

**A MAGYAR ÖNKÉNTESÉK MOTIVÁCIÓNAK VIZSGÁLATA
ÉS A MAGYAR ÖNKÉNTESMOTIVÁCIÓS KÉRDŐÍV (MÖMK)
SZTTENDERDIZÁLÁSÁNAK EREDMÉNYEI**

a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Társadalmi és Civil Kapcsolatok Főosztálya
megbízásából

készítette:

Bartal Anna Mária

Kmetty Zoltán

Budapest
2010. március

BEVEZETÉS

Az elmúlt 20 évben a társadalmi-gazdasági változások hatására az önkéntesség jelentése is átértékelődött és elnyerte igazi tartalmát: a „közérdekű, kötelező felelősségvállalásból“ (mint pl. a kommunista szombatok), önként, fizetség nélkül, valamilyen fajta közjó elállításáért – formális vagy informális keretek között – végzett tevékenységgé vált.

Magyarországon valójában 2001-től, az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Évétől, számíthatjuk a hazai önkéntesség fellendülését, terjedését és a társadalmi és közfigyelem élénkülését. Ebben a folyamatban fontos lépés volt a 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről, illetve az, hogy létrejött az önkéntes tevékenységeket koordináló intézményhálózat. A hazai önkéntesség és önkéntes-szervezés jelentős eredményeket ért el az elmúlt, csaknem 10 esztendőben. Kutatásunkat mindezen eredmények mellett, az alábbi okok tették szükségsszerűvé:

- A legfrissebb adatok (Európai Érték Vizsgálat) szerint a vizsgált népesség 10,8 százaléka, 901.545 fő (közülük 472.624 férfi és 428.921 nő) végzett 2008-ban szervezetek számára önkéntes munkát. Az adatfelvétel eredményei alapján megállapítható, hogy az önkéntesek aránya csökkent a népességben, hiszen 1991-ben még a 18 évnél idősebb népesség 16,4 százaléka, míg 1999-ben pedig 14,8 százaléka mondta azt, hogy végzett önkéntes munkát.
- A hazai önkéntesek motivációinak kutatása nem ismeretlen terület, de valójában nagyon keveset tudunk az önkéntesek demográfiai-társadalomstatisztikai 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, mint kiegészítő módszer és eszköz.
- A teoretikus – a „hagyományos“ és „új“ önkéntesség – kategorizációk nem nyújtottak az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára olyan, jól kézzel fogható módszereket, amelyekkel önkénteseik motivációt ténylegesen is mérni tudták volna. Egy önkéntesmotivációkat mérő vizsgálati módszer segítségével ugyanis a szervezetek testre szabottabb 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.

A fentiekből következően a kutatás célja az volt, hogy a magyar önkéntesek – önkéntes szervezet szerint – reprezentatív mintáján sztenderdizálja az ausztrál Volunteer Motivation Inventoryt, amelyet Esmond és Dunlop dolgozott és próbált ki 2004-ben és amelyet Bartal Anna Mária 2009-ben adaptált magyar önkéntesek egy csoportjában. Célunk volt továbbá, hogy a hazai önkéntesek mintájának eredményei alapján bemutassuk az önkéntesmotivációkat demográfiai-társadalomstatistikai és tevékenységtípus szerinti bontásban.

A kutatás eredményei reményeink szerint a hazai önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára referenciául szolgálhat önkénteseik rekrutációjában, illetve a sztenderdizált kérdőívet hatékonyan tudják majd használni önkéntes-menedzsmenti munkájukban.:

A tanulmányban az önkéntességet az alábbi kritériumok szerint értelmeztük:

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

Szeretnénk minden kutatásban résztvevő szervezetnek (lásd: www.volunteermotivation.hu) köszönetet mondani az aktív részvételért, hiszen nélkülük ezek az eredmények sem születhettek volna meg. Köszönjük Rémai Dániel áldozatos munkáját a kutatásszervezésben, a PPKE BTK „Civil-nonprofit szektor szociológiája” szakirány hallgatóinak önkéntes munkáját az adatgyűjtésben, a szervezetek megkeresésében. Külön köszönjük Saródy Zita munkáját, aki a melléklet összeállításában nyújtott nélkülözhetetlen segítséget.

Budapest, 2010. március 31.

Dr. Bartal Anna Mária
Kmetty Zoltán

A MAGYAR ÖNKÉNTESÉK MOTIVÁCIÓIT VIZSGÁLÓ KÉRDŐÍV KIDOLGOZÁSA ÉS FELVÉTELE

A 2009. október 15. és december 15. között zajló megkérdezés során 235 szervezet, mintegy 3000 önkéntesének kiküldött kérdőív három részből állt.

