faktorok Cronbach alfa szerinti megbízhatóságát. Továbbá, a visszahatás (*reactive*) faktor esetében mutatkoztak problémák, mivel azok túl szűk tartományban mérte a lehetséges motivációkat, ezért a faktor bizonyos állításait át kellett alakítani. Az eredmények az egyes motivációs faktorok csoportba rendeződését mutatták, úgy mint: a személyes fejlődés, a visszahatás (*reactive*), az önmegbecsülés faktorokkal, míg a karrier, a szociális interakciók és az önbecsülés faktorokkal.

- A vizsgálat módszertanilag legérdekesebb része ez után következett, amikor is a kutatás ötödik szakaszában a VFI faktorokat és kérdéseket egyesítették a VMI faktoraival és kérdéseivel. Történt mindez abból a célból, hogy megnézzék, mely faktoroknak, illetve kérdéseknek a megbízhatósága nagyobb, és ennek alapján mely faktorok és kérdések fogják a végleges leltár részét képezni. A VFI esetében módosították a prefixet a már tesztelt formára (Önkénteskedem, mert...), illetve 5 pontos Likert-skálát alkalmaztak. Ezzel a módszertani lépéssel egy 70 kérdésből álló motivációs leltárt kaptak, amelyet három szervezet 778 önkéntesével teszteltek.

Az eredmények szerint: a VFI faktorok között a legmagasabb átlagokat az értékek (4.09) és a megértés (3.36), míg a VMI faktorok esetében a reciprocitás (3.88), elismertség (3.58), személyes fejlődés (3.54), közösség (3.36) és az önbecsülés (3.35) kapták.

A VFI és a VMI faktorok korrelációs elemzése egyfelől azt mutatta, hogy a három újonnan beemelt faktor, a közösség-, a kormányzat- és a vallás-faktorok nagyon alacsony (0.13-0.06 közötti) korrelációt adtak ki, ezért a szerzők úgy döntöttek, hogy ezeket a faktorokat kihagyják az elemzésből. Továbbá, három esetben a két önkéntes motivációs leltár faktora között pedig nagyon magas volt a korreláció, mivel közel hasonló motivációkat mértek, más elnevezések alatt. Ilyenek voltak: a VFI-karrier és a VMI-karrier fejlesztés, a VFI-önigazolás (*enhancement*) és a VMI-önmegbecsülés (*self-esteem*), illetve a VFI-megértés (*understanding*) és a VMI-személyes fejlesztés (*personal growth*) faktora. Ezen faktorok más faktorokkal való korrelációi alapján határozták meg, hogy az önbecsülés, a megértés és a személyes fejlesztés faktorok fogják a végleges leltár mérési elemeit alkotni.

Esmond és Dunlop úgy vélték, hogy a 10 faktorból álló, 44 kérdést tartalmazó önkéntes motivációs leltár – ami a két korábbi motivációs leltár faktoraiból állt össze – komplexebb képet képes adni az önkéntesek motivációjáról. A végleges Volunteer Motivation Inventory négy faktort tartalmazott a VFI-ből (értékek, megértés, társadalmi és az önvédelem) és hat faktort a kifejlesztett VMI-ből (karrier fejlesztés, elismertség, szociális interakciók, reciprocitás, visszahatás, önbecsülés).

Összegezve megállapíthatjuk, hogy módszertanilag mind a két önkéntes motivációs leltár megalapozottnak tekinthető, a kidolgozott faktorok érvényesnek bizonyultak az önkéntesek motivációjának vizsgálatára. Elméletileg és módszertanilag a VFI megalapozottnak mondható, ugyanakkor a VMI ötvözi a VFI legjobb motivációs faktorait, differenciáltabban mér bizonyos önkéntes motivációkat (lásd. társadalmi–szociális interakció, vagy karrier fejlesztés, reciprocitás) és sokkal inkább gyakorlati orientációjú, azaz az önkéntesmenedzsmenti szempontok is érvényesültek az egyes motivációs faktorok kialakításakor.

Az önkéntesmotiváció-faktorok vizsgálatának fejlődéstörténetét áttekintve jól látható, hogy az első kutatások a segítő viselkedés alapvető jellemzőiből indultak ki. A segítség legmagasabb formájaként definiált altruizmus – mint az önkéntességet meghatározó motivációs tényező –

mérése minden vizsgálatban megtalálható, de a multifaktoriális elemzéseknél (VFI és VMI) az érték-motiváció egy-egy elemévé válik.

A kezdeti kutatások az egoizmust még az altruizmus ellentét párjaként kezelik, majd a későbbi elemzésekben – részben visszanyúlva a maslowi értelmezéshez, részben az extrinzik és intrinzik motivációs kutatások új eredményeire támaszkodva – a karrier, az önmegvalósítás és az érintegritás védelmét jelentő önvédelem (*protective*) motivációs faktorok mérési része lett. A korai önkéntesmotiváció-vizsgálatokban a társadalmi/szociális motivációk mérése még nem különül el, a VFI-ben Clary és munkársai (1998) a társas kapcsolatok normatív szerepére koncentráltak, míg Esmond és Dunlop (2004) már ezt szétbontják a társas kapcsolatok normatív funkcióinak, és a társas interakciók faktorokra.

Amennyiben az extrinzik és az intrinzik motivációk felől vizsgáljuk az önkéntesek motivációnak méréseit, megállapítható, hogy a multifaktoriális elemzések e tárgyban a Hidi és Haraskiewich (2000) által leírt integratív szemléletet képviselik, noha az extrinzik motivációkkal azonosítható faktorok (pl. karrier, önvédelem, megértés, önmegvalósítás) némileg kisebb súllyal érvényesülnek az önkéntes motivációs leltárakban.

Az önkéntes motivációs faktorokat vizsgáló két nagy leltár összehasonlítása azt mutatja, hogy az értékeket, a megértést, az önvédelmet a társadalmi normák szerepét és – bár más tartalmi megfogalmazásban, de – a karriert is mérő faktorokat alapvetőnek tartják az önkéntesek motivációjában, illetve differenciáltabban vizsgálja a VMI a társadalmi és a reaktivitás motivációs faktorokat. Úgy látjuk, hogy míg a VFI deklaráltan funkcionális pszichológiai szempontból közelítette meg az önkéntesek motivációinak vizsgálatát, addig a VMI ezt részben megtartva, részben módosítva (pl. karrier, visszahatás faktorok) szociálpszichológiai, illetve szervezetszichológiai szempontokat érvényesített olyan faktorok beemelésével, mint a szociális interakciók, az elismertség és az önbecsülés.

2. A magyar önkéntesmotiváció-kutatások eddigi eredményei

Az önkéntes-motivációk vizsgálata a hazai önkénteskutatásoknak is egyik sajátos területét jelentik részben azzal a céllal, hogy teoretikusan leírják és értelmezzék az önkéntesek motivációinak jellemzőit, és ezt összevessék demográfiai-társadalmi jellemzőkkel, részben pedig, hogy kapcsolódjanak a nemzetközi kutatási trendekhez.

A témában végzett, első jelentősebb elemzés (Czike – Bartal 2005:28-29) a szervezetekhez kötődő önkéntesek motivációi alapján három hipotetikus csoportot különböztetett meg: a régi, az új, és a vegyes típusú önkéntességet. Módszertanilag a csoportosítás alapját nyolc kategória képezte, melyekből a 150 megkérdezett önkéntesnek a három legjellemzőbbet kellett kiválasztania. A nyolc kategória – a szegényeken való segítség, a vallás, hit fontossága, az erkölcsi kötelesség, a közösséghez tartozás, tapasztalatszerzés, a kihívás, szakmai fejlődési lehetőség, a szabadidő hasznos eltöltése, és az új barátok szerzése – közül az első négy kategóriát a régi típusú önkéntesség, míg a további négyet az új típusú önkéntesség motivációs jellemzőiként sorolta be Czike Klára. Amennyiben az önkéntes motivációi mind a régi, mind az új típusú motivációs kategóriákból is tartalmazott válaszokat, akkor azokat vegyes típusúnak értékelte (Czike – Bartal 2005:35).

A szociális szervezetek körében mért eredmények szerint a régi típusú önkéntesség motivációi a 35 év feletti, házasságban élő, több gyermekkel rendelkező magasabb iskolai végzettségű nőkre, míg az új típusú a 26 év alatti, egyedül álló, gyermektelen férfiakra és nőkre volt inkább jellemző. A szervezeti szintű eredmények azt mutatták, hogy a régi típusú önkéntes motivációk főként az adományozó szervezetek, míg az új típusúak az állam/önkormányzati-közelbeni szervezetek, valamint a vegyes típusúak a bázisközelbeni szervezetek önkéntesei körében voltak regisztrálhatóak (Czike – Bartal 2005:94-95).

