



# EFOP 1.3.6.-17 IFJÚSÁGI ÖNKÉNTES KÖZÖSSÉGEK HÁLÓZATA CÍMŰ PROJEKT

## Tanulmány sorozat

CORDI K+F Nonprofit Közhasznú Zártkörűen működő részvénytársaság – 2018

Szerzők: Kléri Dóra és F. Tóth Lelle

## A tanulmányorozatról

Az ifjúsági önkéntes közösségek az aktív társadalmi bevonódás színterei/eszközei, ezért munkánkval kiemelten támogatjuk azok kialakulását és fejlődését. Az EFOP --- tanulmányorozata az ifjúsági önkéntes közösségek társadalomban elfoglalt helyéről kíván társadalom elméleti összefoglalót adni az önkéntes tevékenységet célzó ifjúsági közösségek építésével és támogatásával foglalkozó szakemberek számára.

A tanulmányorozat három részből épül fel, a **sorozat első tagja** a tradicionális és új típusú önkéntességet mutatja be, a *fiatalok társadalmi szocializációjának folyamatában*. A tanulmány kiterjed az önkéntes közösségek létrejöttét meghatározó makroszintű tényezők vizsgálatára a társadalomelméleti modernizációs paradigmájában, valamint a demokrácia és önkéntesség kapcsolatának bemutatására. Az önkéntesség témájának társadalmi-közösségi dimenziójában való feldolgozásának alapját olyan kutatások képezik, melyek elsősorban a társadalmi inklúzió-exklúzió kérdését, közösségépítő szerepét, az emberi erőforrás és a társadalmi tőke képződéséhez történő hozzájárulást vizsgálják.

A sorozat *második része* e tágabb társadalomelméleti keretnél szűkebb járja körül az önkéntesség témáját, a motivációk. A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület önkénteseinek motivációinak vizsgálata a szervezet működésén keresztül mutatja be az ifjúsági önkéntesség motivációs rendszerét. A Szeretetszolgálat önkénteseinek motivációit kérdőív segítségével vizsgáltuk. Az eredmények alapján a hagyományos, régi típusú önkéntességhez köthető értékek mellett az új típusú önkéntességre jellemző értékek is megjelentek, mint motivációs tényezők. A másokon való segítség öröme, a gondoskodás, adományozás mind olyan értékek, amelyek a régi típushoz köthetők. Főként vallási okokból, a szegényeken való segítség szándékával végzik ezt a fajta tevékenységet az önkéntesek. Az új típusú önkéntesség csoportjában előtérbe kerül a tapasztalatszerzés, és a szakmai fejlődés, mint motiváló erő. Ezek az értékek főként fiataloknál figyelhetők meg.

Sorozat *harmadik része* az önkéntesek személyes szintjére fókuszálva, egy stressz-kutatáson keresztül vizsgálja, hogy az önkéntes tevékenység végzése alatt szerzett a negatív és pozitív benyomásokat az egyén hogyan dolgozza fel. A tanulmány célja, az önkéntesség és az önkéntességgel járó stressz közötti kapcsolat, valamint a stresszel való megküzdési stílusok közelebbi vizsgálata volt. A kutatás során nem volt célunk lefedni az önkéntesség, stressz, megküzdés

teljes témakörét. Azok a személyek, akik magas értékmotiváltságuk (intrinzik) mellett alacsonyabb célorientált (extrinzik) önkéntes motivációkkal jellemezhetőek, alacsonyabb stressz szinteket élnek meg, mint magas érték és magas célorientált motiváltságú társaik. A kutatáshoz Clary és munkatársai (1998) által kidolgozott Volunteer Functions Inventory-VFI tesztet, Cohen és munkatársai (1983) által létrehozott Észlelt Stressz Kérdőívet, valamint a Lazarus és Folkman féle (1986) Konfliktusmegoldó Kérdőív rövidített változatát használtuk fel. Az eredmények alapján valóban szignifikáns különbség mutatható ki a különböző motivációjú önkéntesek stressz szintjei között.

A tanulmányorozat szerző: Kléri Dóra és F. Tóth Lelle

2018. 06. 18.

## Az új típusú önkéntesség társadalmi-közösségi dimenziói

## Tartalom

A tanulmányorozatról.....	2
ÚJ TÍPUSÚ IFJÚSÁGI ÖNKÉNTESÉG TÁRSADALMI-KÖZÖSSÉGI DIMENZIÓI.....	8
1. Az önkéntesség szociológiája – az önkéntesség elméleti alapjai, értelmezési keretei az önkéntesség modernizációs paradigmájában .....	9
Modernizációs perspektíva .....	9
A társadalmi tőke .....	10
2. Az új típusú önkéntesség és az önkéntesség iránti igény növekedése mögötti társadalmi jelenségek....	13
Törékeny egyensúly – a jóléti állam .....	13
A jóléti ellátások szereplői – előnyök és hátrányok:.....	14
A civil szféra erősödése, a magyarországi civil szektor növekedése.....	18
Az önkéntesség helyzete – formális és informális önkéntesség Magyarországon .....	23
Hagyományos „Kollektív” önkéntesség .....	26
Az új típusú „Reflektív” önkéntesség: .....	29
Elterjedt támogatási formák: pénz és idő adományozási trendek.....	31
Az ifjúsági korszakváltás és a projekt társadalom jelenségei.....	35
3. Az ifjúság helyzete a modern társadalomban.....	40
Fiatalok munkaerő-piaci integrációjának helyzete és jelentősége .....	40
Az ifjúság iskolai végzettsége és társadalmi integrációjának kapcsolata.....	44
Az új típusú szocializáció (kísérleti szocializáció).....	47
Az informális tanulás térnyerése .....	52
4. Az önkéntesség és közösség kapcsolata, valamint az önkéntesség funkciói: gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai, szociálpszichológiai szempontból.....	56
Az önkéntesség és a közösség kapcsolata .....	56
Az Önkéntesség Nemzetközi Éve.....	59
Gazdasági funkció.....	59
Politikai funkció .....	62
Szociálpszichológiai funkció.....	64
Nemzetközi helyzetkép .....	65
Európai Unió összehasonlítás.....	67
Közép-kelet európai önkéntesség trendjei.....	70
Felhasznált Irodalom.....	75
A MAGYAR MÁLTAI SZERETETSZOLGÁLAT ÖNKÉNTESEINEK MOTIVÁCIÓI .....	79

BEVEZETÉS.....	81
ELMÉLETI HÁTTER.....	82
2.1. A nonprofit szektorról.....	82
2.2. Civil szervezetek gazdálkodása.....	85
2.3. Egyesület, közhasznúság.....	90
2.4. A Máltaiakról.....	90
ÖNKÉNTESÉG.....	100
3.1. Az önkéntesség története.....	100
3.3. Az önkéntességről.....	103
3.4. Önkéntes szerepek.....	104
3.5. Önkéntesek motivációi.....	104
3.6. A Szeretetszolgálat önkénteseinek motivációi.....	112
3.7. Közösségi szolgálat.....	117
3.8. Fiatalok motivációi.....	118
ÖNKÉNTES MENEDZSMENT.....	127
4.1. Tervezés.....	127
4.2. Toborzás és kiválasztás.....	127
4.3. Felkészítés.....	128
4.4. Rendszerbe léptetés.....	128
4.5. Értékelés.....	128
4.6. Önkéntesek megtartása és elengedése.....	129
4.7. Koordináció.....	129
ÖNKÉNTES MENEDZSMENT A MÁLTAIKNAK.....	131
ÖSSZEGZÉS.....	137
IRODALOMJEGYZÉK.....	138
ÖNKÉNTESÉG, STRESSZ, MEGKÜZDÉS.....	140
1. Áttekintés.....	142
2. Hipotézisek.....	156
3. Módszertani összefoglaló.....	157
4. Eredmények.....	162
5. Értelmezés.....	166
6. Diskusszió/összefoglalás.....	168
7. Irodalomjegyzék.....	171

8.Melléklet.....	177
Nem:.....	177
Van-e jelenleg állandó munkaviszonya? .....	177
Mióta önkénteskedik? .....	177
Kinek vagy kiknek segített Ön önkéntes tevékenységgel?.....	178
Milyen területen önkénteskedik?.....	178

## ÚJ TÍPUSÚ IFJÚSÁGI ÖNKÉNTESÉG TÁRSADALMI- KÖZÖSSÉGI DIMENZIÓI

### absztrakt

*A tanulmány célja elméleti és tudományos ismeretek áttekintése és összefoglalása az önkéntes közösségek hálózatát fejlesztő programban résztvevő szakemberek számára. A tanulmány kiterjed az önkéntes közösségek létrejöttét meghatározó makroszintű tényezők vizsgálatára a társadalomelméleti modernizációs paradigma felhasználásával, valamint a demokrácia és önkéntesség kapcsolatának bemutatására. A tanulmány kitér a tradicionális és új típusú önkéntesség bemutatására a fiatalok társadalmi szocializációjának folyamatában. Az önkéntesség témájának társadalmi-közösségi dimenziójában való feldolgozásának alapját olyan kutatások képezik, melyek elsősorban a társadalmi inklúzió-exklúzió kérdését, közösségépítő szerepét, az emberi erőforrás és a társadalmi tőke képződéséhez történő hozzájárulást vizsgálják.*



## 1. Az önkéntesség szociológiája – az önkéntesség elméleti alapjai, értelmezési keretei az önkéntesség modernizációs paradigmájában

### Modernizációs perspektíva

Az önkéntes munka szociológiai értelmezésére a modernizációs perspektíva adja a legtágabb értelmezési keretet. A modernizációs perspektíva szociális kontextusba helyezte a társadalmi változásokat és azokra az átalakulásokra helyezi a hangsúlyt, amely megváltoztatja az önkéntesség bázisát és tulajdonságait. Az önkéntesség modernizációs paradigmájának elméleti alapja Ulrich Beck „reflektív modernizációs” elmélete, mely a társadalom legjelentősebb változási folyamatának az élethelyzetek és életutak individualizációját tartja. Az elmélet szerint a modern társadalomban az általános jólét növekedésével minden társadalmi csoport helyzete javult. Mérhetővé elsősorban a jövedelmi és oktatási szintek emelkedésének vizsgálatával válik. Az életszínvonal növekedése a mobilitás révén az egyén individualizálódásra is visszahat. A társadalmi folyamatokban is megnyilvánul a változás, a szociális állam kiépülésével, a csoporton belüli belső differenciálódás növelésével, a versenyviszonyok kiéleződésével, a nagyvárosi életformák kialakulásával és a munkaerőpiac törvényeinek egyre nagyobb rétegekre való kiterjedésével. Az individualizációs folyamat következtében az emberek kikerülnek hagyományos kötődési rendszerükből, de ez az individualizációs elmozdulás más, mint a polgári individualizmus kialakulása volt. Feloldódnak a történelmileg adott társadalmi formák és kötelek, viszont a hagyományos bizonyosságok, mint a normák elvesznek. (Kapitány 2002)

Ulrich Beck német szociológus szerint az *individualizáció* jelenségeivel már együtt élünk, ami az életstílusok pluralizálódása, a házasság és a család új formái, gyorsan váltakozó alternatív kultúrák, közösségek és társadalmi mozgalmak létrejöttén keresztül mutatkozik meg. Az individualizáció jelentős fogalom Beck elméletében, (Kapitány 2002) mert jelenti egyrészt, hogy (1) a modern jóléti államban az egyéni életutakat és élethelyzeteket tekintve megnőnek a választási és döntési lehetőségek, ugyanakkor jelenti azt is, hogy (2) az individualizáció hatására a hagyományos közösségek széthullnak, és elindul a hagyományvesztés folyamata. Harmadikként (3) az egyén saját egójának előtérbe kerülését is jelenti.