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

Az 59 állítással 13 önkéntesmotivációs faktort mértünk, amelyek a következők voltak:

- **Érték faktor:** A magas pontok azt jelzik, hogy az önkéntest legfőképpen a másokon való segítség, egy társadalmi ügy vagy egy társadalmi csoport melletti elköteleződés motiválja, míg az alacsony pontok pedig azt mutatják, hogy az önkéntes kevésbé érdekelt abban, hogy másokon segítsen, illetve kevésbé motiválja egy társadalmi ügy és csoport melletti elköteleződés.
- **Megértés faktor:** A magas pontszámok a szervezet missziójának megértését, illetve ennek kapcsán az önkéntes tapasztalatokból eredő tanulási vágyat jelzik. Alacsony pontszámok azt mutatják, hogy az önkéntes-tapasztalatokból szerzhető ismeretek, vagy a megértés igénye kevésbé fontos az önkéntesség vállalásában.
- **Társadalmi faktor:** A magas pontszám azt mutatja, hogy az önkéntest az motiválja, hogy barátai, családtagjai, illetve környezetében lévők és a számára fontos személyek önkéntesek, és szeretné ebben követni őket. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy

a baráti, családi és környezetbeli minták nem játszanak szerepet az önkéntesség vállalásában.

- Önvédelem (protektivitás) faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességet erősen az motiválja, hogy a személy megszabaduljon a magáról alkotott negatív érzésektől, míg az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy az önkéntesség vállalásában nem játszanak szerepet ezek a motivációk.
- Karrier faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntesnek igénye van arra, hogy a jövőbeni foglalkozása szempontjából hasznos tapasztalatokra tegyen szert az önkéntesség által. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy a jövőbeni foglalkoztatás, és az önkéntesség által szereshető tapasztalatok kevésbé fontos motiváló tényezők.
- Elismertség faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességet nagymértékben motiválja az önkéntes munka formális megbecsülésének igénye, a szervezet és annak munkatársai, illetve a társadalom részéről. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy az önkéntes munka formális megbecsülése nem játszik fontos szerepet az önkéntesség vállalásában.
- Szociális interakciók faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntesnek igénye van arra, hogy új ismeretségeket és barátságokat kössön az önkéntesség által. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy a másokkal való találkozás lehetősége nem kiemelkedően fontos ok az önkéntességre.
- Reciprocitás faktor: A magas pontszámok ebben a faktorban azt jelzik, hogy az önkéntességet egy adok-kapok cserekapcsolatnak tekinti az önkéntes. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy a kölcsönösség nem fontos számára az önkéntességben.
- Visszahatás (reaktivitás) faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja az, hogy jobba tegye azt a rosszat, ami történt vele az életében. Az alacsony pontszámok azt mutatják, hogy a korábban megtörtént élet-események nem szerepet játszanak az önkéntesség vállalásában.
- Önmegbecsülés faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntest annak a lehetősége motiválja, hogy az önkéntes munka által jobban, és fontosabbnak érzi

magát. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes munkát nem tekinti az önmegebecsülés lehetséges eszközének.

- Vallás faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességben fontos szempont a vallási, hitéletbeli elköteleződésnek való megfelelés. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntességben a vallási meggyőződés és hit nem játszik szerepet.
- Helyi önkormányzati hiányok faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a helyi önkormányzat forrás és támogatás hiányát és ez motiválja öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy vagy nem tudja, vagy nem lényeges szempont önkéntességében az önkormányzati forrás és támogatás hiánya és így ez nem készíti öntevékenységre.
- Kormányzati hiányok faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes érzi a kormányzati támogatás és forrás hiányát és ez motiválja öntevékenységében. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy vagy nem tudja, vagy nem lényeges szempont önkéntességében a kormányzati támogatás vagy forrás hiánya és ez így nem készíti öntevékenységre.
- Kultúra faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes fontosnak tartja a kultúra megóvását, megőrzését, és a különböző kultúrák megismerését. Az alacsony pontszámok azt jelzik, hogy a kulturális értékek nem játszanak szerepet az önkéntességben.
- Környezet faktor: A magas pontszámok azt jelzik, hogy az önkéntes motivációja arra épül, hogy tegyen valamit a természet- és környezetvédelemért, fontosnak tartja a fenntartható fejlődést. Az alacsony pontszámok arra utalnak, hogy a környezetvédelmi és természetvédelmi szempontok nem játszanak szerepet önkéntes motivációiban.

A megkérdezést követően minden beérkezett papíralapú és interneten kitöltött kérdőív esetében elvégeztünk egy kitöltöttség ellenőrzést, és a nagyon kevés választ tartalmazó kérdőíveket érvénytelennek tekintettük. A tisztított és javított adatbázis 2319 érvényes válaszoló adatait tartalmazta 235 szervezettől.

A feldolgozáskor a Központi Statisztikai Hivatal szerinti rendszeres önkéntesek sokaságát tekintettük a vizsgálat populációjának (2007-ben 171 394 rendszeres önkéntes tevékenykedett a nonprofit szektorban). A megghiúsulások kezelésére ezek alapján egy több-szemponútú iteratív súlyozási módszert használtunk fel, amelyben az elméleti adatokat a rendszeres önkéntesek alapmegoszlásai (régió, településtípus, tevékenységtípus) jelentették.

A VIZSGÁLT ÖNKÉNTESÉK DEMOGRÁFIAI-TÁRSADALOMSTATISZTIKAI ÉS ÖNKÉNTESÉGÉNEK JELLEMZŐI.