1. ábra Az önkéntesmotiváció-faktorok vizsgálatának „fejlődéstörténete“

FAKTOROK	ADAPTÁCIÓK	SZERZŐK/VIZSGÁLATOK
altruizmus-empátia		Tapp és Spanier (1973), Frisch és Gerrald (1981) és Batson (1981)
egoizmus		Frisch és Gerrald (1981)
társadalmi/szociális (norma, kapcsolatok)		Frisch (1987)
érték		VFI Clary, Snyder, Ridge et al. (1992.1998). Smith et al. (1956) Katz (1960) alapján
megértés		
társadalmi		
karrier		
önvédelem		
önigazolás		VMI Esmond-Dunlop, 2004
érték		
megértés		
társadalmi		
karrier fejlődés		
önvédelem		
elsimertség		
szociális interakciók	McEwin-D'Arcy, 2002	
reciprocitás	McEwin-D'Arcy, 2002	
reaktivitás		
önbecsülés	McEwin-D'Arcy, 2002	
személyiség fejlődés	McEwin-D'Arcy, 2002	
hedonisztikus	McEwin-D'Arcy, 2002	

A lakossági adományozást és az önkéntes tevékenységet felmérő 2004-es országos – a 14 évnél idősebb népességre kiterjedő – reprezentatív kutatásban (Czike – Kuti 2006) az önkéntesség motivációnak mérésére már 18 állítás szerepelt, amelyeket az egyetértés és az egyet nem értés szerint 5 pontos Likert – skálán kellett értékelnie a válaszadóknak. Czike Klára finomította a korábbi motivációs kategóriák elnevezéseit, így itt már hagyományos és új típusú önkéntességről tesz említést. A 18 motivációs kategóriából az eredmények szerint a hagyományos típusú önkénteseket leginkább olyan motivációk jellemezték mint: a jó érzés segíteni (89%), továbbá a családi indíttatás (60%), a közösséghez kapcsolódás (54%), illetve az ismerősök példája (39%), valamint a hála érzése (34%). Ezzel szemben az új típusú önkéntesség főként az egy konkrét cél elérése (54%), a szabadidő hasznos eltöltése (52%), a tapasztalatszerzés (46%), valamint az önismeret (35%), illetve a szakmai fejlődés (28%) és a jó munkahely lehetősége (4%) motivációs kategóriáival volt leírható (Czike – Kuti 2006:45). Az önkéntes motivációk demográfiai-társadalomstatistikai változók szerinti vizsgálata azt mutatta, hogy az új típusú önkéntesség motivációit leginkább kor szerint (21-60 éves korosztály) lehet meghatározni, míg a nem és az iskolai végzettség alapján markáns összefüggés nem volt kimutatható a reprezentatív mintában. A hagyományos típusú önkéntességhez sorolt motivációkat főként a 35 év feletti és az alacsony iskolai végzettségű válaszadók körében találták jellemzőnek.

Az eddigi, hazai önkéntesmotivációs-kutatások, mint látható, noha több tényező mentén vizsgálták, de alapvetően két dimenziós megközelítést alkalmaztak az önkéntesek motivációjának értelmezésekor. Továbbá, heurisztikus megközelítésekből táplálkoztak, és ráadásul – ahogy Czike Klára is megállapítja – „az új és hagyományos típusú önkéntesség...csak részben (volt) igazolható a reprezentatív mintán“ (Czike – Kuti 2006:48). Ahogy a nemzetközi motiváció-kutatások eredményeiből is láthattuk, az önkéntesek motivációi nem ragadhatók meg teljességgel csak több dimenziós vizsgálatok alapján és az erősen értéktelített – hagyományos és új motiváció – kategorizációk nem nyújtottak az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára olyan, jól kézzel fogható módszereket, amelyekkel önkénteseik motivációt ténylegesen is mérni tudták volna. 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, mint kiegészítő módszer és eszköz. Ugyanis, ennek felhasználásával a szervezetek testre szabottabb és célzottabb üzenetekkel tudnák önkénteseiket megtalálni, számukra megfelelő tevékenységeket nyújtani, valamint olyan atmoszférát biztosítani, amelyben az önkénteseik elégedettek és hosszabb távon is vállalják az önkéntességet. Mindennek fontosságát az is erősíti, hogy a legújabb adatok szerint (EVS 2008) a szervezeteket önkéntes munkával segítők száma – a korábbi adatokhoz képest (Czike-Kuti 2005) – nemhogy nem nőtt, hanem közel 20 ezer fővel csökkent. 2008-ban a népesség 10,8%-a 901.545 ember végzett formális keretek között önkéntes munkát.

3. A kutatás céljai

A fentiekből következően jelen kutatásban, amelynek tárgya a hazai önkéntesek motivációinak vizsgálatára és mérésére alkalmas kérdőív módszertani kidolgozása volt, négy fő cél megvalósítását tűztük ki:

1. Az Esmond és Dunlop (2004) által kidolgozott, ausztrál Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory, VMI) adaptálását. Az adaptálásra azért a VMI-t választottuk, mert úgy láttuk, hogy ez az Önkéntes Motivációs Leltár ötvözi az eddigi nemzetközi motivációs kutatások előnyeit, és jól kidolgozott faktorait. Ez, az önkéntesek motivációit mérő vizsgálati módszer, szemléletében interdiszciplinárisabbnak mutatkozott,

mint a korábban kifejlesztett Volunteer Functional Inventory (Clary 1992) és sokkal inkább az önkéntes gyakorlatra koncentráltabbnak ítéltük meg.

2. A magyar nyelvre adaptált VMI fejlesztését további, három további motivációs faktorra, úgy mint: a vallási, a helyi közösségi/önkormányzati és a kormányzati hiányok/kudarok motivációs faktorokkal. A vallás motivációs faktor beemelését a vizsgálatba az indokolta, hogy az eddigi, hazai önkéntes kutatások (Czike-Kuti 2005; Bartal 2009) eredményei szerint az önkéntesek nagyobb valószínűséggel kerülnek ki a magukat vallásosnak tartók csoportjából, mint a nem önkéntesek. A helyi közösségi/önkormányzati és a kormányzati hiányok/kudarok motivációs faktorok kidolgozásakor a heterogenitás teória (Weisbrod 1975) azon tételéből indultunk ki, hogy a nonprofit szervezetek a piaci és kormányzati/önkormányzati szektorok kudarcai reagálva helyettesíthetik, korrigálhatják vagy kiegészíthetik a közjavak iránti szükségleteket. Úgy véltük, hogy helyi közösségi/önkormányzati és a kormányzati kudarcok/hiányok észlelése nemcsak a nonprofit szervezetek alapításában lehet releváns motiváció, hanem az önkéntesség vállalásában is.
3. Többlépcsős módszertan alapján, az önkéntesek – tevékenység tekintetében – homogén (121 fő) és heterogén (89 fő) mintáján vizsgáljuk és teszteljük a 13 motivációs faktor mérésére 53 állítást tartalmazó, adaptált és kiegészített motivációs kérdőívet, illetve annak megbízhatóságát.
4. Végsőként célunk volt, hogy az eredmények alapján egyfelől, új és differenciáltabb megközelítést vigyünk a hazai motivációs kutatásokba, meghaladva az eddigi kétdimenziós szemléletmódot. Másfelől az önkéntes gyakorlat számára egy olyan módszertani segédeszköz alapjait rakjuk le, amelynek felhasználásával a szervezetek hatékonyabbá tehetik önkénteseik rekrutációját, megtartását és foglalkoztatását.

4. A kutatás módszertana és eredményei

Volunteer Motivation Inventory magyar adaptálásának módszertani kidolgozása – hasonlóan az eddigi önkéntes-motivációs vizsgálatokhoz – többlépcsős módszertan alkalmazását követelte meg.

Tesztelési szakasz. Mivel egy angol nyelvű kérdőívről/leltárról volt szó, ezért először a fordítási, nyelvi és a kulturális különbségekből fakadó tartalmi, értelmezési problémák kellett kiszűrni. Első lépésben a lefordított kérdőívet tartalmi, értelmezési szempontból teszteltük az önkéntesekkel foglalkozó munkatársak körében. Javaslatok alapján nyelvi, megfogalmazásbeli javításokat tettünk. Az egyik ilyen változtatás, a motivációs kérdéseket bevezető prefix esetében történt meg. A konzultációk során az a vélemény született, hogy az „önkénteskedni“ kifejezés egyfelől nyelvileg nehézkes, másfelől nem orientálja a megkérdezett személyt arra, hogy a felvétel során önkéntes tevékenységének okaira kérdezzünk rá. Ennek alapján a motivációs faktorokat vizsgáló állítások prefixét az „Azért végzek önkéntes munkát, mert..“ kifejezésre változtattuk, ahol ez szükséges volt.