A társadalmi összetartozás érzését csökkenti a nagy identitást adó csoportok feloldódása és az egyre inkább általánossá váló versenyhelyzetek eszkalálódása az élet minden területén. Az elszi-

getelődés révén az egyén és társadalom közötti rendi jellegű (azonos jogú) társadalmi csoportok eltűnnek. Beck rizikónak nevezi a fejlett ipari társadalom alakulásával járó környezeti kockázatokot, amelyek az életet veszélyeztetik globális mértékben, és befolyásolják a társadalmi fejlődést. Már nem határozhatóak meg egyértelműen a felelősségi körök a globalizált rendszerben, nem egyértelműek az ok-okozati összefüggések a kitágult globális társadalmi és gazdasági rendszerben. Ezek a kockázatok a társadalom alapvető viszonyaira is visszahatnak, egész egyéni szintekig is. Beck *reflexív modernizáció fogalma* alapszinten arra utal, hogy egyre több információt kapunk a globális kockázatokról emiatt alakul képünk a modern társadalomról, amelyben élünk és ez visszahat a hétköznapi egyéni életekre, döntésekre is. A rizikótársadalom megismerése visszahat saját tudatunkra, önmeghatározásunkra, önképünkre is, így a modernizáció folyamata reflexívvé válik. (Kapitány 2002)

E folyamatokra reflektálva a szociológia modernizációs perspektíváján keresztül mutatja be az önkéntesség kollektív és reflexív stílusait Hustinx és Lemmertyn. Az önkéntesség motivációs alapjaira és mintáira vonatkozó minőségi változások meglévő beszámolóit tágabb, modernizációvezérelt társadalmi-strukturális átalakítások alapján értelmezik. Azt állítják, hogy az önkéntes bevonást az életútba beágyazott valóságként kell értelmezni. Az önkéntesség kollektív és reflexív stílusainak új analitikus kerete a tipikus életrajzi modellek mentén épül fel. Hustinx és Lemmertyn szerint az önkéntesség stílusai alapvetően többdimenziósak, sokoldalúak és többszintűek. Mind a strukturális-magatartási, mind a motivációs- attitűd- önkéntesség funkciókat hat különböző dimenzió mentén vizsgálják. A hat dimenzió elemei (1) az életrajzi referenciakeret, (2) a motivációs struktúra, (3) az elkötelezettség tere és intenzitása, (4) a szervezeti környezet, (5) a (terület) és a fizetett munkához való viszony. (Hustinx-Lemmertyn 2003) *A tradicionális életstílusok gyengülését hozza a modernizáció, amely elősegíti az új önkéntesség kialakulását, ezért egész jellegében változik meg az önkéntesség jelentése és sémái.* (Fényes 2011)

## **A társadalmi tőke**

Az önkéntesség legfontosabb erejének a társadalmi tőke képző jellegét tartják, így a *társadalmi tőke elmélet* áttekintése segíthet abban, hogy közvetlenebben kimutathassuk a kapcsolatot az önkéntesség társadalmi tőke képző erejében. A társadalmi tőke elmélet a kilencvenes évek óta a

modern társadalomelmélet központi gyűjtőelmélete, melynek olyan elemei vannak, mint az emberek közötti jó szándék, reciprocitás és az együttműködési hajlandóság. (Nagy 2011)

A tőkére vagy társadalmi tőkére vonatkozó szociológiai felfogások Pierre Bourdieu, James S. Coleman és Robert D. Putnam nevéhez kötődnek. A társadalmi tőke mindazokat a cselekvési képességeket vagy erőforrásokat jelenti, amelyek jelentősek a társadalmi életben és mindennapi valóságunkban.

Bourdieu szerint a társadalmi tőke által biztosított társadalmi kapcsolatok és társadalmi helyzetek szükségesek a politikai és társadalmi szerepvállaláshoz, a jó pozíciók eléréséhez. A társadalmi tőkét a hálózatokban létező, kollektív erőforrásnak tekintette, mely a hálózatokhoz való kapcsolódás által válik elérhetővé az egyén számára. **Bourdieu** szerint a tőke magában foglalja az anyagi és szimbolikus erőforrásokat, képességeket és javakat, amelyek viszonylag szűken állnak rendelkezésre, és nem elérhetőek mindenki számára, ezért értékesek az adott társadalomban. E szerint a tőke felhalmozott munka, anyagi vagy elsajátított, azaz személyes tulajdonsággá alakult, aminek három fő formája: **a gazdasági tőke, a kulturális tőke és a társadalmi tőke**. Bourdieu a társadalmi tőke kifejezést szűkebben, a kapcsolati tőke értelmében használja. (Nagy 2011) A tőke alapvető formája a gazdasági tőke, erre épül a kulturális és a társadalmi tőke. Ez utóbbi kettőt meg lehet szerezni a gazdasági tőkével, így átalakított formái lesznek a gazdasági tőkének, ugyanakkor nem minden esetben lehet visszavezetni a kulturális és társadalmi tőkét gazdaságira. Vannak olyan tőkék, tehát erőforrások és előnyök, amelyek közvetlenül csak valamilyen társadalmi tőke alapján szerezhetők meg.

A **társadalmi tőke funkcióit** vizsgálta **Coleman**. Szerinte a társadalmi tőke magában foglalja a társadalmi viszonyok elemeit, amelyek sikeressé teszik az adott csoportot, hogy a társadalmi struktúrában belüli pozíciókat megtartsák vagy javítsák. (Nagy 2011) Több formája van a társadalmi tőkének szerinte, ilyenek a kötelezettségek, az elérhető információk, a szankciók, a hatalom és a célok elérésére létrehozott szervezetek, vagyis a szándékosan létrehozott önkéntes társulások és szervezetek.

A szociológiai irodalomban megjelölt tőke vagy társadalmi tőke bizonyos értelemben az adott egyén vagy csoport „társadalmi erőforrásainak” az összessége. (Farkas 2012) A társadalmi tőke tényleges vagy lehetséges társadalmi képességeket fejez ki

Farkas definíciójával élve a **manifeszt** társadalmi tőke az egyén tényleges társadalmi képességeit foglalja magában, amelyek az egyén adott intézményes helyzeteivel összefüggő adott körülményei között társadalmi képességeket képeznek. A **latens** társadalmi tőke pedig az egyén lehetsé-

ges társadalmi képességeit foglalja magában, amelyek az egyén adott intézményes helyzeteivel összefüggő adott körülményei között nem társadalmi képességek, de más intézményes helyzetekkel összefüggő körülmények között tényleges társadalmi képességekké válhatnak. A társadalmi tőke típusai, a társadalmi képességek alapján csoportosíthatóak, mint (1) a hatásköri tőke, (2) a tulajdoni tőke, (3) a kapcsolati tőke, (4) a társadalmi képesítési tőke, (5) az informáltsági tőke, és (6) a személyes társadalmi tőke. (Farkas 2012)

A társadalmi tőke termelődhet formális és informális együttműködésekben, köz vagy magán-szükségletek kielégítése során.

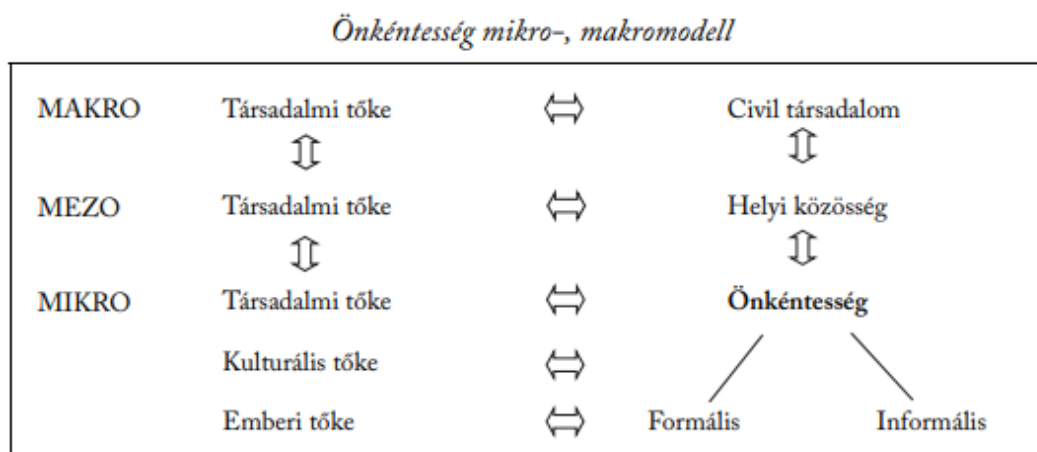
Társadalmi tőke individuális megközelítését képviseli *Putnam*, szerinte az egyénektől függ szívesebben működnek-e együtt egymással. Míg Coleman szerint nem egyéni preferencia, inkább helyzet függőek az együttműködések és egyes helyzetek ösztönzik, míg mások nem az egyes szituációkban létrejövő társadalmi tőkét. ***Az elemzések közös pontja, hogy a társadalmi tőke részének tekintik az önkéntességet és a civil társadalmi szerveződéseket.*** (Czike-Kuti 2006) Az információs társadalom egyik legnagyobb kihívása, hogy képes-e a felhalmozott eddigi eredményeit fenntartani és újra létrehozni. Castells fejlesztő államnak nevezi azt a közeget, amelyben az állam elősegíti a hálózatok épülését, amely a társadalmi tőkét is fejleszti. A fejlett társadalmi tőkével rendelkező társadalmakban a kapcsolatok elsősorban horizontálisan kiterjedtek, amelyek növelik a termelékenységét, és a gazdasági élet költségeit is csökkentik.

A modernitás előtti társadalomra jellemző a kollektív bizalom, míg a modern- információs társadalomban jellemzőbb az individuális, személyes bizalom építése. Ennek köszönhetően már nem magától érthető az alapvető bizalom a közösségekben a személyes kapcsolat rendszerének működtetéséhez. Az információs társadalom folyamataiban a fizikai munka szellemivé válik, a termék információvá, a termelés szolgáltatássá. A globalizált társadalmi rendszerek legnagyobb kihívása a biztonság megtapasztalásának hiánya, a bizonyosság nélkülözése erodálja a közösség iránti bizalmat. A tágabb közösség iránti bizalom hiánya, és a társadalmi rendszerek kiszámíthatatlansága az egyént bezárkózásra sarkallja, egyre inkább magánéleti és szűkebb környezetében kezd el tevékenykedni. Szűkülnek a környezet és egyén együttműködési területei, így a társadalmi kiilleszkedés folyamata erősödik.(Czike-Kuti 2006)

Az önkéntesség nemzetközi kutatásai kimutatták, hogy a társadalmi tőke különböző fajtái és szintjei, valamint a nonprofit szektor kiterjedése, a civil társadalom fejlettsége, az állam demok-

ratikus hagyományai mind jelentősen befolyásolják az önkéntességi hajlandóságot, akár formális akár informális formákban végzik.

Az alábbi táblázat jól összefoglalja a kapcsolatot az önkéntesség mikro-, és makro modelljei között. A társadalmi tőke kulturális tőkévé változik, majd személyes szinten emberi tőkévé. (Perpék 2017)



*Forrás:* Perpék 2011b:15 alapján. Előzmények: Coleman 1990, Smith 1994, Czako et al. 1995, Wilson, Musick 1997, Putnam 2000, Czike–Bartal 2005, Czike–Kuti 2006, Smith 2006, Henderson 2007.

## 2. Az új típusú önkéntesség és az önkéntesség iránti igény növekedése mögötti társadalmi jelenségek

### Törékeny egyensúly – a jóléti állam

Jóléti állam alapjait a gazdasági fejlődés teremtette meg, és noha kiépülése szükségszerűen következik az iparosodási urbanizációs folyamatokból, nagyban befolyásolta a munkásmozgalmak térnyerése is. Briggs angol történész szerint a **jóléti állam** olyan állam, amelyben a szervezett kormányzati hatalom tudatosan szerveződik azzal a céllal, hogy a piaci erők játékát módosítsa. A kiigazítás szempontja, hogy az egyéneknek és a családoknak egy minimális jövedelmet garantálnak, amely független munkájuk vagy tulajdonuk piaci értékétől. Másik szempontja, hogy leszűkítik a gazdasági bizonytalanság mértékét, lehetővé téve az egyének és családok számára bizonyos társadalmi kockázatok (például betegség és munkanélküliség) kezelését, amelyek egyéni és családi krízishelyzetet jelentenének. Harmadik szempont pedig, hogy státustól és osztályhoz tartozástól függetlenül bizonyos kiválasztott szolgáltatások esetében a lehető legmagasabb

szintű ellátást biztosítják minden állampolgár számára. Esping-Andersen szerint a jóléti állam, a polgárok elemi jólétének biztosítására irányuló állami felelősségvállalást jelenti.