A korábbi önkéntes-kutatásokkal ellentétben, amelyek azt mutatták, hogy a magyar önkéntesek többsége inkább a férfiak közül kerül ki, a jelen vizsgálatban 1295 (56 százalék) nő és 1024 (44 százalék) férfi vett részt. Ennek okát abban látjuk, hogy vizsgálatunkban az „effektív“ önkéntes tevékenységet végzők jelentek meg, azaz kevésbé, a férfi önkéntesekre jellemző szervezeti vezetést, kuratóriumi tevékenységet önkéntes munkában ellátók csoportja.

Életkori csoportok szerint a minta többségét (63 százaléka) a 18-45 éves korosztály alkotta. Ez azt mutatja, hogy a kutatásban résztvevő önkéntesek mintája fiatalabb volt, mint a korábbi, kutatások önkéntes-mintái. A fiatalabb és középkorú korosztályok hasonló arányban végeztek önkéntes munkát: a minta 22 százaléka volt 18-25 éves, 20 százaléka 26-35 év közötti, míg 21 százaléka 36-45 éves, valamint 16 százaléka 46-55 éves, 14 százaléka 56-65 éves és csak 7 százaléka 66 év feletti.

Családi állapotukat tekintve a válaszadó önkéntesek legnagyobb része (44 százalék) házas volt, de ez az arány alacsonyabb, mint a teljes népességben belül a házasok aránya. Ez abból következik, hogy a vizsgált önkéntesek között, ahogy az életkori megoszlásnál is láttuk, magas a fiatalok aránya, és ebből eredően a teljes lakossághoz képest magasabb volt (32 százalék) a nőtlenek, hajadonok aránya is. Az önkéntesek 10 százaléka élt élettársi kapcsolatban, 7 százalékuk volt elvált, és 5 százalékuk özvegy volt.

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

Iskolai végzettség szerint nézve, a válaszadó önkéntesek többségének, 81 százalékának felsőfokú, illetve középfokú végzettséggel rendelkezett. A megkérdezett önkéntesek között a teljes lakossághoz képest jelentősen felül voltak reprezentálva a diplomával rendelkezők. Az önkéntesek 45 százalékának volt felsőfokú végzettsége, ami több mint kétszerese a lakosságon belüli aránynak. A felsőfokú végzettségűek 20 százalékának volt főiskolai, 14 százalékuk egyetemi diplomája, és további 10 százalékuk felsőfokú technikai, vagy egyéb felsőfokú végzettsége. Főleg ez utóbbi végzettségi típus aránya számít nagyon magasnak, a más statisztikai adatokhoz képest. Amennyiben megnézzük, hogy az önkéntesek 22 százaléka került ki a 18-25 éves korcsoportból, a magas végzettségűek aránya még inkább kiemelkedik. Érettségivel a mintában résztvevők 36 százaléka, szakiskolával további 15 százalék rendelkezett, míg a 8 általános vagy annál alacsonyabb iskolai végzettségűek aránya 4 százalék alatti volt.

A településtípus változó esetében elsősorban azt vizsgáltuk, hogy milyen településeken élnek az önkéntesek, és csak másodsorban merül az fel kérdésként, hogy milyen településen végzik az önkéntes munkájukat. Az önkéntesek 15 százaléka él Budapesten, 25 százalék megyeszékhelyen, megyei jogú városban, 29 százalék városban és 31 százalék községben. A teljes lakossághoz képest a megyeszékhelyen lakók vannak felülreprezentálva az önkénteseken belül és a budapestiek pedig alulreprezentálva. Ha összevetjük azzal, hogy hol végeznek önkéntes munkát, akkor tovább nő a megyeszékhelyek jelentősége, mivel 29 százaléka a válaszadóknak ott önkénteskedik, és jelentősen lecsökken a község szerepe (25 százalék).

A teljes népességhez képest a vizsgált önkéntesek gazdaságilag aktívabbnak számítanak, ami ugyancsak az önkéntesek életkori eloszlásából adódik. Szintén a teljes népességhez viszonyítva nagyon alacsony volt a nyugdíjasok aránya (16 százalék) a mintában, de nagyon magas (13 százalék) volt a jelenleg még tanulók (középiskolások, főiskolai, egyetemi hallgatók) aránya. Az alkalmazottak aránya 28 százalék volt, a közalkalmazottaké, köztisztviselőké pedig további 20 százalék, még a vállalkozókat is beszámítva a minta több mint 50 százaléka aktív munkavégzőnek számított.

A minta aktív munkavállalói körében belül négy foglalkozási csoportot emelhetünk ki. A foglalkoztatottak 22-22 százaléka dolgozott szolgáltatás jellegű, illetve felsőfokú képzettség

önálló alkalmazását igénylő munkakörben. További 18 százalék egyéb felsőfokú, vagy középfokú végzettségek igénylő státuszban, míg 2 százalék irodai, ügyviteli munkakörben dolgozott. Viszonylag kevés önkéntes volt az, akit alacsony státuszú munkakörben foglalkoztattak. Ez összefügg azzal a korábbi megállapításunkkal, hogy az önkéntesség - a teljes lakossághoz képest - magasabb társadalmi státuszban lévőket vonzza.