A Volunteer Motivation Inventory kiegészítése új motivációs faktorokkal. Módszertanilag a kutatás következő lépése volt, hogy az Esmond-Dunlop-féle (2004) Volunteer Motivation Inventory-t kiegészítettük három újabb – a vallás, illetve a helyi közösségi és a kormányzati „kudarca“ (Weisbrod 1975) reflektáló – motivációs faktorra, illetve az ezeket mérő kérdésekkel.

A vallás motivációs faktor méréséhez három állítást fogalmaztunk meg, amelyek közül az első a vallási meggyőződés meglétéből, illetve nem létéből fakadó motivációkat, a harmadikkal a vallásos hitélet által motivált önkéntességet kívántuk mérni. Mind a helyi közösségi/önkormányzati, mind a kormányzati „hiányokra“ reflektáló motivációs faktorok esetében az önkéntességi területen tapasztalt források és támogatások hiányára, valamint az előbbiekből következő öntevékenységre, mint motiváló tényezőkre kérdeztünk rá. Meg kell

jegyezni, hogy a „community“ értelmezése az angol nyelvben egyaránt jelöli a helyi közösséget és a mi fogalmaink szerinti helyi öngazgatást, az önkormányzatot is. Ezért az ebben a fázisban megkérdezett két szervezet közül az egyiknek kiküldött kérdőívekben a „helyi közösségre“ vonatkozó kérdéseknél a „helyi önkormányzat“ kifejezést használtuk, így tesztelve a megfelelő kifejezés használatát.

A további cél az volt, hogy megvizsgáljuk, a három, új – a vallás, helyi közösség, a kormányzat „kudarca“ – motivációs faktor, illetve az ezzel kapcsolatos állítások mennyire korrelálnak a többi motivációs faktoral, igazolódik –e az a hipotézis, hogy a magyar önkéntesek egy csoportjának motivációiban ezek releváns motivációs tényezők.

Az így kialakított próba-kérdőívet 40 fő különböző életkorú és iskolai végzettségű önkéntes körében teszteltük. Az első próbakérdés eredményei alapján korrigáltuk a kérdőív egyes értelmezési problémáit, majd véglegesítettük az 53 állítást tartalmazó kérdőív első változatát.

Meghatároztuk – a korábbi motivációs leltárok hiányait pótolva –, hogy az egyes faktorokon belüli állítások milyen motivációs alfaktorokat mérnek azért, hogy világosan lássuk ezek célját, a köztük lévő tartalmi, értelmezésbeli különbségeket (1. táblázat).

Az adaptált önkéntes motivációs kérdőív felvétele és módszertani kiértékelése a homogén mintában. Az önkénteseknek kiküldött kérdőív három fő részből állt:

- Az első rész az önkéntesek demográfiai társadalomstatisztikai (nem, életkor, családi állapot, gyermekek száma, lakóhely típusa, iskolai végzettség, foglalkozási helyzet és foglalkozás, az eltartottak száma, vallásosság és felekezeti hovatartozás, szülők iskolai végzettsége, illetve havi jövedelem) adatait,
- a második rész azokat az önkéntességgel kapcsolatos (a jelenlegi önkéntesség helyét, települését, idejét, a tagsági viszonyait, az önkéntességgel kapcsolatos döntés idejét, valamint az önkéntesség gyakoriságát) jellemzőket vizsgálta, amelyek összefüggésben lehetnek a motivációkkal.
- A kérdőív harmadik része a 13 motivációs faktor mérésére 53 kérdést tartalmazott, amelyet a válaszadóknak 5 pontos Likert- skálán kellett értékelniük, ahol 1=nagyon nem ért egyet, 5= nagyon egyet ért volt.

A kutatás ezen szakaszában két különböző tevékenységi területen működő, elismerten önkénteseket foglalkoztató vidéki szervezetet kerestünk meg. Az egyik szervezet, a Szeged-Csanád Egyházmegyei Katolikus Karitasz, míg a másik és Nők a Balatonért Egyesület⁵ volt. Választásuk mellett a következő indokok szóltak:

- úgy véltük a vidéki szervezetek esetében a helyi közösség/helyi önkormányzat sokkal inkább értelmezhető fogalom, mint egy budapesti szervezet esetében,
- feltételeztük, hogy a Katolikus Karitasz önkéntesei körében – többek között – a vallási motivációs faktorokat mérő kérdéseket, míg a Nők a Balatonért Egyesület önkéntesei esetében a helyi közösségi, illetve kormányzati hiányok által motivált önkéntességet relevánsan tudjuk tesztelni.
- A vizsgálatban a Katolikus Karitasz önkéntesei közül 65 fő, míg a Nők a Balatonért Egyesülettől 56 fő vett részt, akik számottevő többségükben nők voltak.

Módszertanilag az adaptált motivációs kérdőív első felvételének eredményei és az elvégzett megbízhatósági próba, valaminta korrelációs elemzések alapján megállapíthattuk, hogy a kérdőív állításai érvényes faktorokat mértek, a kérdőív érvényes mérési eszköznek mondható. Az egyes faktorok közötti magas szignifikáns összefüggések azt mutatták, hogy releváns faktorok között mutatkoztak összefüggések.

⁵ A kérdőívek felvételét Gubicza Diána végezte el a szervezetnél.

1. táblázat Az önkéntes motivációs faktorok sorrendje és értelmezése a VMI adaptált változatában

MOTIVÁCIÓS FAKTOROK ELNEVEZÉSEI	MIT MÉR? ITEMÉK	ÉRTELMEZÉS
ÉRTÉK (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 átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntest tisztán a másokon valósegítés motiválja. Alacsony átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntes kevésbé érdekelt abban, hogy azért önkéntes, hogy másokon segítsen.
	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 átlagpontok azt jelzik, hogy erős az igény az önkéntes munka formális megbecsülésére. Az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy kevésbé érdekelt az önkéntes munkájuk formális megbecsülésében
	munkatársak elismerése	
	visszajelzés fontossága	
	egalitás a szervezetben	
	társadalmi elismerés	
SZOCIÁLIS INTERAKCIÓ (SI) Amikor az önkéntes az önkéntesség társadalmi atmoszférája miatt motivált. Az önkéntesség lehetőség arra, hogy társas kapcsolatokat építhetnek ki és más emberekkel kerülhetnek kapcsolatba.	közösség igény	A magas átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntesnek erős igénye van arra, hogy új ismeretségeket és barátságokat kössön az önkéntesség segítségével. Az alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy a másokkal való találkozás lehetősége nem a kiemelkedően fontos ok.
	társaság igény	
	kapcsolat igény	
	barátok keresése	
RECIPROCITÁS (Rp) Amikor az önkéntes az önkéntességetlenő cserének tekinti. Az önkéntes hisz valami felső jóban.	kapás	Magas átlagpontok ebben a skálában azt jelzik, hogy az önkéntest az motiválja, hogy az önkéntes munka a jövőben valami jót fog hozni a számára. Alacsony átlagpontok azt jelzik, hogy annak a lehetősége, hogy az önkéntes munka később valami jót hoz, vissza ad, nem fontos számára.
	adás	
REAKTIVITÁS/ VISSZAHATÁS (Rc) Amikor az önkéntes a vele korábban megtörténtekért, vagy azokra vonatkoztatva végez önkéntes munkát.	visszahatás a helyzetre	Magas átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja az, hogy jobba tegye a rosszat, ami történt az életében. Az alacsony átlag azt mutatják, hogy a korábban megtörtént élet-események kis szerepet játszanak az önkéntesség vállalásában.
	szubimálás	
	projektálás	
	probléma-megoldás	
ÖNMEGBECSÜLÉS (SE) Amikor az önkéntes az önkéntes munkával szeretné erősíteni önmegbecsülését vagy saját fontosságának, értékének érzését.	az önkéntesség öröme	Magas átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntest annak a lehetősége motiválja, hogy az önkéntes munka által jobban érzi, és fontosnak tartja magát. Alacsony átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntes munkát nem tekinti az önmegbecsülés eszközének.
	„jó ember“ érzete	
	fontosság érzete	
	hasznosság érzete	
	az önkéntesség elfoglaltságot ad	
TÁRSADALMI (So) Amikor az önkéntes a számára fontos emberek normatív hatását veszi figyelembe az önkéntességben.	baráti minta	Magas átlagpont azt jelzi, hogy az motiválja, hogy sok barátja vagy családtagja önkéntes és szeretné követni őket ebben, illetve a referencia személyek vagy a környezet mintája hat. Alacsony átlagpont azt jelzi, hogy kevés olyan barátja vagy családtagja van aki önkénteskedik, illetve a referencia személyek és a környezet mintája nem hat.
	referencia személyek mintája	
	környezeti minta	
	közeli ismerősök mintája	
	családi minta	