A jóléti állam az állami beavatkozásnak olyan formáját képviseli, amelynek keretében az állam viszonylag direkt eszközökkel törekszik egyes szükségletek kielégítésére. A redistribúció a demokratikus szabályoknak alávetett, ám érdekcsoportok és nyomásgyakorló csoportok által alakított rögzített szabályok szerint működtetett állami kényszer útján valósul meg. A posztindusztriális társadalomban bekövetkezett bizonytalanságok, piaci kudarcok kiegyensúlyozására törekszenek a modern társadalmak különböző jóléti rendszerekben. Bár a társadalmi problémák hasonlóak a fejlett országokban, a megoldások mindig az országra jellemző társadalmi intézményektől, a jólét pilléreinek - a család, a kormány és a piac - szerkezetétől függ, továbbá a jóléti programok sajátosságaitól. (Frigyesi 2013)

A hagyományos jóléti állam meghatározó szerepet töltött be a szegénység felszámolásában és az állampolgárok relatív esélyegyenlőségének megteremtésében. Korunk jóléti programjai előtt nem kisebb kihívás áll, mint választ adni a jóléti állam válsága okán megtapasztalt társadalmi problémákra. (Habermas 1994) Ilyen probléma az infláció, a munkanélküliség növekedése, a család intézményének hanyatlása, erkölcsi normák változása (válások és nem hagyományos háztartások növekedése), a kiöregedő társadalom problémája. A globalizáció következtében a felgyorsult gazdasági és munkaerő piaci átalakulásban szembe került egymással a tömegtermelés a tudás- és szolgáltatásalapú gazdasággal, mely további kihívásokat támaszt a posztindusztriális társadalomban. A jóléti állam válságát tovább mélyítette az „új demográfiai forradalom”, mely következtében az egyre csökkenő gazdaságilag aktív népességnek kellene fedeznie az egyre növekvő inaktív népesség számára fenntartott jóléti rendszereket. Az elhúzódó gazdasági visszaesés és a társadalom nagymértékű elöregedése miatt a nagy szociális ellátórendszereket egyre nehezebb finanszírozni. A gazdasági rendszerben, kisbérű instabil munkahelyek jönnek létre, és növekszik a munkanélküliség. (Esping-Andersen 1999) A redistributív állami beavatkozás eredeti célja a piaci kudarcok enyhítése és a piac működésének kiigazítása. A jóléti állam eredeti feladata szerint csak akkor és ott avatkozik be, amikor és ahol a piac nem megfelelően működik. A szociális szolgáltatások egyre inkább univerzálissá váltak, mely tendencia tovább növelte a költségeket, viszont a társadalom alsóbb rétegeinek nem biztosított kedvezőbb hozzáférést a szolgáltatásokhoz. (Ladányi 2005) A kormányzatok ezen kihívások közepette alakítják nemzeti szociálpolitikájukat és a szakpolitikájukat.

### **A jóléti ellátások szereplői – előnyök és hátrányok:**

A magyar szociális rendszerben az ellátásokat három fő szereplő biztosítja, az állam, az önkormányzatok és civil/nonprofit szektor, negyedikként szokták említeni az informális szektort is. A jogi szabályozás alkotmányi felhatalmazáson alapul, amely szerint a rászorulókon kiterjedt szociális intézkedésekkel kell gondoskodni. A szociális biztonsághoz való jogot részben a társadalombiztosítás, részben a szociális intézmények biztosítják. A tényleges szociális biztonság a három szereplő között felosztott feladatok, források kiegyensúlyozásából jöhet létre.

A *közintézmények* a közvetlen kormányzati, önkormányzati, közszolgálati (állami vállalat) által működtetett ellátók, fenntartott szolgáltató intézmények. Ezek előnye, hogy általános hozzáférések, mindenkire egyformán vonatkoznak minőségi előírások. A társadalomnak és a politikának lehetősége van felügyelni és kontrollálni ezeket az intézményeket. Ez fontos szerepet tölt be azokon a területeken, ahol az igénybevevő különösen kiszolgáltatott, (például kiskorú vagy idős, esetleg egészségileg károsodott) vagy, amikor bizonyos embereket az állam kényszerít szolgáltatások igénybevételére pl. védőoltás, közoktatásban való részvétel, tankötelezettség stb. (társadalmi kontroll). Ezek az intézmények központi jellegük miatt hatékonyabbak lehetnek gazdaságilag. A fogyasztó és az igénybevevő találkozásának menedzselése jelentősen olcsóbb, gazdasági haszonnal jár, mint a kisebb egységekben, privát vagy vegyes ellátások. További előnye a védőháló jelleg, hogy az állami intézmények kötelezhetők a problémás személyek ellátására, míg más intézmény nem lenne rá hajlandó, vagy nem érné meg neki.

Azonban sok hátránya is van, ha az ellátási intézményeket az állam működteti. Az állami szolgáltatók nem érdekeltek a takarékosabb, olcsóbb megoldások keresésében, mert az intézmény látszólag független a fenntartási költségek viselőjétől. Össztársadalmi szinten ezen ellátási rendszerek gazdaságos működtetése lenne a kívánatos, és a színvonal folyamatos emelése. Ez egy megoldatlan probléma, míg a fenntartás biztosítva van akár normatív alapon, akár a központi költségvetésből, és nincsenek érdekeltté téve az alternatívák keresésében. (ugyanakkor a nagy összegű elvonások sem oldhatják meg ezt a problémát.) Az intézményi bürokrácia kiterjedése a korrupció forrása lehet, és nagy veszélyt jelenthet magára az ellátásra is. A fogyasztókkal szembeni érzéketlenségnek tűnik, amikor egy-egy intézményben a bürokratikus szabályok fontosabbak az ellátottnál. Ezen kiterjedt bürokrácia akár meg is akadályozhatja, hogy egy jogosult rászoruló részesüljön az ellátásból. A paternalizmusnak az a hátránya, hogy akkor is rákényszeríthetnek döntéseket emberekre, ha azok képesek lennének maguktól cselekedni és dönteni, és így az állami intézmények „fölsőlegesen” avatkoznak be.

Profitérdekeltségű vállalkozások, *piaci szereplők* is megjelennek az ellátási rendszerben. Ezek előnye, hogy szemben a közintézményekkel, nem érvényesül a szolgáltató diktatúrája a fogyasztók felett. Mindenki szabadon veheti igénybe, amikor szüksége van rá, semmit nem lehet kényszeríteni. Gazdaságilag hatékonyabb, mert saját magának kell a forrásokat előteremteni és gazdálkodni, ezért takarékosabbak, hatékonyabb szolgáltatásokat fognak keresni, és produktívabb vezetést állítanak fel. A fogyasztót felelősségvállalásra neveli, mert az ellátásokért magának kell fizetnie közvetlenül. Ha a saját pénzével gazdálkodik az ember, akkor jobban meggondolja, milyen szolgáltatásokat vesz igénybe, és mire van ténylegesen szüksége. A piaci szereplők előnyben részesítik a pénzbeli támogatásokat, így a fogyasztó maga dönthet, mire költi a pénzét, szemben a gondoskodó, gyámkodó természetbeni ellátásokkal.

A profit érdekeltségű ellátások, szolgáltatások hátránya azonban, hogy kialakulhatnak piaci monopóliumok és ilyenkor nincs választási lehetősége a fogyasztónak. A piaci szereplők nem informálják kellőképpen a fogyasztókat a választási lehetőségekről, így ők gyakran kiszolgáltatottá válnak.

Erősek a kirekesztési és lefőlözési hatások. A szolgáltató igyekszik elkerülni a kockázatos fizetésképeségű, de várhatóan magas költségen ellátható ügyfeleket (kirekesztés) és előnyben részesítik az alacsony kockázatú, alacsony költségen ellátható ügyfeleket (lefőlözés).

Az egyéni piaci érdekek nem minden esetben esnek egybe a közösségi, társadalmi érdekekkel pl. egyéni megtakarítás, biztosítás maximum hozamára irányuló egyéni érdek és az időskori jövedelmbiztosítás társadalmi érdekei.

Az ellátási rendszer szereplői még a kölcsönös szolidáris segítségeken alapuló *kockázatközösségek*, *önkéntes biztosítások*. Ezek lehetnek teljesen egyéni döntéseken alapuló, piaci jellegű intézmények, vagy szakszervezetek, foglalkozási csoportok. Az intézményt a kockázatközösséghez tartozók közötti szolidaritás tartja össze és mozgatja, a biztonság reményében fizetnek be a közös alapba. Addig is befizetnek, amíg a konkrét baj nem következett be és az ellátásból azok részesülnek, akiknél a kockázati esemény bekövetkezett. Erősek lehetnek a kirekesztő hatások, és nagyon drága lehet a (szolidaritás) befizetendő összeg. Mivel ezek valamilyen piaci szereplőhöz köthetők általában, a munkaerőpiacon kívüliek kiesnek a szakszervezeti szolidaritási rendszerből.

*Nonprofit, civil szervezeti szektor* részei a privát szervezetek, egyesületek, alapítványok, amelyek lehetnek: (Ezek a szervezetek is a maguk saját piacán mozognak.)



- nagy, nemzetközi „multinacionális” jóléti szolgáltató szerv
- kis, lokális, a hiányos ellátások pótlására alakult
- önkéntes, szolidaritási alapon működő szolgáltatók
- pénz, adománygyűjtő és ezeket továbbosztó szervezet
- érdekképviselet, mind a politikában, mind a médiában
- lobbista, nyilvánosságot mozgató és befolyásoló szervezet
- ingyenes, önkéntes munkát szervező, az önkéntes munkák befektetéseivel eredményt elérő szervezet

Sajátos előny, hogy az érintettek bevonásával, erősebb és átláthatóbb társadalmi kontroll alatt működnek. Hátrány, hogy az adókedvezmények miatt politikai és gazdasági visszaélések terepei lehetnek. A civil szervezetek Magyarországi helyzetével külön fejezet foglalkozik, a szektor szerinti bontásban mindenképp hangsúlyozni érdemes az egyenrangúságát a többi szektorral.

Kiegészítő szektorként jelenik meg az *informális szektor*, amely a konzervatív értékek mentén szerveződik, jelentősek a kölcsönös függőségeket és erkölcsi kötelezettségeket jelentő „természetes” kapcsolatok - házasság, rokonság stb. Az intézménytelenítés és közösségi alapú gondozás által a szociális ellátásokra fordítható összeget hatékonyabban használják fel, nagyobb hangsúlyt kapnak a lokális közösségek, és azok intézményei, szervezetei. Ide köthető a rászorultsági elv, mely szerint az állam csak akkor avatkozik be, ha nincs más alternatíva. Ez jelentheti az állam paternalista hatalomgyakorlása alóli felszabadulást sokaknak. Kritikusai azt mondják, hogy a jóléti rendszerek gazdasági trükkje, és a segítők kihasználása. Nem reagál a területi egyenlőtlenségekre, kirekesztő hatások jelennek meg a szegény térségekben, ahol nem megoldható, hogy egymást segítsék a személyek, családok. Döntően nők végzik, erősíti a függőséget, képzetlen támogatási forma, és a személyeknek függőséget, kiszolgáltatottságot jelent, (Krémer 2009)

A jóléti rendszer részeként az állam a szociális intézmények fenntartásában a szociális programok szűkebb körét látja el, melyek a törvényben rögzített állami szociális feladatok közé tartoznak. A piaci kudarcok enyhítésében harmadik szektorként vesz részt a civil szerveződések tömörítő non-profit szektor. A társadalmi integráció és az egyenlőtlenségek csökkentése szempontjából a non-profit szektor szervezetei nem csak kiegészítő szolgáltatásokkal lépnek fel az állami intézményhálózattal párhuzamosan, hanem lehetőségük van a társadalmi integráció egy magasabb szintjének megvalósítására is az önkénteseket bevonó programok létrehozásán keresztül. Éppen ezért az erőforrások elosztásakor és az állami redistribúció érdekrendszerében nem elhanyagolható értéket, társadalmi tőkét képes felmutatni egy-egy non-profit szervezet az általa be-

vont önkéntesekkel végzett munkával. A non-profit szektor a jóléti társadalom egyik jelentős ellátást szervező szereplője.

## **A civil szféra erősödése, a magyarországi civil szektor növekedése**

*Az önkéntesség rendszerváltás utáni története az állam és civil szervezetek együttműködésének története is egyben.* Ahogy arra a Salamon-Anheier (2001) szerzőpáros is rámutat a világ minden demokratikus országában a civil szervezetek a demokratikus politikai berendezkedés alappillérei, a társadalom és a politikai intézmények közötti kapcsolat fontos közvetítő szereplői.