A vizsgálatba bevont önkéntesek 35 százalékának 75-150 ezer forint között volt az átlagos havi jövedelme. A jövedelem megoszlásból kiemelkedik még a 250-300 ezer forint közötti jövedelmi sáv, amit a válaszadók 10 százaléka jelölt. Jövedelmi viszonyai alapján a mintában az önkéntesek többsége az alacsonyabb, míg kisebb részük a viszonylag a magasabb havi jövedelemmel rendelkezők közül került ki. Az EVS adataival összevetve hasonló megoszlást kaptunk, mivel ott is az önkéntesek többségének havi jövedelme három kategóriába (75-100 ezer Ft, 150-175 ezer Ft és a 250-300 ezer Ft sávba) tartozott, sőt a két magasabb jövedelmi kategóriában az önkéntesek aránya kiugróan felülreprezentált volt mind a teljes, mind a nem-önkéntesek mintájához képest (Bartal 2009).

A vallási és felekezeti arányokban - a mintában válaszadó önkéntesek - követik a teljes lakosság adatait. Ez érdekes eredmény annak fényében, hogy az önkéntesek a teljes lakossághoz képest fiatalabbak és magasabb státuszúak. Az önkéntesek között legnagyobb arányban a „maga módján“ vallásosak voltak, arányuk 45 százalék volt, nem vallásosnak 25 százalékuk, míg további 25 százalék pedig az egyház tanítása szerint vallásosnak vallotta magát. A kérdezettek 25 százaléka mondta, hogy nem tartozik egy felekezethez sem, 50 százalék volt katolikus és 16 százalék pedig református. Ezek az arányok is hozzávetőlegesen megegyeznek a teljes népesség felekezeti arányaival.

A válaszadó önkéntesek többsége már több éve folytat önkéntes tevékenységet szervezeteknél. Azok aránya, akik kevesebb, mint 1 éve kezdték az önkéntes tevékenységüket mindössze 4 százalék. 24 százalék 1-2 éve, 21 százalék 3-5 éve, 25 százalék, pedig 5-10 éves önkéntes. A mintába kerültek 7 százaléka 20 évnél régebben dolgozik önkéntesként. Összességében megállapítható, hogy az önkéntesek 71 százaléka az elmúlt tíz évben vált önkéntessé, aminek magyarázata az, hogy Magyarországon valójában 2001-től vált igazán „népszerűvé“ az önkéntesség és került be a társadalmi közgondolkodásba, mint elismert tevékenység.

A szervezeteknél ellátott önkéntes tevékenység vizsgálata azt mutatta, hogy a mintában résztvevő önkéntesekre a legjellemzőbb tevékenység (59 százalék) a rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában való segítségnyújtás. Adminisztratív feladatokat 23 százalékuk lát el, míg gyermek-, és ifjúságvédelmi programokkal a 24 százalékuk foglalkozik. Az önkénteseknek közel egyötöde – főként férfiak – végez kuratóriumi, tisztviselői feladatokat (19 százalék), míg szakképzettségének megfelelő tevékenységet 18 százalékuk, akciók szervezésében, lebonyolításában ugyancsak további 18 százalékuk vesz részt.