KARRIER FEJLESZTÉS (CD) Az önkéntest az motiválja, hogy azon a területen ami esetleg számára hasznos lehet a munkakeresésében, tapasztalatokra és képességekre (skillekre) tehet szert.	kapcsolat építés	A magas átlagpontok azt jelzik, hogy nagy az igénye arra, hogy a jövőbeni foglalkozása szempontjából hasznos tapasztalatokra tegyen szert. Alacsony átlagpontok azt jelzik, hogy a jövőbeni foglalkoztatás, tapasztalatok kevésbé fontosak az önkéntesség vállalásában.
	jelenlegi munka pozitív megítélése	
	kARRIER, munkafelé 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, amelyeknek önkénteskedik.	szervezeti misszió megértése	Magas átlagpontok a szervezet misszójának megértését, illetve ennek kapcsán az önkéntes tapasztalatokból eredő tanulási vágyat jelzik. Alacsony átlagpontok azt mutatják, hogy az önkéntes tapasztalatokból szereshető ismeretek, vagy a megértés igénye kevésbé fontos számára.
	új nézőpont a világra	
	gyakorlati tapasztalatok	
	emberek megismerése, megértése	
	saját erősségek megismerése	
PROTEKTIVITÁS/ ÖNVÉDELEM (Pr) Amikor az önkéntest az motiválja, hogy megszabaduljon a magáról alkotott negatív érzésektől.	bűntudattól szabadulás	Magas átlagpontok azt jelzik, hogy azért önkénteskedik, hogy megszabaduljon vagy elfelejtse a magáról alkotott negatív érzéseket. Alacsony átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntes nem arra használja az önkéntes munkát, hogy eseteleges negatív érzéseket elkerülje.
	probléma-megoldás	
	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 átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntességben fontos szempont vallási, hitéletbeli elköteleződésnek való megfelelés. Az alacsony átlagpontok azt jelzik, hogy az önkéntességben a vallási meggyőződés és hit nem játszik szerepet.
	hitbéli meggyőződés	
	vallásosság nem játszik szerepet	
KORMÁNYZAT (Go) Az önkéntességet az motiválja, hogy az öntevékenységgel kiegészítheti a kormányzati forrás és támogatás hiányát azon a területen, ahol önkénteskedik.	támogatás hiány	Magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi kormányzati támogatás hiányait és ez motiváló szempont öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy vagy nem tudja, vagy nem lényeges szempont önkéntességében a kormányzati hiányok öntevékenységében.
	forrás hiány	
	öntevékenység	
HELYI KÖZÖSSÉG/ÖNKORMÁNYZAT (Co) Az önkéntességet az motiválja, hogy az öntevékenységgel kiegészítheti a helyi közösség forrás és támogatás hiányát azon a területen, ahol önkénteskedik.	öntevékenység	Magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a helyi közösség hiányait és ez motiváló szempont öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy vagy nem tudja, vagy nem lényeges szempont önkéntességében a helyi közösségi hiányok öntevékenységében.
	forráshiány	
	támogatás hiány	

Mivel a kérdőívben három új faktor kidolgozására is sor került, elvégeztük az egyes motivációs faktorok megbízhatóságát mérő mutató szerinti elemzést is (lásd 2. táblázat). A megbízhatósági próba az új faktorok közül a vallás és a kormányzat faktorok érvényességét visszaigazolta. Három faktor esetében merült fel megbízhatósági probléma: a karrier, a helyi közösség és az elismertség faktorok. A korrelációs vizsgálat alapján úgy véltük, hogy az elismertség és a karrier faktorokkal kapcsolatosan felmerülő problémák a minta jellegzetességeiből (idős életkor, nyugdíjas, inaktív foglalkoztatási helyzet) következnek.

A vizsgálatok további menetére nézve úgy döntöttünk, hogy, a helyi közösség faktor esetén – amúgy is problémásnak tekinthető tartalmi, értelmezési kérdései miatt – nem az első, problémás állítást vesszük ki, hanem megváltoztatjuk faktor további két állításában a helyi közösség kifejezést helyi önkormányzatra. Emellett az szöveg, hogy a szociális interakciók faktort mérő állításokban is szerepelt a közösség kifejezés, ezért egyértelművé válik, hogy ebben az állításban az önkormányzatok forrás és támogatás hiányának megítélésére vonatkoznak az állítások. Továbbá, úgy véltük, hogy állítás kivétele megváltoztatná a faktor egyensúlyát (három állításból kettő lenne), és hogy mindenképpen szükséges a változó további tesztelése még egy homogén (és majd a heterogén) mintán.

A NABE önkéntesei körében végzett második felvétel eredményei is azt igazolták, hogy az adaptált kérdőív állításai érvényes faktorokat mérnek, a kérdőív érvényes mérési eszköznek mondható. Ezen felvételben a megbízhatósági teszt azt mutatta, hogy bizonyos faktorok megbízhatósági értéke – a még érvényes megbízhatóságon belül – erősebben csökkent (érték, vallás, reciprocitás), míg más faktoroké csak némiképp (önvédelem, szociális interakciók, önmegbecsülés). Nőtt a megbízhatósági értéke a megértés, társadalmi, kormányzat, visszahatás, karrier, helyi közösség, elismertség faktoroknak (lásd. 2. táblázat). Ugyanakkor a tesztelés azt is jelezte, hogy a karrier, a helyi közösség és az elismertségi faktoroknál egyes állítások kivételével nőhet ezen faktorok megbízhatósága. Az elemzés szerint a helyi közösség két átalakított állítása nem rontotta a faktor megbízhatóságát, továbbra is az az állítás mutatkozott problémásnak, amelyet meghagytunk eredeti formájában. Úgy véltük, mivel két homogén minta esetében mutatkozott megbízhatósági probléma ezzel az állítással, a heterogén mintában való tesztelés után döntünk ezen faktor problémás állításának átalakításáról.

Az adaptált önkéntes motivációs kérdőív felvétele és módszertani kiértékelése a heterogén mintában. A kutatás harmadik szakaszában – az előző módszertani lépés tanulságait hasznosítva – véglegesítettük a magyar nyelvű önkéntes motivációs kérdőívet. A kérdőívnek ezt a változatát öt különböző tevékenységi területen működő szervezet önkénteseinek véletlen mintáján teszteltük. A szervezetek kiválasztásakor fontos szempont volt az aktív önkéntes foglalkoztatás, illetve az, hogy tevékenységtípus szerint lehetőleg reprezentálják a főbb önkéntességi területeket.

- A kulturális tevékenységi terület reprezentánsaként a Szépművészet Múzeum Önkéntes Programjának 18 önkéntese (a minta 20,2%-a) vett részt,
- Az egészségügyi szociális tevékenységi területet a Kórházi Önkéntes Segítő Szolgálat Alapítvány 37 önkéntese (a minta 41,6%-a),
- A sport-szabadidős szervezeteket a Triatlon Önkéntes Program, a Magyar Úszó Szövetség, és a Magyar Atlétikai Szövetség 18 önkéntese (a minta 20,2%-a)
- A környezetvédelmi szervezeteket a Pangea Egyesület 8 önkéntese (a minta 9%-a),
- Az ifjúsági önkénteseket a Szentjános Bogár Egyesület 8 önkéntese (a minta 9%-a) képviselte.

A kutatás ebben a fázisában összesen 89 önkéntes vett részt. A sport- és szabadidős, illetve a környezetvédelmi szervezetek önkéntesei online, míg a többi szervezet papíralapon töltötte ki a kérdőívet, amit a szervezetek önkéntes koordinátorai juttak el hozzájuk.

A heterogén mintában vizsgálva – és összehasonlítva a korábbi két felvétellel – az egyes faktorok megbízhatóságát, azt láthatjuk, hogy az, két faktor – megértés és visszahatás faktorok – kivételével jelentősen nőtt, amiben vélhetően szerepet játszott a minta nagyobb elemszáma is (lásd: 2. táblázat). A megbízhatósági mérés visszaigazolta korábbi döntésünket, hogy a helyi közösség faktoron belül az önkormányzati forrás és támogatás hiányának motivációs indítékát, illetve az öntevékenységet mérő állítások megbízhatónak tekinthetők.