Magyarországon jellemzően az emberek kevésbé kapcsolódnak be a hagyományos intézményesített részvételi formákba, mint például a szavazás, egy párt munkájába, vagy csatlakoznak szakszervezetekhez. Jellemzően egyre inkább közvetlenebb részvételi formákat keresnek, ideértve a protestáló cselekvésvállalás lehetőségeit vagy a probléma-megoldó csoportoknak nyújtott támogatást.

A társadalmi, gazdasági és politikai változásra az Európai közösség is reagált, az Európai Unió az integrációs folyamat részeként az európai civil társadalommal és civil szervezeteivel is igyekszik szorosabbá fűzni kapcsolatait. Az Európai Közösség Bizottságának 1997-ben kiadott közleménye (Comm.1997) <sup>1</sup> a következő tényezőket emelte ki a civil szektor fejlődésében:

(1) A II. világháborút követően általános jólét alakult ki, melynek következtében egyre bővült a rendelkezésre álló szabadidő. (2) Európa legtöbb gazdaságában a '80-as években egyértelmű elmozdulás történt a szolgáltatások felé. Újabb és újabb szükségletek nyernek létjogosultságot, és egyre több, újabb társadalmi méretű igény fogalmazódik meg (pl. nemek közti egyenlőség, bioszféra védelme stb.) (3) A késő '70-es és '80-as években jelentkező foglalkoztatási krízis oda vezetett, hogy önkéntes szervezetek bevonásával foglalkoztatási programok indultak be. (4)Európa demográfiai struktúrájának változása (a nyugdíjasok és munkanélküliek arányának növekedése) arra készteti a tagországokat, hogy a közkiadások csökkentése érdekében, egyre nagyobb mértékben a magán- és az egyesületi szektorra hárítsanak át bizonyos szolgáltatásokat.

---

1

A civil szervezetek elterjedését erősítette Magyarországon, az egyre növekvő bizalmatlanság az állammal szemben, hogy el tudja látni azt a problémamegoldó funkciót, amely szükséges a szociális, fejlesztési és környezetvédelmi problémák megoldásához és más olyan problémákhoz, amelyek a mai társadalmak számára kihívást jelentenek.

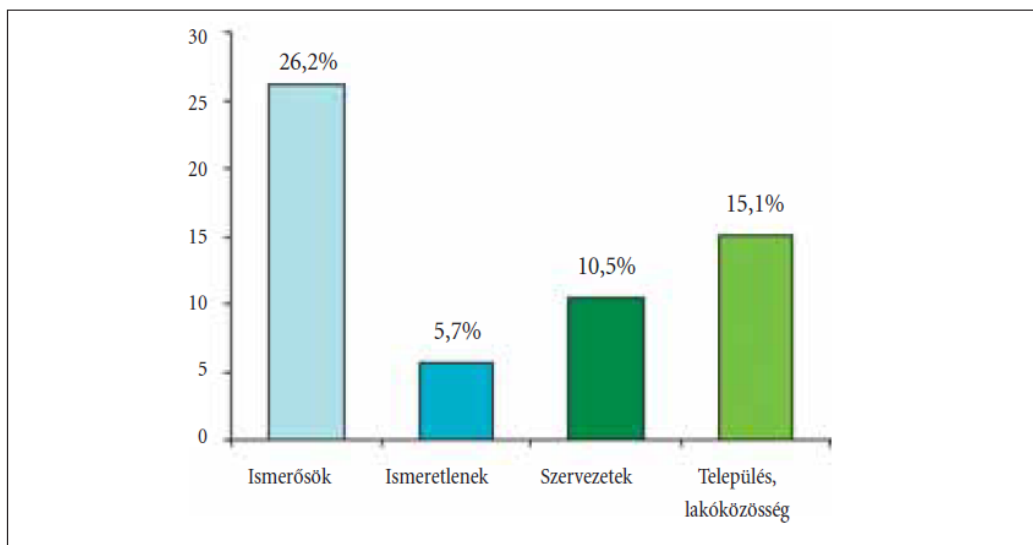
Az önkéntesség definíciójában foglalt elvárás rendszer a modern társadalmi átalakuláshoz kapcsolódik, a *modern önkéntességi mozgalom* is a rendszerváltozáskor indult el Magyarországon, amit a civil szervezetek számának növekedése is mutatott. A kezdeti időszakban az önkéntesség a formális önkéntességi tevékenységekben jelent meg, a kutatások elsősorban a szervezetektől szereztek be az adatokat a bevont önkéntesek számáról, a nemzetközi kutatásoknak megfelelően. Ez mára kiegészül az egyéneket és informális közegeiket is vizsgáló kutatásokkal.

A *civil társadalom* méretére vonatkozó KSH adatok 2003-ból származnak, mely szerint a társas nonprofit szervezetek száma 31 806. A lakossági adományozás és önkéntes tevékenységek 2004 című kutatás (Czike-Kuti 2003) szerint a lakosság szervezeteknek nyújtott önkéntes tevékenysége a nyilvántartott több mint duplája, 900 ezer fő, míg a civil szervezetekhez kapcsolódó önkéntesek a KSH adatai szerint csupán 400 ezer fő. Ennek fő okai, hogy a KSH szervezeti lekérdezése nem tartalmazza sem az egyházi sem az állami szociális, művelődési, oktatási intézményekben végzett segítségnyújtást. A 14 éven felüli népesség több mint 36 százaléka, vagyis körülbelül 3 165 000 fő a családi, baráti körön belül nyújt segítséget, valamint azon kívül is végez önkéntes tevékenységet. Ebből arra lehet következtetni, hogy *az önkéntesség végzése tudatos értékválasztás mentén történik*. A felmérés szerint 3 és fél millióan végeznek informálisan, szervezetekhez nem kapcsolódva és formálisan együtt önkéntes tevékenységet.

2,3 milliónyi, vagyis a 14 éven felüli felnőtt lakosság 26 százaléka támogat olyan ismerősöket, akik nem családtagjaik, rokonaik és nem a barátaik. Az önkéntes tevékenységek olyan csoportja ez, amelyet a szervezetek nem tartanak nyilván. (1. tábla)

## 1. tábla

Az önkéntes tevékenységek kedvezményezettjei (%)



Forrás: Czike Klára –Kuti Éva: Önkéntesség, Jótékonyág és társadalmi integráció Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006

2006-ban összesen 30 071 egyesületet tartottak nyilván, aminek a 88 százaléka (26 354) rendelkezett magánszemély tagokkal, ami közel 2,7 millió főt jelentett. Az egyesületi tagság 50 százalékát sport és szabadidős szervezetek tartották nyilván, a szociális területen munkálkodó egyesületek tagsága kb.14 százalékot, míg a kulturális és kutató- szervezetek 6– 6 százalékot tett ki. A tagok nagyrészt fővárosi székhelyű szervezet tagjai voltak, a nonprofit szektor Közép-Magyarországon nagyobb arányban képviselteti magát. (F.Tóth-Nagy 2009)

## 2. tábla

*Nonprofit szervezetek tagsága tevékenységcsoportok szerint  
(szakszervezetekkel és érdekképviselőkkel), 2006*

Tevékenységcsoport	Szervezetek száma	Tagokkal rendelkező szervezetek aránya, %	Tagok száma	Tagok megoszlása, %	Átlagos taglétszám
Kultúra	3 241	45,7	185 391	4,9	62
Vallás	190	11,7	33 184	0,9	194
Sport	6 204	73,1	443 229	11,8	84
Szabadidő, hobbi	9 135	87,2	859 175	22,9	101
Oktatás	651	6,8	52 600	1,4	94
Kutatás	532	41,1	162 572	4,3	332
Egészségügy	533	17,4	40 962	1,1	85
Szociális ellátás	1 552	28,1	398 610	10,6	276
Polgári védelem, tűzoltás	753	72,8	17 558	0,5	27
Környezetvédelem	807	53,7	49 967	1,3	66
Településfejlesztés	1 932	46,5	82 641	2,2	48
Gazdaságfejlesztés	581	38,1	29 510	0,8	60
Jogvédelem	690	65,8	87 455	2,3	161
Közbiztonság védelme	1 695	76,6	60 685	1,6	39
Többcélú adományoztatás, nonprofit szövetségek	720	33,7	90 959	2,4	352
Nemzetközi kapcsolatok	450	50,2	37 113	1,0	91
Szakmai, gazdasági érdekképviselő	3 919	74,9	1 056 175	28,2	346
Politika	426	75,7	67 620	1,8	176
Összesen	34 011	50,8	3 755 406	100,0	126

Forrás: KSH.

A nonprofit szervezetek egyre több taggal rendelkeznek, azonban a társadalom csupán 8-12 százaléka tagja valamilyen nonprofit szervezetnek. Inkább jellemző, hogy kevesebben rendelkeznek szervezeti tagsággal, de aki aktív ilyen téren, az inkább tagja több szervezetnek.

Ez a tagsági adat jócskán alatta marad a nyugat-európai trendeknek, látszik, hogy Magyarországon még nem elterjedt társadalmi és szabadidős aktivitás ezen a téren. A tagsági viszonyok arányaiból az látszik inkább, hogy a szabadidős és sport szervezetek rendelkeznek nagy taglétszámmal, a tagság felével. (F.Tóth-Nagy 2009)

A szervezetek számára végzett önkéntes tevékenységek a társas nonprofit szervezetek mellett az állami intézményekben végzett önkéntességet is jelentik, ez az adatok szerint (Czike-Kuti 2003)

740 122 főt jelentett, valamint speciális jellegű kezdeményezetteket is, mint a kuratóriumi tagsághoz kapcsolódó önkéntes tevékenység. A szervezetek között felülreprezentált az egyházi civil szervezet számára végzett tevékenység, valamint az egészségügyi, szociális tevékenység, a sport és rekreáció, oktatás és környezetvédelem.

A megkérdezettek szerint támogatásuk leginkább a közösség általános érdekét szolgálja, legtöbb támogatást a gyerekek, idősek és fogyatékos személyek kapták e kutatás szerint. A rendszeres segítők között a havi rendszerességgel önkénteskedők vannak többségben. A szervezetekhez kapcsolódó önkéntesség számos előnnyel jár mindkét fél számára, azonban elmondható, hogy vannak olyan informális segítő tevékenységek, amiket nem érdemes szervezeti kereteken belül végezni. A magyarországi civil szervezetek számára még kihasználatlan háttérterületet jelent az önkéntesség, még sokakat lehetne a szervezeti önkéntességbe bevonni. A szervezetben végzett önkéntes munka előnye, hogy segíti a társadalmi integrációt, a szervezet kapcsolati hálót jelenthet, a szervezethez kapcsolódva az önkéntes egy közösséghez is csatlakozik. Mindez segítséget jelenthet az önkéntes számára a munkaerőpiacon maradásban, munkahelykeresésben. A szervezet számára időszakosan vagy rendszeresen segítséget nyújtok humánerőforrást jelentenek, a végzett tevékenység értéke GDP-ben is kimutatható.