Összegezve: a minta tipikus önkéntese olyan 18-45 év közötti nő, aki

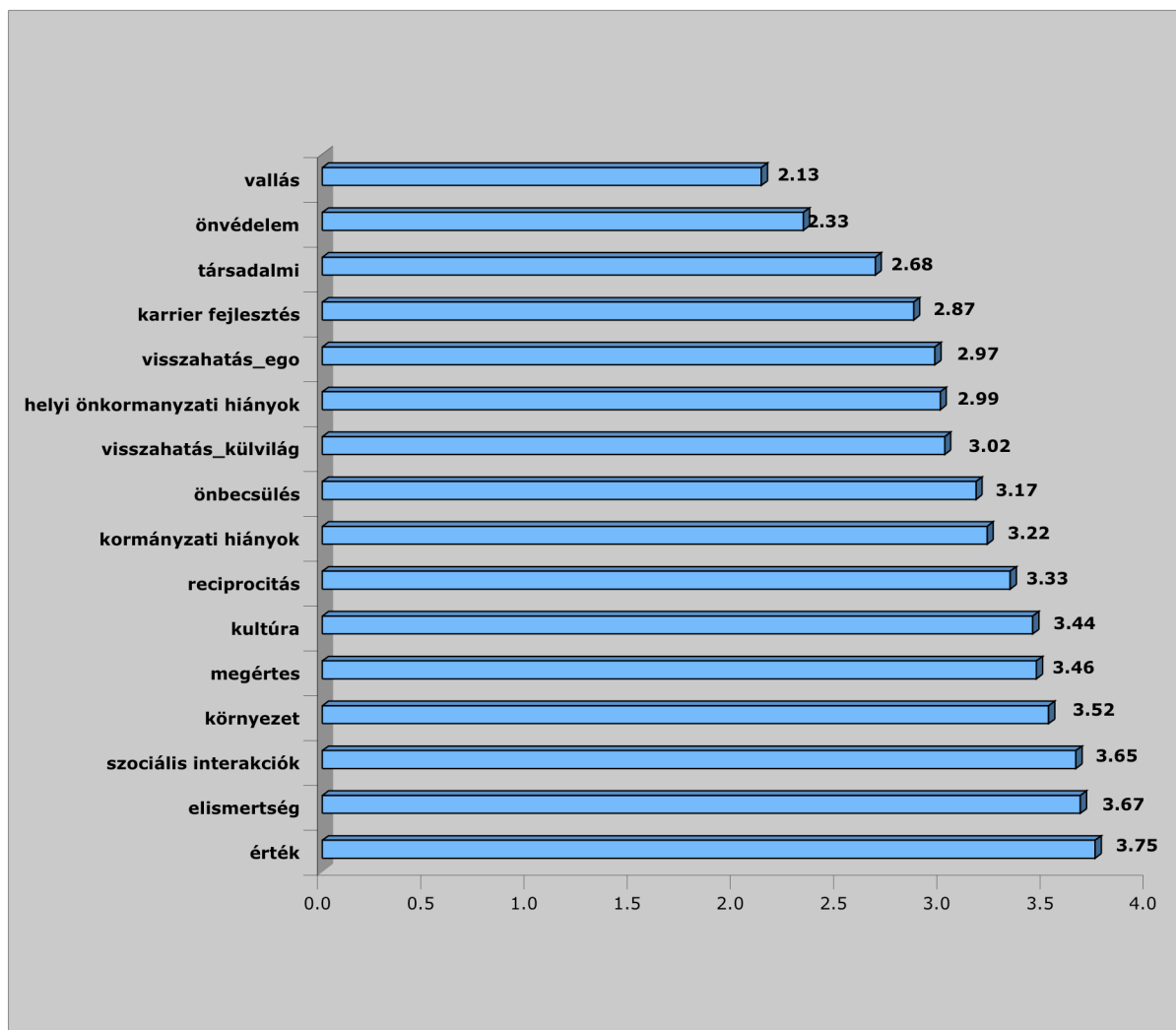
- városokban vagy községekben él,
- inkább házas, de nagy gyakorisággal lehet hajadon,
- ebből következően inkább gyermekes, aki általában 2 gyermeket nevel, de gyakori, hogy gyermektelen,
- felsőfokú vagy középfokú végzettsége van,
- gazdaságilag aktív,
- szolgáltatás jellegű, illetve felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörben dolgozik,
- a maga módján vallásosnak és katolikus felekezetűnek vallja magát,
- átlagos havi jövedelme inkább 75-150 ezer forint között van, de gyakori, hogy ennél magasabb, 250-300 ezer forint,
- az elmúlt 10 évben lett önkéntes,
- a szervezeteknél végzett leggyakoribb önkéntes tevékenysége, hogy rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában segédkezik, vagy pedig adminisztratív feladatokat lát el, vagy pedig gyermek- és ifjúságvédelmi programokban segédkezik.

A MAGYAR ÖNKÉNTESÉK MOTIVÁCIÓI

A megkérdezett önkéntesek számára – mint ahogy a várható volt az eddigi kutatási eredmények szerint is –, az *értékeket* kifejező motivációk bizonyultak a legfontosabbnak (M=3,75).

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

Az önkéntesmotivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében



A (szociális) értékek tehát, mint fundamentum határozzák meg a hazai önkénteseket motivációit. A motivációk sorrendje alapján az is jól körvonalazódik, hogy a közvetve érték-típusú motivációs faktorok – mint például a *környezet védelme* és a *kultúra megőrzése* (környezet faktor: $M=3,52$, kultúra faktor: $M=3,44$) – a negyedik, illetve a hatodik helyet foglalják el a motivációk sorrendjében. A *kormányzati hiányok* motivációs faktor átlag értéke ($M=3,22$) arra utal, hogy az önkéntesek fontos társadalmi érték-vesztésként élik meg a támogatások hiányát és ez jelentős részüket motiválja az önkéntes tevékenységükben. Wilson megállapításai alapján tehát azt mondhatjuk, hogy a (szociális) értékek, a környezet védelme, a kultúra megőrzése és a kormányzati támogatások, ellátások, azok a kollektív értékek, amelyek ma Magyarországon az önkéntesség motívumaiban is megjelennek.

A hazai önkéntesség fejlesztése szempontjából tehát, rendkívül fontos, hogy a szervezetek a világos értékrendet és célokat közvetítsenek. Ugyanis minél több ember számára hitelesek és

hihetők egy szervezet céljai, annál több ember köteleződik el, és minden bizonnyal annál több önkéntes is lesz.

Az *érték* motivációs faktort a főbb motivációk sorrendjében az *elismertség* ($M=3,67$) és a *szociális interakció* ($M=3,65$) *faktorok* követték. Tulajdonképpen e három faktor képezi a magyar önkéntesek fő önkéntesmotivációját. Mind az *elismertség*, mind pedig a *szociális interakció* motivációnak az önkéntesmenedzsmenti munka szempontjából kiemelkedő jelentőségük van.