2. táblázat A vizsgált faktorok megbízhatóságának elemzése a három mintában

Faktor	Cronbach alpha	Cronbach alpa	
	Heterogén minta	NABE	KARITASZ
Érték	0.817	0.688	0.809
Megértés	0.669	0.705	0.794
Társadalmi	0.894	0.838	0.773
Vallás	0.850	0.591	0.724
Önvédelem	0.728	0.679	0.72
Szociális interakciók	0.751	0.659	0.713
Kormányzat	0.825	0.786	0.712
Önmegbecsülés	0.68	0.663	0.683
Reciprocitás	0.695	0.463	0.58
Visszhatás	0.619	0.712	0.56
Karrier	0.729	0.546	0.462
Helyi közösség	0.674	0.558	0.343
Elismertség	0.611	0.378	0.245

Forrás: Kmetty Zoltán számításai

A három felvétel alapján, amely különböző demográfiai-társadalomstatisztikai és önkéntes tevékenységi területen dolgozó önkéntesek körében készült, igazoltnak látjuk, hogy az adaptált és kiegészített motivációs kérdőív megbízhatóan méri az önkéntesek motivációt, a mért faktorok, illetve állítások relevánsnak tekinthetők további nagymintás kipróbálásra.

5. Az önkéntes motivációk vizsgálatának eredményei

Mint a fentiekben már bemutattuk az elemzést két csoportban végeztük el – a szervezet tevékenysége szerinti –homogén és heterogén mintában.

A homogén minta eredményei. A Szeged-Csanád Egyházmegyei Katolikus Karitasz véletlen mintájában 65 fő önkéntes vett részt, akik közül 62 fő nő volt és csak 3 férfi. Átlagéletkoruk 57 év volt (SD=14,9).

A demográfiai és társadalomstatisztikai elemzések alapján a vizsgált „tipikus“ Karitasz önkéntes 46 évnél idősebb, érettségizett vagy felsőfokú végzettséggel rendelkező, városban élő nő, aki nagy valószínűséggel nyugdíjas és átlagos havi jövedelme 91-110 ezer Ft között van, legalább 7 éve önkéntes és átlagosan heti 4 órát tölt önkéntes munkával.

Az egyes motivációs faktorok átlagának sorrendjében legelöl, mint várható volt a korábbi kutatások eredményei alapján is, az értékek (M=4,2) szerepeltek. Ezt követte illetve a vallási faktor (M=3,6), amely a szervezet missziójából következően vélelmezhető is volt. Mindez azt mutatja, hogy a Karitasz szervezet véletlen mintájában megkérdezett önkénteseket elsősorban az a cél motiválja, hogy képesek abban szellemben/hitben cselekedni, hogy mások segítése fontos, és ebben vallásos meggyőződésük is támogatja őket.

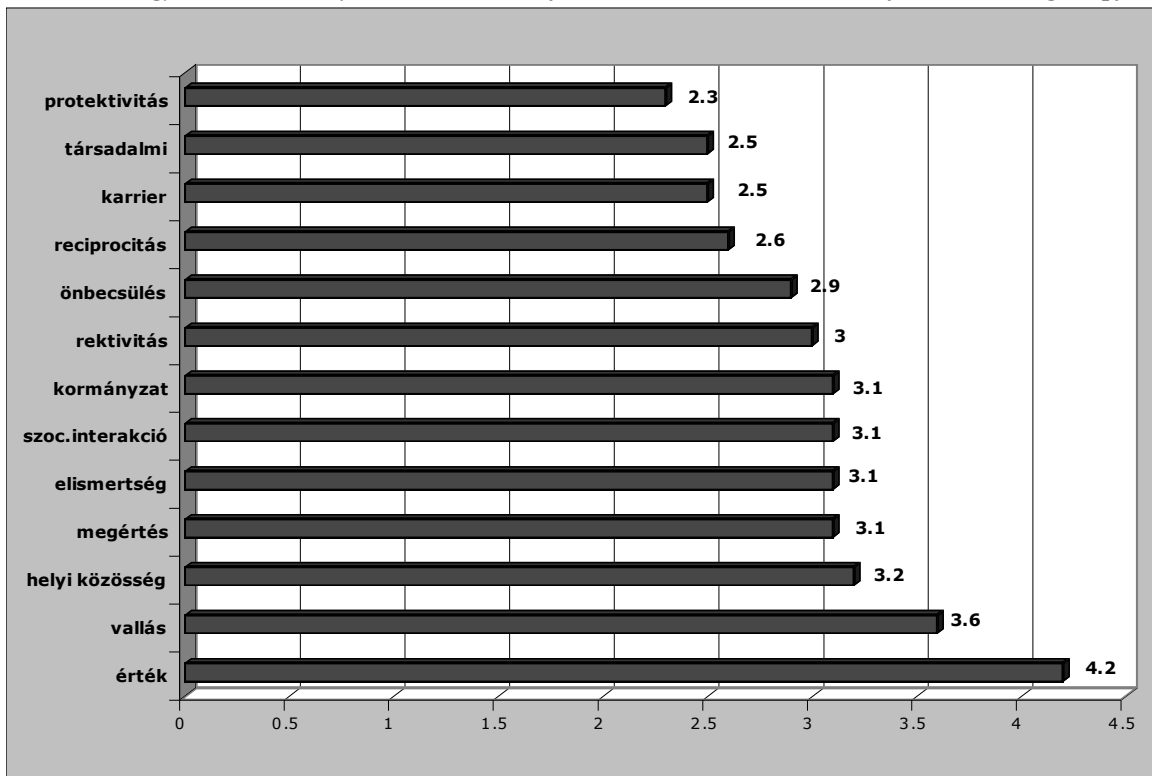
A helyi közösség (M=3,2), a megértés (M=3,1), az elismertség (M=3,1), a szociális interakciók (M=3,1), a kormányzat (M=3,1) és a reaktivitás (M=3) faktorok a vizsgált önkéntesek motivációs bázisának „második“ vonalát alkották. A válaszadó önkéntesek motivációjában tehát – ha különböző mértékben is – , de szerepet játszik az, hogy:

- önkéntes tevékenységükre a helyi közösségnek szüksége van,

- jobban megértsek saját magukat, vagy az embereket akiken segítnek és/vagy a szervezetet, amelyiknek önkénteskednek.
- az önkéntesség önmegbecsülést jelent számukra,
- az önkéntesség lehetőséget ad nekik arra, hogy társas kapcsolatokat építhetnek ki és más emberekkel kerülhetnek kapcsolatba,
- érzékelik a kormányzati forrás és támogatás hiányt azon a tevékenységi területen ahol dolgoznak – jelen esetben a szociális ellátás terén – és ez öntevékenységükben motiválja őket,
- végül pedig az önkéntesség „terapikus“ jellege is szerepet játszik, abban hogy önkéntesek, mivel valamilyen korábban történtek miatt (nehéz sor, nélkülözés, magány, veszteségek) vagy azokra vonatkoztatva végeznek önkéntes munkát.

Alacsony átlagértékeket kaptak az önbecsülést (M=2,9), a reciprocitást (M=2,6), a karriert (M=2,5) társadalmi (M=2,5) és a visszahatást (M=2,3) mérő motivációs faktorok.

2. ábra Az egyes motivációs faktorok sorrendje Karitasz önkéntesek mintájában az átlag alapján



Ennek alapján azt állapíthatjuk meg, hogy a vizsgált önkéntesek kevésbé tekintik az önkéntességet cserekapcsolatnak, nem látják az önkéntességben karrierfejlesztési lehetőséget (ami következhet a minta életkori sajátosságaiból is), kevésbé motiválja őket önkéntességükben a társadalmi norma (azaz a család és barátok, ismerősök a környezetükben lévő önkéntesség mintája) és nem tekintik az önkéntességet egy önvédelmi célnak/lehetőségnek.

Az egyes motivációs faktorok korrelációs elemzése azt mutatta a mintában, hogy az érték faktor három más – a vallás (0.441), a helyi közösség (0.367) és a kormányzat (0.341) – faktorról állt szignifikáns összefüggésben. Azok tehát, akik az érték faktor kérdéseire magas pontszámot adtak, nagy valószínűséggel magas pontokat adtak a vallás, valamint a helyi közösségi és kormányzati faktorokat mérő motivációs állításokra. Mindezek alapján úgy tűnik, hogy a helyi közösségi és kormányzati-hiányok által indukált motivációk háttérben az állhat,

hogy a közösségi, kormányzati támogatásokat, forrásokat az önkéntesek fontos társadalmi értéknek tartják, amelyek pótlására önkéntes munkájukkal válaszolnak.

Figyelemre méltó, hogy az elismertség egyetlen más motivációs faktorról sem volt szignifikáns összefüggésben, ami háttérben egyfelől az állhat, hogy a mintában résztvevők önkéntességét inkább a keresztényi szeretet, alázat, mint az elismerés motiválja. Másfelől jelezheti azonban azt is, hogy a szervezetben nincsenek kidolgozott formái az önkéntesség elismerésének.