A nonprofit szektor számára igen jelentős gazdasági erőforrást képviselnek a nonprofit szervezetekben az önkéntes óraszámok. A KSH 2006-os adatai alapján, az önkéntesek által nyújtott munkaórák a legkisebb szervezeteknél jelentik a legnagyobb bevételnövelő tételt. Az önkéntesek 45százaléka végez önkéntességet olyan szervezetnél, amelynek 500 ezer és 50 millió forint közötti árbevétele van. Tevékenység szerinti felosztásban az önkéntesek 18,5 százalékát szabadidő, hobbi szervezetek, 12 százalékát sport szervezetek, 10,6 százalékát szociális ellátás területén dolgozó szervezetek, 10,4 százalékát a kultúra területén dolgozó szervezetek és 8,5 százalékát pedig a közbiztonság védelmében működő szervezeteknél foglalkoztatták. Ebben a besorolásban az oktatás és a környezetvédelem területe szorult leginkább háttérbe. (F.Tóth-Nagy 2009)

## Az önkéntesség helyzete – formális és informális önkéntesség Magyarországon

Az iprusztriális társadalomból a posztindusztriális társadalomba való átmenet, kulturális változás az értékekre is hatással van. A tradicionális helyett a szekularizált racionális értékek kerülnek előtérbe és az önkifejezés válik fontossá. Az önkéntes tevékenység és értékek kapcsolatában három típust lehet megkülönböztetni az országok összehasonlításakor. (Fényes 2012) Ilyen típusú önkéntességet jelentenek (1) a jóléti aktivitások, emberi jogi, zöld-és békemozgalmak, ezek a tevékenységek szoros kapcsolatban állnak az önkifejezés értékeivel. A második típusú önkéntességbe tartoznak (2) a helyi szervezetek, szakszervezetek támogató önkéntes munka, és a politikai pártok aktivistáinak tevékenységei. Harmadik típusa pedig (3) az egyházi, vallási kötődésű önkéntesség, valamint a sport- és szakmai szervezeteknél, oktatási és kulturális társaságoknál végzett önkéntesség. A „*társadalmi eredet elmélet*” szerint a történeti fejlődés előzményeitől függően alakul ki az egyes nemzetek nonprofit szektora. Az elmélet az önkéntességet a szélesebb társadalmi és szervezeti erők és intézmények függvényeként értelmezi. Kutatások is azt mutatják, hogy azokban az országokban gyakoribb az önkéntes tevékenység előfordulása, ahol fejlettebb a nonprofit szektor. (Salamon és Anheier 1998)

Az önkéntesség makrostrukturális tényezőit vizsgálva eljutunk az önkéntesség *szervezeti gyökerei*hez. Korábban az önkéntesség egyet jelentett az alulról jövő polgári kezdeményezésekkel, melyektől valódi társadalmi változást vártak és úgy gondolták, hogy a szociális problémák megoldhatóak az önkéntesség e formáján keresztül. Robert Putman (2000) vizsgálatai szerint a fejlett társadalmakban csökken az önszerveződési hajlandóság. (Fényes 2012) Az önkéntesség egyre inkább a szervezeti keretekhez kapcsolódik, és nagyban függ az ország szociálpolitikai fejlettségétől is. Paul Dekker és Loek Halman (2003) szerzőpáros azt találta, hogy a kormányzati beavatkozások ösztönzően hatnak az önkéntességre, *a kölcsönös függőség elméletre* támaszkodva kimutatható a kooperáció. A kölcsönös függőség a társas viszonyok fenntartásáról azt gondolja, hogy azokat a kapcsolatokban szerzett hasznok mértéke alapján tartják fenn a felek. Dekker és Halman kutatása kitér arra is, hogy a társadalmi és szervezeti humán erőforrás az önkéntesség szervezésénél, annál nagyobb lesz az önkéntesek bevonódása a tevékenységbe, minél jobb a kooperáció. Valamint igazolták azon felvetést, mely szerint a nonprofit szektor kiterjedése növeli az önkéntesség valószínűségét. A heterogenitás elmélete alapján tett felvetésük nem igazolódott be, mely szerint az önkéntesség ellensúlyozza a piaci kudarcokat, és a jóléti kormányzati beavatkozások csökkentik az önkéntességet. (Fényes 2012) Az önkéntesség nem csak spontán altruizmus következménye, erősen befolyásolják a szélesebb társadalmi és intézményrendszeri hatások

is. Dekker és Halman a makroszintű tényezők vizsgálatakor figyelembe vették az előző rezsim típusát, a GDP nagyságát, a szabadság mértékét és a nonprofit szektor fejlettségét. Ezek mind hatással vannak az önkéntességi arányokra. Kimutatták, hogy az iparosodottság, gazdasági fejlettség GDP-ben és az iskolázottságon keresztül mérve meghatározó jelegű, hatást gyakorol rá a városias jelleg, a kapcsolathálókon belül pedig a gyenge kötések dominanciája és a protestantizmus elterjedtsége növeli az önkéntesség valószínűségét. (Fényes 2012)

A társadalomtudomány a *társadalmi integrációt* a különböző társadalmi csoportok közötti egyenlőtlenségekre reagáló közösségképző erőként értelmezi. A társadalmi integráció fogalmának bevezetése kulcsfontosságú az önkéntességi kutatások tárgyalásakor, mely kialakult elméleteit a szociológia, filozófia és elmélettörténet is tárgyalja. A kifejezést az önkéntesség vonatkozásában felhasznált kutatások elsősorban társadalompolitikai értelemben használják. A fellelhető magyarországi önkéntes-kutatások (Czike-Kuti 2006,2009) azt feltételezik, hogy Magyarországon integratív szerepe van az önkéntességnek és az adományozásnak, az integritás mértékének meghatározásakor az önkéntességben résztvevő társadalmi csoportok jellemzőit is figyelembe véve. Az egyének és csoportok közötti kapcsolatok a politikai és a gazdasági folyamatok következtében alakulnak, e mellett az önkéntességgel kapcsolatos kutatások kitérnek a modern individualizációs folyamatok hatásaira is, melyek az integráció tekintetében a társadalmi intézmények iránti bizalom csökkenésében mutatkoznak meg leginkább. A társadalmi integráció alapegységét a családi kapcsolatok adják, mely más, a fiatalok szocializációjának szempontjából későbbi társadalmi interakció alapját is jelentik.(Fényes 2011) Az önkéntesség társadalmi integrációs hatását vizsgálva a mások számára nyújtott támogatások formáin keresztül a magyar társadalom szolidaritási, közösségerősítő elemeit ismerhetjük meg. A kialakult társadalom-szerkezetben az egyének számára jelenleg az informális kapcsolatokban végzett önkéntes tevékenységek nagyobb mértékben töltenek be integratív szerepet, mint a formális, szervezeteken keresztül végzett önkéntes tevékenység.(Czike-Kuti 2006) Megállapítható, hogy napjainkban a formális önkéntesség súlya kisebb integrációs szempontból.

**KSH** éves statisztikai adatgyűjtésének köszönhetően a szervezetek önbevallásán keresztül kaphatunk képet a magyarországi *önkéntesség adatairól*. A legújabb kutatási eredmények szerint mintegy 3 és fél millió embert, a 14 éven felüli magyarországi népesség 40 százalékát érinti az önkéntesség.(Czike-Kuti 2003)

Az *önkéntesség definiálásához* három jellemző tulajdonság szükséges, (1) önkéntes tevékenységet elsősorban nem anyagi ellenszolgáltatásért végeznek, de a kiadások megtérítése előfordul,



második, hogy (2) a tevékenység szabadon választott „önkéntes”, a harmadik pedig, hogy ez a tevékenység más személyek, csoportok, rétegek vagy a társadalom egészének hasznára irányul. (Czike-Kuti 2005) E definíció alapján lehet elválasztani az önkéntességet a munkavégzéstől, hiszen az önkéntesség nem tekinthető munkának hagyományos értelemben. Az önkéntes tevékenység fogalom nyitott a tágabb munkán túli értelmezésre, vagyis a közösségért, társadalomért végzett fejlesztő és értékteremtő tevékenységként értelmezhető. Az *önkéntesség típusai* (1) a formális önkéntesség, mely szervezetekhez kapcsolódó és (2) az informális, amely szervezeteken kívüli önkéntes tevékenység. Az önkéntesség formális típusának elterjedése alacsonyabb Magyarországon az európai összehasonlításban. Magyarországon a formális szervezetekhez kapcsolódó tevékenységek csökkentek a rendszerváltás utáni időszakban 1993 és 2003 között. Ez a tendencia elsősorban az eltérő mértékű társadalmi szükségletekre megoldást kínáló szolgáltatások szervezési szintjének köszönhető. Nyugat-európai országokban a segítségnyújtás formalizáltabban jelenik meg az állami intézményrendszeren keresztül, míg Magyarországon hagyományosan a baráti, rokoni kapcsolatok, és az informális háló felé való fordulás a jellemzőbb.

Az önkéntes tevékenységet végzők demográfiai jellemzőit tekintve érdekesség, hogy a férfiak felülreprezentáltak, a kutatási eredmények alapján több önkéntes munkát végeznek, mint a nők. Ennek egyik fő oka a családszerkezet és hagyományos munkamegosztás a háztartásban, ami több otthoni munkát ró a nőkre, és hagyományosan a rokonoknak nyújtott segítségnyújtás is a nők feladata. A nők továbbá gyermekvállalás után kevésbé rendelkeznek szervezetekhez kapcsolódó szabadidővel. Legnagyobb arányban a lakosság 31-40 éves korosztálya végez önkéntes tevékenységet, az idős emberek körében ritkábbá válik, 60 év felett meredeken csökken, az 51-60 éves korosztály még az átlagot képviseli, a 18-50 közötti az átlag felett található. (Czike-Kuti) Ezek az adatok 2004-ből származnak, így az Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ) adatait még nem tartalmazzák a 14-18 éves korcsoportban.

Az önkéntes segítők aránya növekszik az iskolai végzettséggel, - ami egyben a gazdasági aktivitásnak is mutatója – az egyetemet végzetteknel kiugróan magas, foglalkozást tekintve pedig a diplomás szellemi foglalkozásúak körében találta a kutatás sokkal nagyobb arányban az önkéntes segítségnyújtást.

Az önkéntes aktivitás területei különbözőek, ezek közül a legfőbbek az egészségügyi szolgáltatások, a szociális szolgáltatások, a kulturális-oktatási szolgáltatások, a sport és szabadidő szolgáltatások a jogvédelem, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőséget segítő tevékenységek, az emberi és állampolgári jogok védelme. A választott terület erősen nem és korfüggő, a nők számára

megjelenési lehetőséget jelentenek az önkéntes aktivitás különféle formái, ők azok, akik leginkább a szociális és egészségügyi területhez kapcsolódó önkéntes aktivitásokat vállalják. A jogi és esélyegyenlőségi törekvéseket képviselő szervezetek munkájában jobban megjelennek a férfiak. (Czike-Kuti 2006) A fiatalok az önkéntes mozgalmakban vállalnak aktív szerepet, de ez is inkább a nyugati országok fiataljaira jellemzőbb (Fényes –Kiss 2011)

### **Hagyományos „Kollektív” önkéntesség**

A háborúk és éhínségek tapasztalatai írták a szegénység történetét, amely akkor vált fontos társadalmi kérdéssé, amikor a nyomor nagy kellemetlenséget jelentett azok számára, akik valamilyen segítség nyújtására képesek voltak. A történelem során a társadalmi szerepvállalás az urbanizációval és polgáriasodással összhangban egyre hangsúlyosabb szerepet töltött be a közösségekben, a közösségi szolidaritás konkrét szerveződésekbe kezdett tömörülni, hogy választ adjon a szembetűnő problémákra. A segítségben a hagyományos tevékenységek illeszkedtek a társadalmi egyenlőtlenségek és szegénység korabeli felfogásához, mely értékrendszerre a patriarchális segítő attitűd volt jellemző. A szervezett, formális önkéntesség kialakulásához a hagyományos társadalmi értékek kötődtek, az önkéntesség alapvetően vallásos indíttatásból fakadt. Megjelent a szolidaritás értéke, valamint más személyes értékek, a szegényebbekben való segítség szándékával végezték a tevékenységet. A segítő munka első szervezett formái a közép és felsőosztálybeli nők egyesületei voltak. Magyarországi történeti kezdetei a 19. század első felében alapított jótékony célú egyesület Pesten és Budán. A pesti illetve budai Jótékony Asszonyi Egyesületben eltérő hangsúllyal ugyan, de szociális munka folyt, mely, mint professzionális segítő munka ezen önkéntesen végzett segítő munkából indult el. (Pik 2001) A hagyományos önkéntes munka prototípusa volt ez a kezdeményezés.

A „*kollektív önkéntesség*”, amit hagyományos önkéntességnek is szoktunk nevezni, a közös irányultságból fakadó közös értékrend mentén szerveződő tevékenység. A modernizációs társadalmi paradigma szerint nő az önkéntesség egyéni beágyazottsága az életútba, nagyobb a szabadság az önkéntességben és nagyobb a belső bizonytalanság is, a függés a környezeti tényezők véletlenszerűségétől. Hagyományosan a vallási közösségek tradícióihoz kötődik, és a közjó érdekében alakított tevékenységet foglalja magába. A közösség erősen integrálja tagjait és természetes beállítódás része, hogy az egyén alárendeli magát a közösségnek, és a közösség által meghatározott szerepet tölti be.