Az *elismertség faktor* viszonylag magas átlagértéke arról tanúskodik, hogy az önkéntesek számára fontos, hogy – különösen a szervezet, ahol tevékenykednek és annak munkatársai is – elismerjék munkájukat (és kevésbé „tartanak igényt“ például a társadalmi elismerésre, lásd: 9. ábra). Az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek tehát, az önkéntes munka elismerésére jól kidolgozott módszerekkel és technikákkal kell rendelkezniük, ha meg akarják tartani önkénteseiket. Nem hallgathatjuk el azonban azt a kérdést, hogy a mai elismerés-hiányos magyar társadalomban az önkéntes munkát végzők talán éppen ezen, ki nem elégített igényeiknek keresnek-e teret? Ezt a kérdést csak célzott és mélyebb vizsgálatokkal lehet alátámasztani vagy cáfolni, úgy véljük, hogy ez a hazai önkéntes-menedzsmenti munka egyik jövőbeni kihívása.

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

A *karrier fejlesztés faktor* ($M=2,87$) a legutolsók között szerepelt a vizsgált motivációs faktorok körében. Úgy véljük ennek magyarázata az, hogy – általánosságban, de esetenként is – szinte alig van példa arra, hogy az önkéntesség által, közvetlen foglalkozási karriert lehetne elérni. A hiányzó minták és példák, pedig csökkentik a motivációkat, ha ezek a motivációk „egoisztikusak“ is. A részletesebb elemzés azt mutatta, hogy a karrier fejlesztés faktoron belül

az önkéntesség elsősorban, mint kapcsolatépítési lehetőség és másodsorban, mint bizonyos skillek, tudások elsajátításának lehetősége jelenik meg az önkéntesek motivációiban.

A *társadalmi motivációs faktor* azt mérte, hogy a normatív (családi, baráti, közeli ismerősök, referencia személyek és a környezet) minta mennyiben motiválja az önkéntességet. Az eredmények alapján azt láthatjuk, hogy a társadalmi motivációs faktor értékelése ($M=2,68$) az egyik legalacsonyabb volt a vizsgált önkéntesek mintájában, tehát az önkéntesség normatív mintájának alig van ma a magyar önkéntesek körében motiváló ereje. Az elmúlt 20 év kevés volt még arra, hogy az önkéntesség olyan normatív mintává fejlődjön a családokban, a közösségekben, aminek hatását mérni lehet. Azaz, még egy generációnyi idő kell ahhoz, hogy az önkéntesség értékelhető és mérhető mintává fejlődjön a magyar társadalomban.

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

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

A fentiekben, a magyar önkéntesek körében mért motivációs faktorokkal az önkéntesek *felszíni motivációit* tudtuk megmutatni, amelyek a magatartás fenntartását segítik. A következőkben az egyes motivációs faktorok itemjeire adott értékeket – a *háttérmotivációkat* – mutatjuk be, amelyek az önkéntes motivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját jelzik.

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

- Önbecsülés1_öröm (M=4,16)
- Szoc.interakció1_közösség igény (M=4,11)
- Érték5_társadalmi ügy (M=4,06)
- Elismertség4_egalitás a szervezeten belül (M=3,95)
- Érték4_altruizmus_segítés (M=3,94)
- Érték1_társadalmi csoport (M=3,90)
- Elismertség2_munkatársak elismerése (M=3,86)

A változók egy része magáról az önkéntesről és az önkéntességről, másik része az önkéntesség értékeiről, míg 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 írtuk, itt is meg kell ismételnünk, hogy nem csak a szűkebb-tágabb értelemben vett szakmai munkára kell figyelniük az önkéntes-koordinátoroknak, hanem a közösségfejlesztésre, a közösségi együvértartozás ápolására is. A következő három változó az érték faktor egy-egy itemje, amelyek azt mutatják, hogy a magyar önkéntesek értékvezérelt cselekvését elsősorban egy *társadalmi ügy és csoport* melletti elköteleződés motiválja, ami kiváltja az *altruisztikus magatartást, a segítséget*. Végezetül nagyon fontos üzenete van az elismertség faktor két változójának az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára: az önkéntesség mögöttes dinamikájában nagy szerepet játszik, hogy *a szervezetek munkatársai partnerként kezelik –e az önkénteseket* vagy „beosztottként“, illetve a *munkatársak mennyire ismerik el az önkéntes segítők munkáját*.

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

A MAGYAR ÖNKÉNTESÉK MOTIVÁCIÓI A DEMOGRÁFIAI-TÁRSADALOMSTATISZTIKAI VÁLTOZÓK ÉS A TEVÉKENYSÉGI TERÜLTEK TÜKRÉBEN

Az önkéntes motivációk demográfiai-társadalomstatistikai változók szerinti vizsgálata azt mutatta, hogy:

- a nők körében a legfontosabb motivációk inkább hierarchikusan épülnek fel, míg a férfiak esetében az azonos fontosságú motivációk csoportokba rendeződnek. Továbbá, az eredmények arra is utalhatnak, hogy a férfiak körében az Inglehart (2000) által „vegyes” – azaz materiális és posztmateriális – értékeken alapuló motivációk valamivel erősebbek, mint a nők körében. Ugyanakkor a nők esetében a személyes, az ego-típusú motivációk tűntek a meghatározóbbnak az önkéntességben.
- A fiatal korcsoport (18-25 évesek) motivációs-struktúrája jelentősen különbözött a többi korosztályétól, de a teljes mintában tapasztaltaktól is. Ugyanez volt elmondható a 26-35 évesek motivációs-struktúrájáról is, amelyet úgy ítéltünk, mint amely átmenetet képez a fiatalok és az idősebb korosztályok motivációs-struktúrája között. A 36-45 éves motivációs-struktúrája szintén különlegesen alakult, míg a további három, idősebb korosztály motivációs struktúrája, mind a fiatalok, mind pedig a teljes mintáétól eltért. Ezek az eredmények pedig arra utalnak, hogy leginkább életkori csoportonként kell a differenciált önkéntesmenedzsmenti tevékenységet kialakítani.
- Az egyes változók erősségét tekintve megfigyelhető volt, hogy a budapesti önkéntesek motivációjának mögöttes dinamikáját befolyásoló háttérváltozók átlagértékei a legerősebbek, míg a többi csoportban a települési lejtővel egyenes arányban egyre gyengültek. Mindez arra utal, hogy a vidéken élők önkéntessége még nem olyan mértékben megszilárdult, mint a fővárosiaké, bár motivációs struktúrájuk differenciáltabb volt.
- A gazdaságilag aktív és az inaktív csoport között, azon faktorok átlagértékeiben találtunk különbségeket, amelyek a motivációkban az ún. *pszichés tényezőket* mérték, úgy mint: *önbecsülés, az önvédelem és az általunk két faktorra bontott reaktivitás (visszahatás)* faktorok. Az eredmények tehát, megerősítik azt a szakirodalmi állítást, hogy az önkéntesség hozzájárul a pszichés

egészségmegőrzéséhez és ennek főként a munka világából ideiglenesen, vagy tartósan kikerült csoportok esetében van szerepe.

- Az eredmények azt mutatták, hogy az iskolai végzettséggel együtt nő az önkéntesség mögöttes folyamatainak dinamikáját befolyásoló háttérmotivációk erőssége. Mindez arra utal, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek esetében az önkénteskoordinátoroknak folyamatosan erősíteni kell az önkéntesek motivációit.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2007-ben - a szervezetek bevallása alapján - a legtöbb önkéntes (az összes önkéntes 18,8 százaléka) a szabadidős-hobbi, valamint közbiztonság védelmére létrejött (10,9 százalék), illetve a kulturális (10,5 százalék), sport (10,2 százalék) és a szociális (10 százalék) szervezeteknél végzett önkéntes munkát.¹

Vizsgálatunkban az önkéntesek 8,4 százaléka kulturális, 5 százaléka vallási, 8 százaléka oktatás-kutatás, 16 százaléka szociális-egészségügyi, 8,5 százaléka környezetvédelem gazdaság- és településfejlesztés, 22 százaléka polgári- és jogvédelem, végül pedig 26 százaléka a sport- szabadidős tevékenységi területen fejtette ki önkéntes tevékenységét.

Az önkéntesek motivációjának tevékenységi területenkénti elemzése kiválóan rávilágított az önkéntesek eltérő motivációs struktúrájára és azokra a súlypontokra, amelyeket az önkéntesmenedzsmentben figyelembe kell venni.

A kulturális önkéntesek az egyik leginkább tevékenység-központú önkéntes csoportnak tekinthetők, ami legfontosabb motivációjuk választásában is tükröződött: a *kultúra* faktor értéke volt a legmagasabb (M=4). Az önkéntességet legfőképp befolyásoló motivációk sorában a *szociális interakciók* és az *elismertség* (M=3,9) következett azonos átlagértékekkel. Úgy véljük mindezek alapján, hogy a kulturális szervezetek önkénteseinél az önkéntes menedzsmenti munkának nagyon tevékenységi cél-specifikusnak kell lennie, leginkább ennél a csoportnál tűnik fontosnak, hogy az önkéntes-koordinátorok tisztában legyenek a közösségfejlesztési módszerekkel és az önkéntesek elismerésére jól kidolgozott protokollal kell rendelkeznie a szervezeteknek.

¹ Nonprofit szervezetek Magyarországon 2007. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal 2009:164.

A legfontosabb motivációkat tekintve a vallási tevékenységi terület önkéntesei az egyik leginkább – a szociális-társadalmi – *értékek által motivált önkéntes csoport*. Motivációs struktúrájuk jellemzője, hogy egy vezető motiváció van, az *érték* (M=4,06). A vallási önkéntesek számára az önkéntes tevékenységben elsősorban annak öröm jellege a meghatározó, majd pedig az erős elkötelezettség társadalmi csoportok és egy ügy iránt, amit a segítség motivációja támogat.