A társas kapcsolatok és a megértés motivációs faktorok között volt a mintában az egyik legmagasabb értékű szignifikáns kapcsolat (0,653), ami arra utalhat, hogy a vizsgálati résztvevőket erős közösségi kapcsolatok fűzik össze, amelynek alapja az önkéntes munka célcsoportjainak, helyzetüknek megértése, valamint a közösségi együvértartozás, a szervezet missziójának megértése.

A reciprocitás és a reaktivitás faktorok magas (0,624) szignifikáns összefüggése azt valószínűsíti, hogy azt a cserefolyamatot, amit az önkéntesség jelenthet leginkább a múltban megtörtént személyes élettapasztalatok, események motiválják. Ezt erősíti az is, hogy a reciprocitás magas szignifikáns (0,628) összefüggésben állt az önvédelem faktorról (azaz, az önkéntesség háttérben az állhat, hogy azért „adok“, mert az önkéntesség pozitív visszajelzést ad önmagamról, akár lelkileg, akár fizikailag).

Az önbecsülés faktor – a saját fontosság, érték kifejezése – a minta legmagasabb szignifikáns összefüggését mutatta a megértés, az önvédelem (megszabadulni a magáról alkotott negatív képtől) és a társadalmi faktorról (0,672). Mindez arra utal, hogy a saját fontosság érzése (ne felejtjük el a minta 56%-a 56 év feletti nőkből állt) az által nő, hogy ha az önkéntes megfelel a társadalmi normákat közvetítő szűkebb környezete (a Karitasz közösség) elvárásainak és ennek révén az énképe is javul.

A mintában az egyetlen magas negatív korrelációt az értékek és a karrier között találtuk, ami azt jelezheti, hogy azok a megkérdezettek, akik az értékekre magas pontszámot adtak, azok a karrier faktorok állításaira alacsonyabban és fordítva. A válaszadók ezen csoportja az önkéntességet inkább értékvezérelt, mint célvezérelt cselekvésnek tarthatja.

A Nők a Balatonért Egyesület 56 önkéntesének véletlen mintája sok hasonlóságot mutatott – a demográfia-társadalomstatisztikai változók terén – a Szeged-Csanád Egyházmegyei Katolikus Karitasz önkénteseinek véletlen mintájával. Itt is többségben voltak a nők (51 fő) és csak 5 férfi volt a megkérdezett önkéntesek között. Az átlagéletkor 54 év volt, a legfiatalabb önkéntes 18 éves, a legidősebb 72 éves volt. A mintába került NABE „tipikus“ önkéntes 46 évnél idősebb, érettségizett, községben élő nő, aki nagy valószínűséggel nyugdíjas és átlagos havi jövedelme 91-110 ezer Ft között van. Legalább 10 éve önkéntes és átlagosan heti 3,6 órát tölt önkéntes munkával, de inkább alkalmanként végez önkéntes tevékenységet.

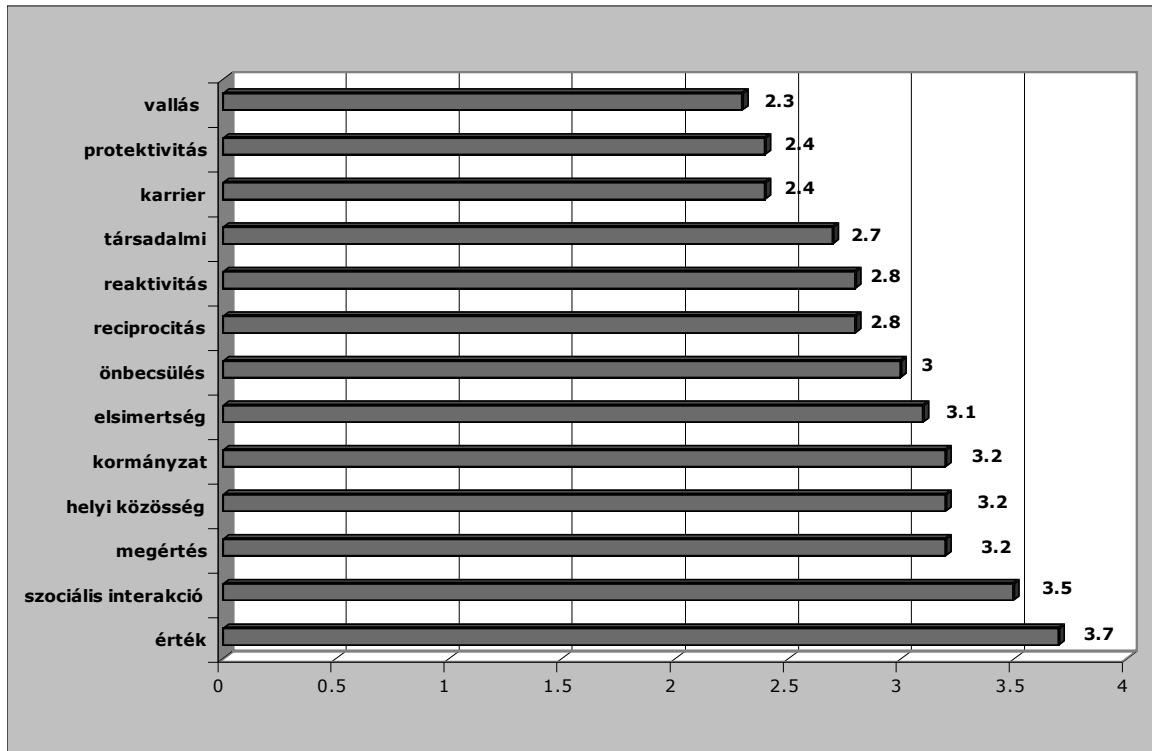
Az egyes motivációs faktorok átlagának sorrendjében a NABE önkéntesei körében is az érték motivációs faktor (M=3.7) volt a legmagasabbra értékelt. Ezt követte a szociális interakciós faktor (M=3.5), azaz a társas kapcsolatok kiépítése által motivált önkéntesség. A legfontosabb motivációk illetően alakulásában úgy gondoljuk, magyarázó tényező lehet az, hogy a NABE vizsgált önkénteseinek nagy része községekben él, illetve maga a szervezet is akcionalista-jellegű, azaz a végzett önkéntes munka nem rendszeres, hanem alkalmankénti tevékenység.

A vizsgált önkéntesek motivációs bázisának „második“ vonalát a megértés (M=3.2), a kormányzat (M=3.2), a helyi közösség (M=3.2), az elismertség (M=3.19) és az önbecsülés (M=3) motivációs faktorok választása alkotta. A mintában résztvevő NABE önkénteseket motivációjában, ha különbözőképpen is, de szerepet játszik az, hogy:

- jobban megértsék saját magukat, a szervezetet, amelyiknek önkénteskednek.
- önkéntes tevékenységükre a helyi közösségnek szüksége van.

- Fontos számukra, hogy a képességüket és hozzájárulásukat elismerjék és ez az, ami motiválja őket, hogy önkéntes munkát végezzenek, ebből következően az önkéntesség önmegbecsülést is jelent számukra.
- Érzékelik a kormányzati forrás és támogatás hiányát azon a tevékenységi területen ahol dolgoznak – jelen esetben a környezetvédelem terén – és ez öntevékenységükben motiválja őket.

3. ábra Az egyes motivációs faktorok sorrendje a NABE önkéntesek mintjában az átlag alapján



Az alacsonyabbra értékelt motivációs faktorok között szerepeltek egyfelől a reciprocitás (M=2.8), a visszahatás (reaktivitás, M=2.8), és a társadalmi (M=2.7), másfelől a karrier (M=2.4), az önvédelem (protektivitás, M=2.4) faktorok, míg körükben a legkisebb átlagértéket a vallás (M=2.3) faktor kapta. A vizsgált önkéntesek motivációt tehát, kevésbé határozza meg az önkéntességben rejlő kölcsönösség, az én-problémák feldolgozásának lehetősége, a társadalmi normák befolyásoló ereje, és még kevésbé tekintik az önkéntességet egy karrier, önvédelmi lehetőségnek továbbá, önkéntességükben alapvetően nem játszik szerepet vallásosságuk.

A részletesebb elemzések alapján NABE vizsgált önkénteseinek háttér motívumait alapvetően, öt állításra adott válaszok képzik. Az érték faktor átlagos értékelésén jóval magasabb volt az átlaga a „társadalmi ügy“ (M=4.1) állításnak, azaz az önkéntes munka végzésének háttérében az áll, hogy az önkéntességgel tehet valamit a számára fontos ügyért (a környezetvédelemért).