A hagyományos önkéntesség formális szerveződései a magyar társadalomnak alappillérévé váltak a szociális ellátórendszerben. Az általában a történelmi egyházak által fenntartott szerveződések, vagy történelmileg áthagyományozott értékrendszerrel működő szervezetek alaptevékenysége az adományszervezés, segélyprogramok, ruhaosztás, ételosztás, amelyet jellemzően középkorú vagy idősebb családos nők végeznek, melyet a legújabb adatok is alátámasztanak.

Az önkéntes kutatások erre vonatkozó hagyományos önkéntességgel kapcsolatos kormegoszlási adatai (Czike-Kuti 2006) azt mutatják, hogy egyértelműen a 35 év felettiiek sorolhatók az önkéntes tevékenység e típusába, valamint nemek szerint inkább a nőkre jellemző. (5. tábla)

### 3. tábla

#### *A hagyományos típusú önkéntességhez tartozó állításokat választók megoszlása életkor szerint (%)*

Állítások	14–20	21–40	41–60	61-	Összesen
Családi indíttatás az önkéntesség	7	32	35	26	100
Jó érzés másoknak segíteni	8	36	34	22	100
Közeli ismerősök példája	8	36	34	22	100

\* a válaszadók 1–5-ig osztályozták az állítást, aszerint, hogy mennyire áll közel hozzájuk az adott állítás. 1 = egyáltalán nem jellemző, 5 = teljes mértékben jellemző. Itt a 4-es és 5-ös válaszokat összesítettem.

Forrás: Czike Klára: Önkéntesség, Jótékonyág és társadalmi integráció Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006

### 4. tábla

-----  
*A hagyományos típusú önkéntességhez tartozó állításokat választók  
 megoszlása nemek szerint (%)*

Állítások	Férfi	Nő	Összesen
Családi indíttatás az önkéntesség	44	56	100
Jó érzés másoknak segíteni	44	56	100
Közeli ismerősök példája	44	56	100

\* a válaszadók 1–5-ig osztályozták az állítást, aszerint, hogy mennyire áll közel hozzájuk az adott állítás. 1 = egyáltalán nem jellemző, 5 = teljes mértékben jellemző. Itt a 4-es és 5-ös válaszokat összesítettem.

Forrás: Czike Klára: Önkéntesség, Jótékonyág és társadalmi integráció Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006

Az iskolai végzettséget vizsgálva azt az érdekes megállapítást lehet tenni, hogy az iskolai végzettség szintje minél alacsonyabb, annál valószínűbb, hogy hagyományos önkéntességet választ valaki. Míg a teljes mintát tekintve azt a megállapítást lehet tenni, hogy a diplomások, azon belül is a szellemi foglalkozásúak végeznek leginkább önkéntes tevékenységet.

5. tábla

*A hagyományos típusú önkéntességhez tartozó állításokat választók  
 megoszlása iskolai végzettség szerint (%)*

Állítások	8 általános, vagy annál kevesebb	Szaktanárs- képző	Közép- iskola	Főiskola, egyetem	Összesen
Családi indíttatás az önkéntesség	27	23	33	17	100
Jó érzés másoknak segíteni	28	24	33	15	100
Közeli ismerősök példája	30	24	33	13	100

*A két önkéntességi típus közötti választást elsősorban ez egyéni életút befolyásolja, az élethelyzet, az anyagi szituáció, szabadidő az eredeti motivációk és a lakhely.* (Czike-Kuti 2006) A hagyományos típusú önkéntesség régebb óta van jelen a magyar társadalomban, így az ehhez való kapcsolódás egyszerűbben kimutatható. Az egyértelmű válaszvonalat a korcsoportos vizsgálatok

válaszai alapján lehet meghúzni a hagyományos típusú önkéntesség motivációi és az új típusú tevékenységek választásakor. A megkérdezettek eltérő motivációs háttérrel számoltak be.

### **Az új típusú „Reflektív” önkéntesség:**

Az új típusú önkéntesség tárgyalásakor a tudásalapú, információs társadalomra jellemző individualizáció áll a középpontban, valamint az egyéni életútra jellemző a reflektáltság és én centrikusság. Jellemző rá modern társadalom jellegzetes megszakítottága, folytonosság nélkülsége. (Fényes 2011)

Az önkéntességnek ebben a típusában a szaktudás és gyakorlati tapasztalat megszerzése és az élethosszig tartó tanulásnak való megfelelés kerül előtérbe. Egyre nagyobb jelentőséggel bír a szakmai fejlődés szempontjából a gyakorlati tudáshoz való hozzáférés, ennek is következménye a folyamat, amelyben egyre több fiatal kapcsolódik be önkéntes tevékenységbe. Gyakorlati tudás megszerzésére ösztönöz az Európai Unió önkéntességgel kapcsolatos támogatási rendszere is, melyen keresztül már nemzetközi szinten válnak elérhetővé önkéntes programok. A választékos lehetőségeket kínáló nemzetközi programokba bekapcsolódó fiatalok motivációiban a jótékony-ság polgári értékeken alapuló eszméi helyett újabb elemként jelenik meg a tudás megszerzésének vágya. Az új típusú önkéntes tevékenységek az innovatív és projekt szemléletű programokon keresztül valósulnak meg elsősorban formális keretek között. A fiatalok speciális élethelyzetük-ből fakadóan könnyebben választhatják az önkéntesség ezen új típusának egyes tevékenységeit. Az új típusú önkéntességben hordozott értékek a fiatal generáció preferenciáit tükrözik. (Czike-Kuti 2006)

6.tábla

#### *A hagyományos és az új típusú önkéntesség néhány jellemzője*

Önkéntesség típusa	Hagyományos*	Új
Korosztály	35 felett	26 alatt
Nem	Inkább nők	Nem jellemző
Iskolai végzettség	Magasabb végzettségűek	Nem jellemző
Családi állapot	Házások	Egyedülálló, hajadon, nőtlen
Gyermekek száma	Gyermekek	Gyermektelenek

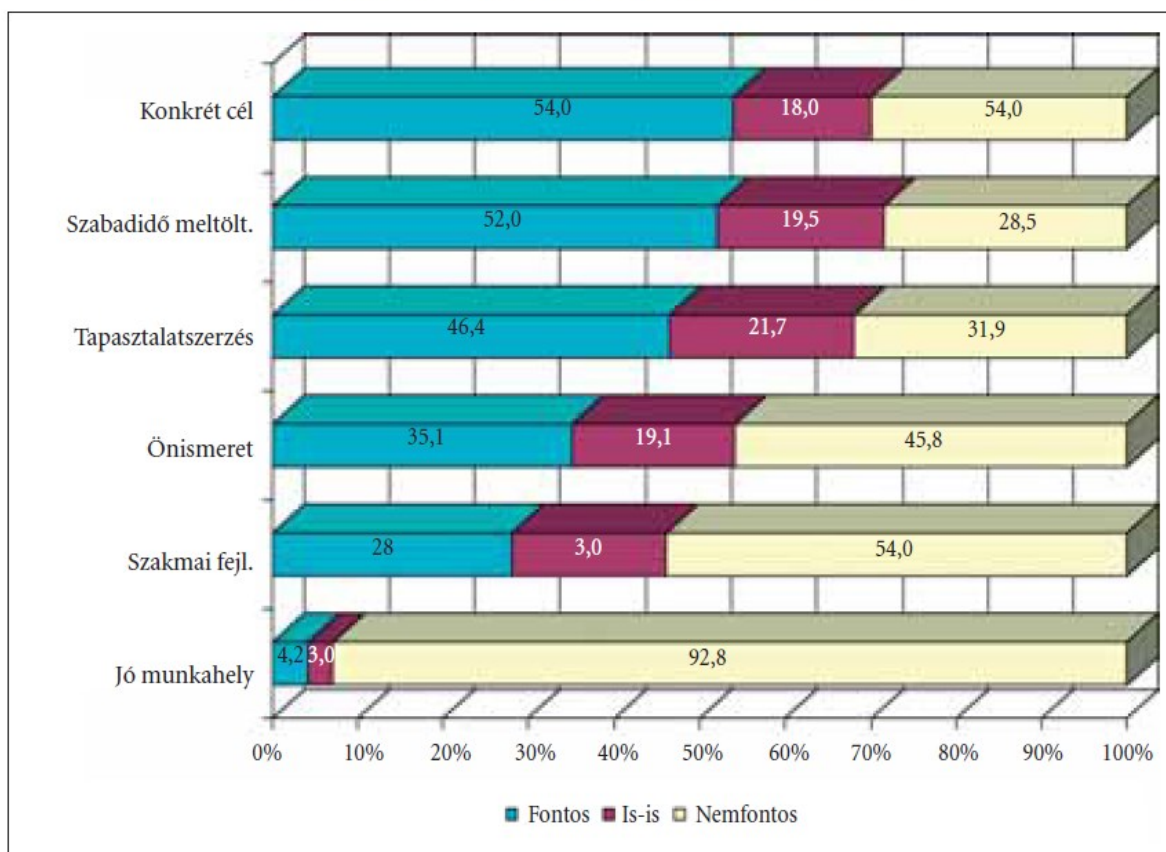
Forrás: Czike Klára – Bartal Anna Mária: Önkéntesek és nonprofit szervezetek. Civitalis Egyesület. Budapest, 2005. 95. o.

Ma Magyarországon az önkéntes segítségnyújtás terén lehetőség van mind a hagyományos mind az új típusú önkéntes tevékenységet kínáló szervezetnél segítséget nyújtani. A 2004-es lakossági adományozást és önkéntességet vizsgáló kutatás( Czike-Kuti 2006) az eltérő típusú önkéntességet választók motivációit is vizsgálta. A válaszok között leírhatóak az önkéntesség mögött húzó-dó eltérő motivációk, azonban ezek az életúton belül folyamatosan változnak, nem különíthetők el iskolai végzettség, kor, nem vagy egyéb kemény adat mentén.

Az új típusú önkéntességet választókra jellemző, hogy tudatosan, konkrét céllal választanak önkéntes tevékenységet, és a szabadidejüket kívánják megtölteni ezzel. Fontos helyen szerepelt számukra a tapasztalatszerzés és az önismeret, szakmai készségek fejlesztése is a listában.

7. tábla

*Az új típusú önkéntességre jellemző motivációk*



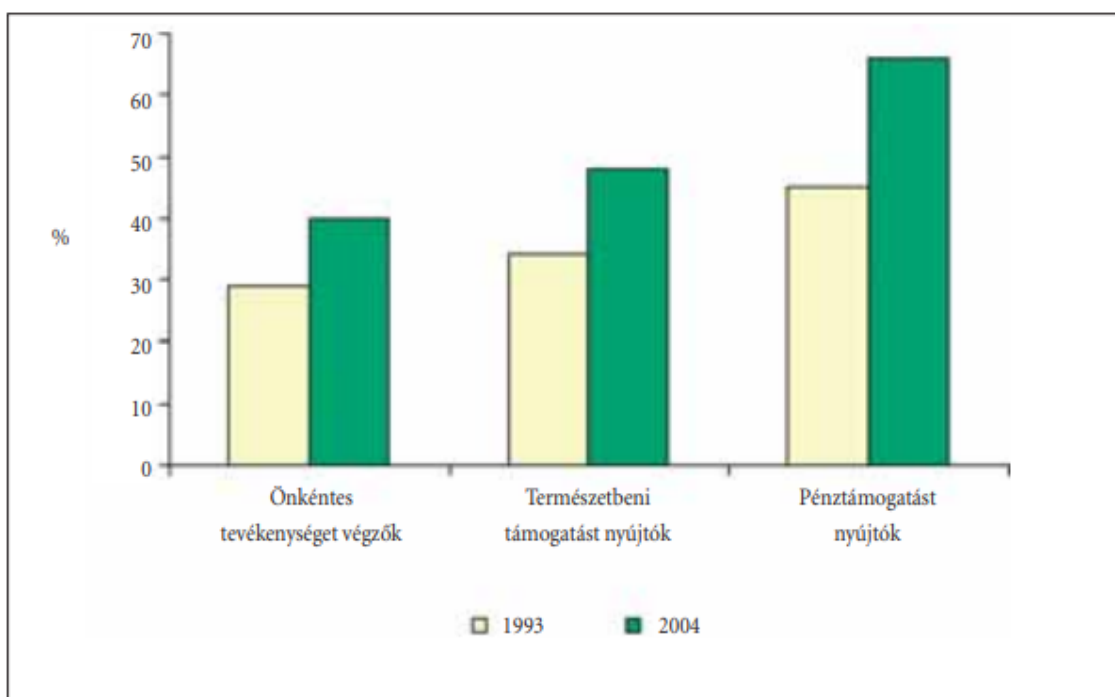
Forrás: Czike Klára –Kuti Éva: Önkéntesség, Jótékonyág és társadalmi integráció Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006

## Elterjedt támogatási formák: pénz és idő adományozási trendek

Az elmúlt kb. másfél évtizedben az önkéntesség és a jótékonyság mennyiségi, illetve strukturális-minőségi átalakuláson esett át, mindkét területen nőttek a részvételi arányok. (Czike-Kuti 2006) A természetbeli és pénzbeli adományozás, valamint az ellenszolgáltatás nélküli önkéntes tevékenységekbe és véradásba 2004-ben a 14 éves és idősebb népesség közel 75 százaléka kapcsolódott be. Ez azt jelenti, hogy csaknem 7 millió ember tett valamit, ha esetenként csak csekélységet is, a tágabb közösség érdekében.