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

A szociális-egészségügyi önkéntesek számára legfontosabb háttérmotiváció a *társadalmi csoportok empátikus segítése, egy társadalmi ügy keretében*, továbbá az *önkéntes tevékenység öröme, a közösségre találás, valamint a szervezet munkatársainak elismerése*. Az önkéntesmenedzsmenti munkának tehát, e tevékenységi csoport önkénteseinél elsősorban jól körül kell határolnia a konkrét társadalmi csoportot, ami a szervezet missziójának középpontjában áll, illetve ami előhívja a segítséget és az empátiát az önkéntesekből. Biztosítani kell az önkéntesség öröm jellegét, a közösséget és jól kidolgozott protokollja kell, hogy legyen, az önkéntesek elismerésének.

A kulturális tevékenységi terület önkéntesei mellett a környezetvédelem település- és gazdaságfejlesztés területén tevékenykedők a másik olyan önkéntescsoport, amelynek lényeges megkülönböztető jellemzője az, hogy *fő motivációja tevékenység orientált*, mivel esetükben a *környezet* faktor (M=3,9) volt a legerősebb önkéntesmotiváció. A csoport másik jellemzője, hogy nehéz éles határvonalat húzni a legfontosabb és kevésbé fontos motivációk közé az átlagértékek alapján: a második legmagasabbra értékelt motiváció önkéntességükben a *kultúra* (M=3,8) volt, míg ezt követte a *szociális interakciók* (M=3,7). a tevékenységi csoporttal kapcsolatos önkéntesmenedzsmenti munkának például a rekrutációkor igen erősen tevékenység, közösség, és társadalmi ügy orientálnak kell lennie. Az önkéntesek

megtartásában nagyon fontos az önkéntes munka öröm jellegének fenntartása és az önkéntesek partnerként kezelése.

A polgári- és jogvédelem tevékenységi terület a hazai nonprofit kutatások egyik fehérhólyának számít. Adataink ebből a szempontból is kitüntetett jelentőségűek, mivel alig tudunk valamit az utóbbi időben gyarapodó számú polgári- és jogvédelemi szervezeteknél tevékenykedő önkéntesekről. A tevékenységi terület önkénteseinek motivációit alapvetően az *értékek* (M=3,8) és a *környezet* (M=3,8) védelmének motivációi irányítják. Mindez arra utal, hogy a vizsgált önkéntesek motivációja erősen – szociális, társadalmi és környezeti – értékekkel telített. A fontos, de nem a legfontosabb motivációk sorát az *elismertség* (M=3,6) a *szociális interakciók* (M=3,6) faktorok értékei vezetik.

A polgári- és jogvédelem terület önkénteseinek háttérmotivációi – amelyek az önkéntesmotivációk mögöttes folyamatainak dinamikáját mutatják meg – viszonylag szűkek és szinte csak árnyalatnyi különbségek fedezhetők fel az egyes változók között. A háttérmotivációk struktúrája sok hasonlatosságot mutat a környezetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés területén önkénteskedők háttérmotivációjával: a *társadalmi ügy melletti elköteleződés* a legfontosabb, majd ezt követik - szinte azonos módon - a *közösség igénye*, az *önkéntesség öröme*, illetve a *természetvédelem*.

Ugyancsak kevésbé feltárt tevékenységi terület a hazai nonprofit kutatásban a sport-szabadidős szervezetek működése. Szintén nagyon keveset tudunk az e területen tevékenykedő önkéntesekről, és számos sztereotípiát is befolyásolja a velük kapcsolatos szakmai és közgondolkodást. Különösen a szabadidős szervezetek önkénteseivel kapcsolatosan merül fel az „önkéntesség“ definícióban is rögzített kérdés érvényessége. Úgy gondoljuk, mind az önkéntes statisztikák, mind a további kutatások szempontjából nagyon fontos lenne ennek az önkéntes tevékenységi területnek helyzetét tisztázni, a szervezetek bevonásával.

A sport-szabadidős szervezetek önkénteseinek legfontosabb motivációja az *érték* volt (M=3,7), amit azonos átlaggal az *elismertség* és a *szociális interakciók* követték (M=3,6). A sport és szabadidős önkéntesek számára az önkéntességben tehát, a társadalmi ügy – pl. a sport – melletti elköteleződés, valamint az elismertség és az önkéntesség nyújtotta közösség tűnik a domináns motiváló erőnek.

Az önkéntes magatartás fenntartását szolgáló, további felszíni motivációk – amelyeket a motivációs faktorok értékei fejeznek ki – a vizsgált tevékenységi terület önkéntesei körében viszonylag alacsony erősségűek voltak. Hasonlóan a természetvédelem, település- és gazdaságfejlesztés tevékenységi terület vizsgált önkéntes-csoportjához, a sport és szabadidős önkéntesek körében is nehéz volt éles határvonalat húzni a legfontosabb és kevésbé fontos motivációk közé, az átlagértékek alapján.

Befejezésül a feltárt eredmények alapján megállapíthatjuk, hogy a Magyar Önkéntesek Motivációt mérő kérdőív releváns és érvényes mérőeszköznek volt tekinthető, és alkalmas az önkéntesmenedzsmenti munkában alkalmazásra. Ennek használatával véleményünk szerint az önkénteseket foglalkoztató szervezetek célzottabban tudják programjaikat megvalósítani, javítani tudják önkénteseik rekrutációját és foglalkoztatást, valamint megtartását.