Hasonlóan a fenteikhez, a szociális interakció faktor átlagánál magasabb volt a „közösség“ (M=4.1) állítás fontosságának kiemelése, miszerint az önkéntességet nagyban motiválják az ezzel járó közösségi élmények. A NABE önkénteseinek válaszaiban is tükröződött, hogy az önkéntesség egyik legfontosabb motiváló ereje a „megélt öröm“ lehetősége (az elsimertség faktoron belül az öröm állítás átlagértéke 4.1 volt). Várakozásainknak megfelelően a NABE önkéntesei számára erős motiváló tényezők voltak a helyi közösség és a kormányzati hiányok által motivált önkéntességet mérő faktorok értékelése. Bázis motivációjukat két állításra adott

magas átlagértékek jellemzik: a „helyi közösségnek szüksége van az önkéntességre“ (M=4.1) és a „nekünk is kell tenni valamit, mert a kormány nem tud mindent megoldani“ (M=4.1.) állítás fontossága. Mindez arra utal, hogy körükben az „öntevekenység“ magas motivációs faktor a helyi közösségi/kormányzati hiányokra való reagálásban.

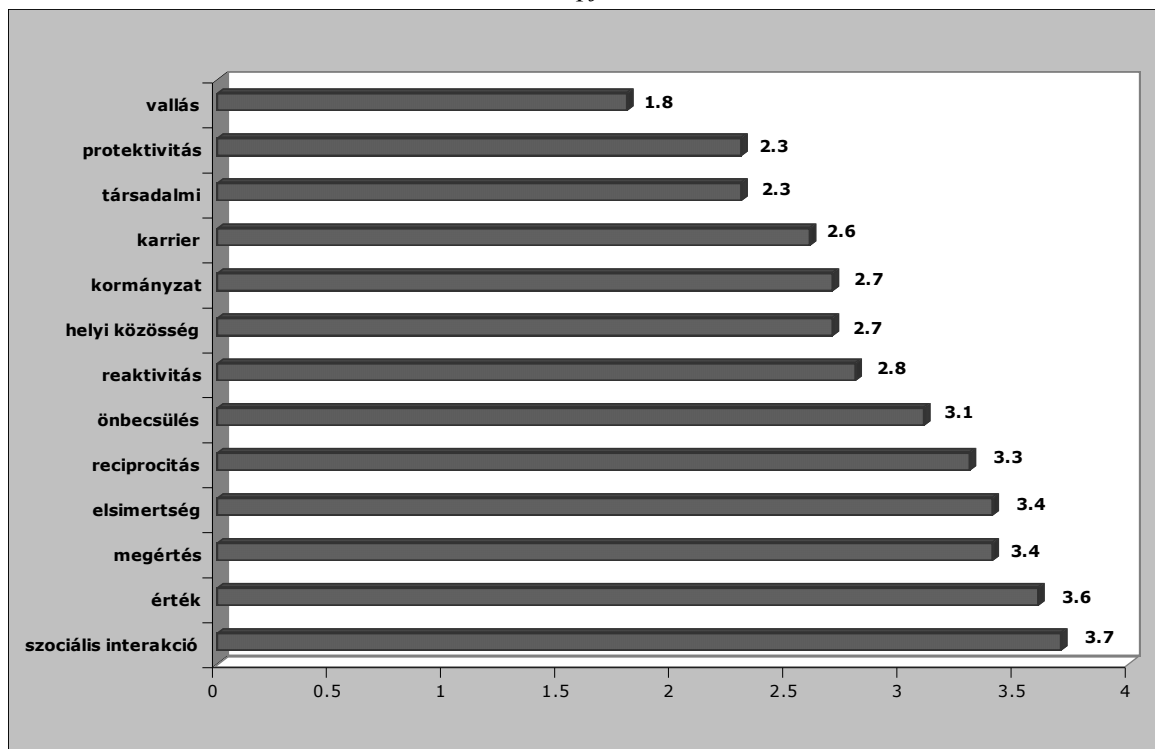
Összehasonlítva a kutatás első szakaszában vizsgált önkéntesek két csoportjának motivációs faktorait, jól látható, hogy a Karitasz-mintában sokkal magasabb átlaggal, manifesztbben jelennek meg a fő motivációs faktor értékelései. A NABE-mintában ezzel szemben, a két szélső motivációs faktor (az értékek és a vallás) között a többi motivációs faktor alacsonyabb átlagmegoszlást mutat.

A heterogén minta eredményei. A véletlen mintában résztvevő összes, 89 megkérdezett közül 78 fő (88%-a) volt nő és 11 fő (12%) férfi, akiknek átlagéletkora 37 év volt. A heterogén mintában a „tipikus“ önkéntes olyan 18 és 45 év közötti budapesti nő, aki jelenleg közép- vagy felsőfokú tanulmányait folytatja, vagy felsőfokú végzettséggel alkalmazottként dolgozik, családjá vagy saját havi jövedelme 131-150 ezer Ft között van, inkább nem vallásosnak vallja magát, átlagosan 7,7 éve végez önkéntes munkát, és a megkérdezés idején hetente, átlagosan 4 órát töltött önkéntes tevékenységgel.

A vizsgált motivációs faktorok átlagának sorrendje a heterogén mintában résztvevő önkéntesek válaszai alapján némiképp másképpen alakult, mint az előzőekben vizsgált szervezetek esetében. A legmagasabbra értékelt motivációs faktor a szociális interakciók (M=3.7) voltak és csak ezután következett az érték faktor (M=3.6).

A megkérdezett önkéntesek motivációs bázisának „második“ vonalát a megértés (M=3.4), az elsimertség (M=3.4), a reciprocitás (3.3.) és az önbecsülés (3.1) motivációs faktorok adták.

4. ábra Az egyes motivációs faktorok sorrendje heterogén minta önkénteseinek körében az átlag alapján



Mindez azt mutatja, hogy a véletlenmintába került, különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek számára fontos, de nem a legfontosabb motivációs tényező, hogy:

- jobban megértsék saját magukat, erősségeiket, vagy az ügyet, amelyért a szervezetet dolgozik és amelyiknek önkénteskednek.

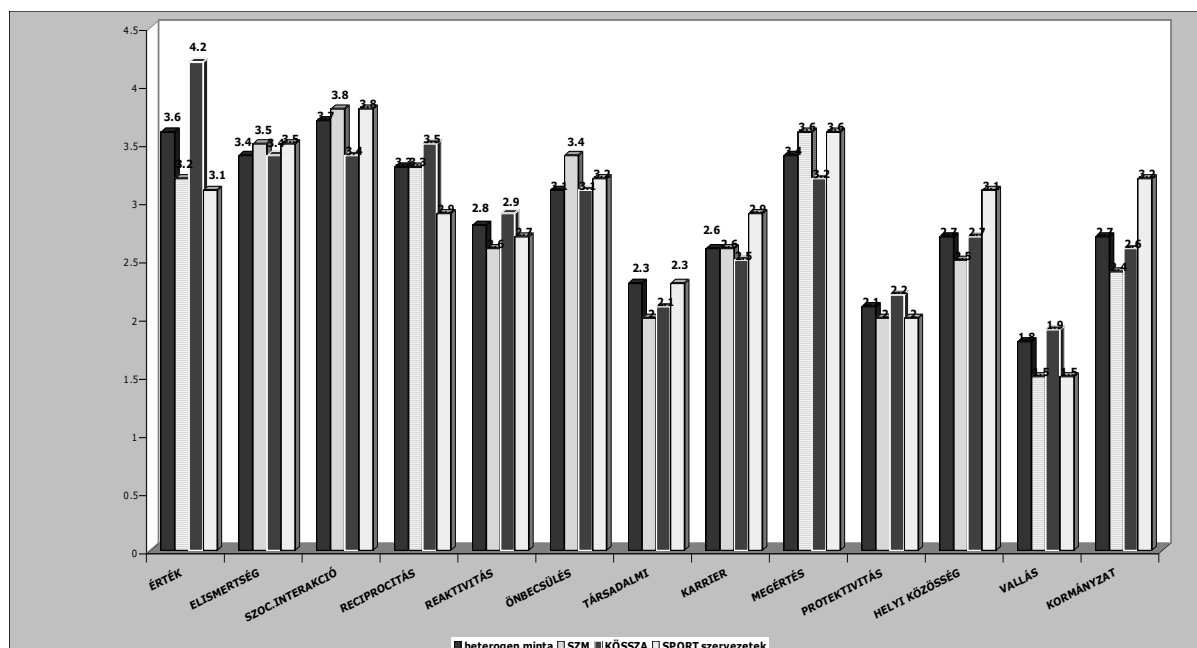
- a képességüket és hozzájárulásukat elismerjék és ennek motivációs szerepét abban, hogy önkéntes munkát végezzenek,
- az önkéntesség önmegbecsülést növelő hatása, valamint
- önkéntesség reciprok jellege.