8. tábla

*A családi, baráti körön kívüli magánszemélyeket és szervezeteket természetbeni, pénzbeli adományokkal és önkéntes tevékenységgel segítők felnőtt népességben belüli arányának változása, 1993–2004*



A legelterjedtebb felnőtt lakosság körében a pénzadomány formájában adott támogatás, de a természetbeni hozzájárulást nyújtók aránya is 50 százalékhoz, az önkéntes segítők pedig a 40 százalékhoz közelített. (Czike-Kuti 2006)

A társadalmi szerepvállalás és adományozás mára elvált a kizárólagos vallási indíttatású cselekvésektől, így az adományozás már nem kizárólag a templomi adakozáshoz kapcsolódik, sokkal tudatosabban választott értékek mentén szerveződik és rendszerességet mutat. Az önkéntes tevékenységek differenciálódási folyamatát támasztja alá a vizsgálat (a változások tendenciáról még lesz szó bővebben). A hagyományos önkéntes tevékenységek, mint a ruhaosztás, ebédosztás kiegészül az állami intézményekben, kórházakban végzett tevékenységekkel is. Egyre többen ajánlják fel pénzüket, szabadidejüket, az önkéntes tevékenység rendszeressé válik és gyakorisága is növekszik. (Czike-Kuti 2006)

9. tábla



*A segítségnyújtás különböző formáiban részt vevő 14 éves és idősebb magánszemélyek száma (ezer fő) és a különböző formákban segítők aránya (%), 2004*

A segítségnyújtás formája	Pénzbeni	Természetbeni	Önkéntes segítők	Vért adott	Nem segített
	adományozó				
Nem segített					1850
Csak pénz	1430				
Csak természetbeni		373			
Csak önkéntesség			349		
Csak véradás				82	
Pénz+természetbeni	1315	1315			
Pénz+önkéntesség	688		688		
Pénz+véradás	104			104	
Természetbeni+önkéntesség		311	311		
Természetbeni+véradás		28		28	
Önkéntesség+véradás			31	31	
Pénz+természetbeni+önkéntesség	1760	1760	1760		
Pénz+természetbeni+véradás	111	111		111	
Pénz+önkéntesség+véradás	88		88	88	
Természetbeni+önkéntesség+véradás		24	24	24	
Mind a négy forma	224	224	224	224	
<i>Összesen</i>	<i>5720</i>	<i>4146</i>	<i>3475</i>	<i>692</i>	<i>1850</i>
<i>A résztvevők aránya a teljes 14 éves és idősebb népességben belül, %</i>	<i>65,2</i>	<i>47,3</i>	<i>39,6</i>	<i>7,9</i>	<i>21,1</i>

Forrás: Czike – Kuti: Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció Bp.2006

Az önkéntes tevékenységek társadalmi integrációt középpontba helyező vizsgálata figyelemmel van a hagyományos önkéntesség megközelítésére, hiszen a non profit szektor számára nagy erőforrást jelentenek ezek a tevékenységek, és nagyrészt a civil szervezetek biztosítják a szervezett intézményi keretet az önkéntesség végzéséhez. A szektorszempontú vizsgálatkor az egyéni megkérdezések makro statisztikai eredményektől való eltérését az is okozza, hogy más szempontok szerint gondolkodva a megkérdezett magánszemélyek nem tudják meghatározni a támogatást kérők szektor – hovatartozását és ágazati besorolását. (Czike-Kuti 2006)

A felmérés érdekességeként kiemelik, hogy az adatfelvétel időszakában a bizalom kiépülését gátolták az aktuális adományozással kapcsolatos rossz tapasztalatok, hiszen a nonprofit szektor egyes szereplői nem voltak képesek beváltani a tevékenységében bízó és adományozó emberek

elvárásait, és a létfenntartással küszködtek, több szervezet meg is szűnt. Az adományozók társadalmi-demográfiai összetétele nem változott a növekvő részvétel mellett sem. A nők továbbra is nagyobb arányban, de kisebb mértékben végeznek önkéntes munkát. A legaktívabb adományozó társadalmi csoport a középosztálybeli családostól, jobb módú, iskolázott középkorú emberek. A fiatalok, az idősebb korosztály, és az alacsonyabb iskolázottságú alacsony jövedelmű társadalmi csoportok a kevésbé aktívak e téren. Motivációkat tekintve azt találták, hogy inkább a hagyományos elvek mentén, a szolidaritás érzése miatt segítenek a magyar emberek, a tudásnövelőközösségi szándék még mindig alacsonyabb mértékű a motivációk terén. Az adományozás és önkéntesség színterei a klubok, szervezetek, civil mozgalmak és egyházi közösségek. Ezekhez a közösségekhez, terekhez a magyar társadalmon belül egyébként is az erős társadalmi pozícióval rendelkezők kötődnek leginkább, az adományozáson és önkéntességen keresztül az ő helyzetük is tovább javul. Akik a társadalmi kiilleszkedés következtében kevesebb vagy gyengébb kapcsolódási rendszerrel bírnak azok az önkéntesség és adományozás terén is kevesebbet tudnak vállalni. A társadalmi integrációt segítik az erősebb pozícióból történő támogatások, segítségnyújtások. Tovább erősítené a társadalmi integrációt azonban az is, ha a gyengébben kapcsolódókat vagy kiilleszkedőket ösztönöznék a közös társadalmi feladatok végzésére, és őket is jobban bevonják a közösségek kapcsolati hálózataiba. A peremen élők számára az önkéntes tevékenység közösségépítő ereje olyan lehetőség, amely a valódi társadalmi integrációt segítené elő számukra.

Az önkéntesség és adományozás színterei kibővülnek, az önkéntes programok erejét és lehetőségeit már nem csak a nonprofit szektor résztvevői szeretnék megragadni. Az önkéntes tevékenység előnyeit felismerve a nonprofit szektor mellett egyre inkább elterjed, hogy közintézmények, mint kórházak, múzeumok és önkormányzatok is meghirdetnek önkéntes programokat. Az önkéntesség ezen állami szereplők részvételével való megszervezése nagy kihívásokat támaszt a szakemberek és intézmények elé. Az egészségügyi és szociális ágazatokban dolgozó munkatársak számára az önkéntesek bekapcsolódása a hétköznapi munkájukba a „laikus” segítők integrálásának nehézségeivel is járnak. A professzionális segítő munka és az önkéntes tevékenység közötti határok kijelölése a szervezetet sokszor strukturális szinten érinti, így fontos kérdéssé válik, hogy ezek az ágazatok hogyan tudnak megküzdeni a kihívásokkal. Az Önkéntes Központ Alapítvány tapasztalatai alapján (F.Tóth-Nagy 2009) az önkéntesek részéről van motiváció és hajlandóság a bekapcsolódásra, mint például a Kórházi Önkéntes Segítő Szolgálat Alapítvány, vagy a Szépművészeti Múzeum programjainak esetében, ahova tömegesen érkeztek jelentkezők.

Az önkéntesség és adományozás előnyeit az üzleti szféra is egyre inkább törekszik becsatornázni a vállalati felelősségvállalás (CSR) tevékenységeibe. A társadalmi felelősségvállalás egyre elterjedtebb formája a vállalkozások önkéntes programjai, amelyek az önkéntesség egy speciális fajtáját képviselik. A vállalatok alaptevékenységeikhez, termékeikhez vagy szolgáltatásaikhoz stratégiai szinten határoznak meg értékeket, amelyeket a vállalat minden szintjén szeretnének valamilyen formában képviselni. A vezetési és stratégiai szinten például a vállalati irányítási rendszerekben környezettudatosságot tudnak bevezetni, vagy olyan mentorprogramot, mellyel a vállalat a tudásmegosztás értékét képviseli a fiatalok, akár hátrányos helyzetűek felé. A munkatársak közösségi szintjén a vállalati önkéntes programok teszik lehetővé az aktív cselekvést, amely igen jelentős társadalmi értéket képvisel a forráshiányos szektorban. Ezek a programok valódi anyagi befektetést igényelnek a vállalatok részéről már a kezdetekkor, a vállalati önkéntes programok sikeressége elsősorban ekkor dől el. Gyakorlati problémaként merül fel a gazdasági szféra és a civil társadalom közötti kommunikáció hiánya is. A fogadó szervezeteknek fejleszteniük kell magukat ahhoz, hogy az üzleti szervezetek elvárásainak megfeleljenek, és munkatársaik hasznos segítő tevékenységet végezzenek. Az együttműködések során a cégek és munkatársaik szembeülhetnek a civil szféra nehézségeivel és tevékenységeik szépségeivel is. A társadalmi integráció szempontjából a hosszabbtávú együttműködések lennének az előremutatóak, ezáltal is szak tudást és forrásokat nyerve a civil szervezetek számára.

A két szektor és az állam együttműködésének stratégiáját foglalta össze Az Önkéntesség Magyarországi Fejlesztési Stratégiája 2007–2017 című dokumentum, kijelölve az egyes szereplők konkrét lehetséges lépéseit az együttműködések és az önkéntesség fejlesztése céljából.

### **Az ifjúsági korszakváltás és a projekt társadalom jelenségei**

Az ifjúsági korszakváltás jelensége Nyugat-Európában a nyolcvanas években indult el. A korszakváltás lényege a társadalmi reprodukció megváltozása (Gábor 2009), és az iskolai tudás felértékelődése. Ennek következtében jellemző, az ifjúsági korszak kitolódása, és az időszak meghosszabbodása. A fiatalok autonómiára törekszenek, a munkahely és család helyett a fogyasztói társadalom lesz a közvetett befolyásoló intézmény. Magyarországon a kialakuló piacgazdaság kiépülésével egy időben lehetett megfigyelni a kilencvenes években az *új iskolai ifjúsági korszakot*. A középiskolai és felsőoktatási expanzió lehetővé tette a fiatalok számára, hogy több időt töltsenek el a közoktatásban. A gazdasági és technológiai fejlődés az egyre bővülő lehetőségek megnövelték az önállósodási törekvéseket a fiatalok körében. A magántulajdonon alapuló piacgazdaság és nyugati fiatalok mintája mind hatással voltak az ifjúság elképzeléseire. Az ifjúság-

kutatók két forgatókönyvet láttak a fiatalok előtt a kilencvenes években, az iskola befejezése után. Az egyik **a munkanélküliség** forgatókönyve volt, mely azzal jár, hogy nagy valószínűség szerint kialakul a fiataloknak egy olyan rétege, amelyik hamar leszakad a munkanélküliség miatt a társadalomról így a társadalom alatti osztály újratermelődése jön létre. A másik lehetséges fiatalok előtt nyitott utat **szabadidős** forgatókönyvnek nevezték. A munkanélküliség ebben a helyzetben nem egy negatív élethelyzet, hanem létrejön az új dologtalan szabadidős osztály. Ez szorosan kapcsolódik a tanulás felértékelődéséhez, - és ahogy Gábor (2009) nevezi, - a **professzionális ifjúsági státusz** kialakulásához vezet. A szabadidő-szenárió a társadalom középosztályosodásával is együtt jár, a szabadidő eltöltése fontos területté válik.