Ezen másodlagos motivációk sorrendjének háttérében mind személyes, mind pedig szervezeti okok is állhatnak. Nem vethetjük el azt a feltételezést, hogy ezek a motivációk arra is utalhatnak, hogy mit várnak az önkéntesek az önkéntes szervezettől és esetleg mit nem kapnak meg – azért képezik ezek a faktorok a másodlagos motivációikat.

Az alacsonyabbra értékelt motivációs faktorok között szerepelt a visszahatás (reaktivitás $M=2.8$), ami vélhetően a minta alacsonyabb átlagéletkorából is eredhet, ahogyan a helyi közösség/kormányzati forrás- és támogatás hiányok tapasztalásából fakadó „öntevékenység” motivációs állítás alacsony ($M=2.7$ pontos) átlaga is. A válaszadók alacsonyra értékelték a karrier faktort ($M=2.3$), ami pedig a fiatal korcsoportra nézve – a korábbi hazai kutatások alapján – meglepőnek tűnik. Végezetül pedig a legalacsonyabb értékeket kapták az önvédelem ($M=2.3$) és a vallás ($M=1.8$) faktorok. Ez utóbbi magyarázható azzal, hogy a minta 43%-a nem vallásosnak vallotta magát, éppen ezért ez az önkéntességükben sem jelenhetett meg, mint motivációs faktor.

A heterogén mintában résztvevő, különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek motivációinak alakulását a következő ábra szemlélteti.⁶

5. ábra A heterogén mintában, különböző tevékenységi területeken dolgozó önkéntesek motivációs sorrendje



A mintában a kultúra területén önkéntes munkát végző válaszadók körében legmagasabbra értékelt motivációs tényezők

- a szociális interakciók
- a megértés, (a saját erősségek, képességek és szervezet ügyének)
- az önbecsülés és elismertség voltak.

Ezzel szemben az egészségügyi-szociális tevékenységi területről mintába került önkéntesek motivációiban első helyen szerepelt

⁶ A környezetvédelmi és az ijúsági önkéntesek motivációit az alacsony elemszám (8-8 fő) miatt nem elemeztük.

- az értékek, ezt követte
- a reciprocitás, illetve
- az önbecsülés és a megértés.

A sport –szabidő területéről mintába került önkéntesek motivációjában vezető helyre került

- a szociális interakciók, ezt követte
- a megértés, valamint
- az önbecsülés, és a kormányzati forrás-, és támogatáshiányból fakadó öntevékenység, mint motivációs tényezők értékelése.

Mint jól látható, a különböző tevékenységi területek eltérő motivációjú önkénteseket szólítanak meg, illetve az önkéntesek eltérő motivációs-bázissal rendelkeznek, olyannal – vélhetően –, amit a szervezet missziója, annak munkatársai és önkéntesei közvetítenek feléjük.

6. Összegzés

A három fevétel alapján, amely különböző demográfiai-társadalomstatisztikai helyzetű és önkéntes tevékenységi területen dolgozó önkéntesek körében készült, igazoltnak látjuk, hogy az adaptált és kiegészített motivációs kérdőív megbízhatóan méri a magyar önkéntesek motivációt. A mért faktorok, illetve állítások relevánsnak tekinthetők további nagymintás kipróbálásra és sztenderdizálásra.

A vizsgálat egyik fontos elméleti és módszertani kérdésfeltevésének tartjuk azt, hogy mit is prezentálnak a motivációs faktorok és mit a háttér- vagy bázis motivációk, amelyek az egyes faktor-itelemek elemzése alapján válnak láthatóvá.

Clary és munkatársai (1998) azt állítják, hogy vannak általános motivációk, amelyek a különböző típusú önkéntes tevékenységekben is azonosak. Ezzel egyetérteve, de kiegészítve, úgy látjuk – a kezdeti, kismintás eredményeink alapján, amelyek további igazolásra várnak –, hogy a mért motivációs faktorok inkább a különböző tevékenységi területen dolgozó önkéntesek motivációi közötti különbségeket fejezik ki. Úgy véljük, ami Clary és munkatársainak állítását, feltevését igazolja, azt inkább az egyes motivációs faktorok egyes itemjeire adott, magas átlagú értékelésekben véljük megtalálni. Kutásunk alapján ezeket a következőkben azonosíthatjuk: az „önkéntesség örömforrás“, „tenni valami fontosat egy társadalmi ügyért“, a „közösséghez tartozás“ és az „elismertség igénye“. Azt gondoljuk ezek azok az alapvető, „fundamentum“-jellegű önkéntes motivációk, amelyek függetlenek attól, hogy ki milyen területen önkéntes. Eredményeink alapján úgy véljük, hogy amit a motivációs kérdőívvel vizsgálunk és mérünk, azok a különböző önkéntességi területen dolgozó önkéntesek motívum-készlete közötti különbségek, amelyek differenciáltan jelennek meg, hiszen a szervezetek missziói is mások és ezek más-más motivációjú önkénteseket szólítanak meg.

Irodalom

Allison, Lora – Okun, Morris – Dutridge, Kathy 2002. Assessing Volunteer Motives: A Comparison of an Open-Ended Probe and Likert Rating Scales. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 12. 4. 243-255.

Bartal Anna Mária 2009. Önkéntesek és nem-önkéntesek jellemzői a 2008.évi Európai Érték Vizsgálat alapján. <http://www.volunteermotivation.hu/show/62>

Batson, Daniel – Shaw Laura 1991. Evidence for Altruism: Toward a Pluralism of Prosocial Motives. *Psychological Inquiry*. 2., 2., 107-22.

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.

- Clary, Gil.E. – Snyder, Mark 2000. Why do people volunteer? Understanding volunteer motivations. *The Not-for-Profit CEO Monthly Letter*, 7. 3-5.
- 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.
- Dekker, Paul – Halman, Loek 2003. Volunteering and Values. An Introduction. In.: Dekker, P.-Halman, L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.1-17.
- Haflinger, Ursula – Hug, Simon 2009. Mean Well to Do Good? Volunteer Motivation Re-Examined. http://www.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/3/6/1/3/1/p361310_index.html
- Frish Michael B. – Gerrard Meg 1981. Natural helping systems: Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology* 9. 567-579.
- Fröhlich, Werner 1996. Pszichológiai szótár. Springer Hungarica Kiadó Kft.
- Hidi, Suzanne – Harackiewicz, Judith 2000. Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century. *Review of Educational Research*, 70., 2. 151-179.
- Józsa Krisztián 2007. Az elsajátítási motiváció. Budapest: Műszaki Kiadó.
- Lyons Mark – Hocking, Susan: 2000: Australia's highly committed volunteers. In Warburton, J., Oppenheimer, M. (eds.): *Volunteers and Volunteering*. Sydney: The Federation Press.
- Karylowski, Jan 1980. Az altruisztikus viselkedés magyarázatához. In.: Szilágyi V. (szerk.): *Együttérés, önzetlenség, felelősség*. Budapest: Tankönyvkiadó. 113-30.
- 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.
- Omoto, Allen – Snyder, Mark 2002. Considerations of Community: The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45. 5. 846-67.
- Penner, Louis – Dovidio, John – Schroeder, David 2005. Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review Psychology*, 56., 365-92.
- Stebbins, Robert 2000: Volunteering: A serious leisure perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25. 211-224.
- Sutermeister, Robert 1966. Ember és termelékenység. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Vályi Réka 2005. Az altruizmus jelensége a társadalomtudományban In.: Némedi Dénes – Szabari Vera (szerk.): *Kötő-jelek*. ELTE Szociológiai Doktori Iskola Évkönyve. Budapest: Eötvös Lóránd Tudományegyetem Társadalomtudományi Kar Szociológia Doktori Iskola.
- Wilensky, L. Harold 1981: Introduction. In.: Kramer, R. M. (ed.): *Voluntary Agencies in the Welfare State*. Berkeley–Los Angeles–London: University of California. 5–15.
- Wilson, John 2000: Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26. 215-240.
- Weisbrod, Burton 1975. Toward a Theory of the Voluntary Nonprofit Sector in a Three-Sector Economy. In.: Phelps E.S. (ed.): *Altruism, Morality and Economic Theory*. New York: Russel Sage Foundation 171-195.
- Wright, Daniel 1985. A morális viselkedés pszichológiája. Debrecen: KLTE Pszichológiai Tanszék.