A közoktatási rendszer átalakulása a folyamat fontos része. Az új iskolai ifjúsági korszak létrejöttének feltételi (1) a megnövekedett iskolában eltöltött idő, valamint a (2) közoktatás és felsőoktatás expanziója. A fogyasztói társadalom térnyerése és az ipar nagymértékű kiterjedése a középosztályosodási folyamatot erősíti és erősen meghatározza a fiatalok egyéni életútját és karrierjét. (Gábor 2000)

A **közoktatás expanziója** azonban egy forráshiányos közegben jött létre, így a társadalmi polarizáció a felsőoktatási képzésen belül jelent meg, és a társadalmi rétegek esélyegyenlősége nem javult az expanzió hatására. Gázsó (1997) kifejezetten azzal érvel, hogy Magyarországon a nyugati országokhoz képest, nem egy olyan társadalmi szerkezet jött létre, amely alacsonyabb szinten termelné újra az esélyegyenlőtlenségeket. A polarizált társadalom nem hasonlít a nyugat-európai országokra, amelyeket követni szándékozik a gazdasági és társadalmi fejlődésben.

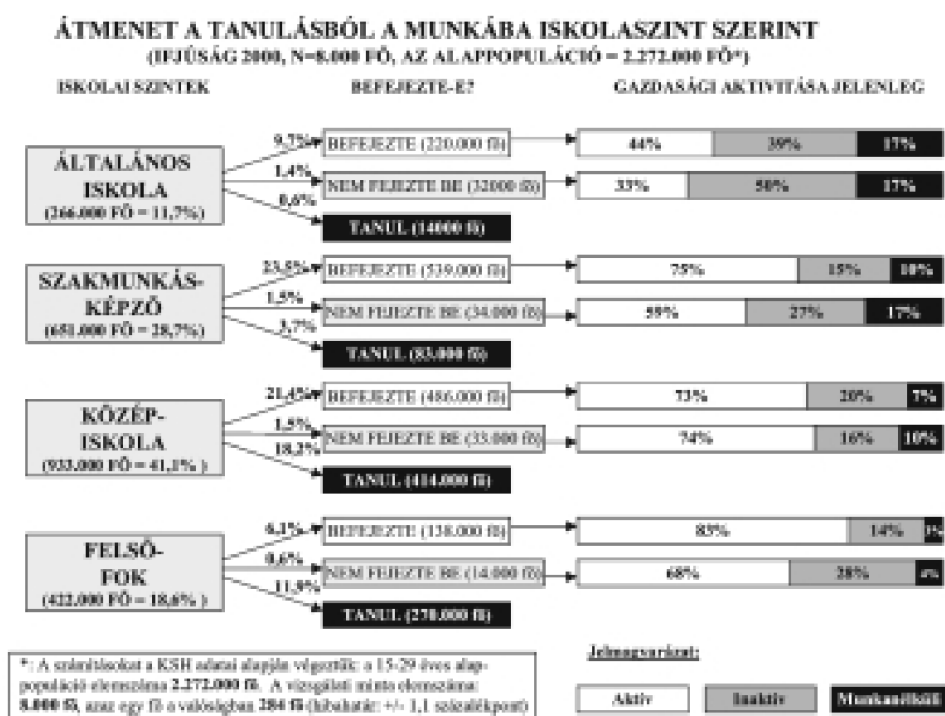
A kialakuló új ifjúság jellemzőit az Ifjúság 2000 vizsgálat is fókuszába vette. (Gábor 2009) A kilencvenes években a 15-29 éves tanuló fiatalok váltak a legfontosabb kutatott csoporttá. Az iskolázottsági szint emelkedésével az iskolában töltött idő is megnövekedett. A 20-24 éves korosztály 27,9 százaléka tanult főiskolán vagy egyetemen az ezredfordulón, és a 25-29 éves korosztály 18 százaléka fejezte be. A 15-24 éves fiatalok közül a 15 – 19 év közötti korosztály középiskolában tanul, a 20-24 évesek pedig főiskolán vagy egyetemen.

Nemzetközi tendencia, hogy a fiatalok egyre magasabb életkorig maradnak az oktatásban, képzésben, és mind későbbi időszakra tevődik a munkaerőpiacra való kilépésük. A gazdasági fejlődés teszi szükségessé az oktatás nagyobb kiterjedését, aminek alkalmazkodnia kell a képzések színvonalának emeléséhez a munkaerő-piaci igényeknek megfelelően, bár a fiatalok számára egyre nehezebb a munkaerő piacra való belépés. Az oktatás kiterjedését társadalompolitikai trend erősíti, másrésről pedig a gyermek és ifjúkor meghosszabbodása.

A nappali képzésben eltöltött időt becsülték meg nemzetközi összehasonlító vizsgálatban, egy 1995-ös számítás szerint a fejlett országokban a trendek alakulásának megfelelően Észak-Amerikában 14,2- 14,7 évet, az Európai Unió tagállamaiban 13,4 -15,9 évet fognak eltölteni a gyerekek az oktatásban. Ez az arány az európai OECD országokban 9,4-15,4 év között alakul, Magyarországon 12 tanév. (Lukács 1996)

A kilencvenes évek közepére a fiatalok a kiépült piacgazdaságban ugyanolyan problémákkal néztek szembe, mint nyugati társaik, annak kiépülése a globális világba való integrálódással járt. Az iskolai ifjúsági korszak legnagyobb kihívása a globális versenyhelyzet kialakulása lett. Azonban a gazdaság polarizált, területi egyenlőtlenségek alakultak ki, és a gazdasági fejlettséget mutató relatív szórás növekedett, a legfejlettebb és legelmaradottabb térség közötti távolság növekedett. A regionális egyenlőtlenségeket vizsgálva azt keresték, hogy a piaci rendszer fejlődése, vagy hiánya növeli-e az iskolázottsági egyenlőtlenségeket.

Az iskolai szint meghatározó a későbbi gazdasági aktivitás szempontjából. Az ifjúság 2000 kutatás kimutatta, hogy a magyar 15 -29 év közötti fiatalok 10 százaléka lemorzsolódik az általános iskolában. (Gábor 2009)



*Az életutak individualizálódnak az ifjúsági korszakváltásban*, az oktatási expanzió és a globalizáció folyamatában, ami a leglátványosabban a fiatalok korai önállósodásában jelenik meg. Ehhez az életszakaszhoz kapcsolódnak a szabadidős tevékenységek. A korai önállósodás az ifjúsági

életszakasz kitolódásával jár, a fiatalok később fejezik be a tanulmányaikat, később állnak munkába, házasodnak és vállalnak gyereket. Az élethelyzet kitolódása az iskolai végzettség elemelkedésével is korrelál.

Iskolázottságszerinti részletes szint	iskola befejezése	első állandó munka - vállalás	első élettársi kapcsolat	első házasság	elköltözni otthonról	első gyerek
Általánost nem fejezte be	14,5242	17,1776	17,0074	19,7550	18,7397	21,7694
Általánost befejezte	14,7945	17,2962	19,0278	19,6734	20,8554	22,3955
Szaktanuló		16,8243	17,0000	17,0000	13,9866	19,1456
Szaktanulókészítőt nem fejezte be	14,5935	17,6125	20,0037	19,8001	19,7595	22,4316
Szaktanulókészítőt befejezte	17,5410	17,8716	20,9675	21,4181	21,6426	23,5550
Középiskolai tanuló		17,9994	19,5375	21,9426	14,6858	21,3363
Középiskolát nem fejezte be	17,1173	18,4826	19,6415	21,2099	22,5923	23,3146
Középiskolát befejezte	19,1351	19,1265	21,2078	21,7350	21,7186	23,8074
Főiskolai, egyetemi hallgató		19,7096	21,9507	22,9160	16,5808	22,3392
Főiskolát, egyetemet nem fejezte be	19,7302	21,0629	21,9126	23,0444	23,5097	24,1128
Főiskolát, egyetemet befejezte	23,3486	21,8774	23,1227	23,5437	23,0278	25,5095

***A tervezett életesemények még inkább alátámasztják a kitolódást, az iskolából a munka világába való átmenet is későbbre tolódik.*** Az ifjúsági életszakasz kitolódása a fiatalok életformájára is hatással van, az életrajzuk jelentősen megváltozik. (Gábor 2009)

A továbbtanulásért verseny folyik, minél tovább akar valaki tanulni, annál nagyobb anyagi beruházást jelent a családja számára a tanulás. Az iskolán belül szintén kiéleződik a verseny, így az iskolán kívüli tanulási lehetőségek is felértékelődnek, mint a nyelvtanulás, informatikai ismeretek. Mindehhez korlátozott a hozzáférés és egyes osztályokba tartozó gyerekek továbbtanulási lehetőségei az alacsony státuszuk miatt nem lehetséges. Az iskolai korszakba lépve területi egyenlőtlenségek között működik a közoktatás kiterjedése, és hozzáférhetősége. A szülők iskolai végzettsége határozza meg leginkább az iskolai előmenetelt, és a tanulók kb. 10 százaléka teljesen lemorzsolódik az oktatásból még az általános iskola befejezése előtt. Az állami intézményrendszer erodálódása még inkább hatással van erre a folyamatra, az ellátások, szolgáltatások piacosodása a hozzáférés lehetőségében és a szolgáltatás minőségében a hátrányos helyzetűeket még inkább hátrányosan érinti. A munkanélküliség miatt és azoknak a fiataloknak az egyre növekvő száma miatt, akik a munka mellett kezdenek el dolgozni, a munkába állás időpontja kitolódik. ***A munkahelyek elvárásai egyre inkább érintik a fiatalok magánéleti szféráját is,*** ami elsősorban a nők gyermekvállalásán keresztül mutatkozik meg, hiszen ilyenkor kockáztatja munkahelyét. A szocializációs feltételek megváltozásával csökken a család és az iskola szerepe, de egyre nagyobb a média és a fogyasztói ipar befolyása. Ez utóbbi elsősorban a szabadidő eltöltésén keresztül válik fontossá, a szabadidőiparban jelennek meg a fiatalok igényeikkel és szerzik

az önálló tapasztalatokat. A fogyasztói kultúra miatt egyre inkább célközönséggé válnak és fókuszba helyeződnek a fiatalok, amely növeli a veszélyeztettségüket is. (Gábor 2009)

**A projektközpontú oktatás** nem új módszer, Magyarországon azonban alkalmazása még nem gyakori. Ez egy olyan módszer, amely komplex feladatmegoldást kíván a tanulóktól, s valamilyen tényleges probléma feltárására irányul. Különböző tevékenységeket igényel nem csak szakmai ismereteket, hanem gyakorlati képességeket, kreativitást és szervezőkészséget. Nem csak óra- és osztálykeretben szervezhető, egész évfolyamok, sőt az egész iskola diáksága részt vehet a feladatok megoldásában.

A projektmunka célja mindig valamilyen tárgyi vagy szellemi produktum létrehozása, amit a munka végeztével az alkotók bemutatnak. Ez a produktum bármi lehet, de használható, átgondolt, fontos és hasznos dolognak érdemes lennie, mint egy fotósorozat, egy videofilm, egy kiállítás, egy színdarab, az iskolaudvar jobb kialakítását ábrázoló modell, de akár egy olyan gazdasági szakszó-gyűjtemény, amely a következő évfolyam hasznára lehet. A projekt módszer lényege az egyéni vagy a csoportmunkán alapuló, önálló, a pedagógus által kísérve irányított tevékenység. A tevékenység során számos váratlan helyzet adódik, amit meg kell oldania a résztvevőknek. Ez a fajta spontaneitás még az igen átgondolt tervezés esetén is fellép. De éppen ettől izgalmas és kreativitást igénylő ez a folyamat.

A feladat megoldásához a tanulók kis csoportokban való tevékenysége, egymás közötti, és a csoportok együttműködése is szükséges. Ez persze nem mindig konfliktus nélküli. De éppen ezáltal erősíti a konfliktuskezelési, a kommunikációs és együttműködési (kooperatív) képességeket. A projekt tanítás lépéseit, és azok jellemzőit a következőképpen vázolhatjuk fel:

1. A témák meghatározása: Ezek olyan feladatok, amelyek kapcsolatban állnak a mindennapi élettel, és a résztvevők érdeklődésével.
2. Tervezés: A folyamat kialakítása, az egymásra épülő lépések, tevékenységelemek meghatározása.
3. Kivitelezés: Ez a cselekvő együttműködés fázisa, egyben a legtöbb tapasztalatot nyújtó szakasz. Fejlődnek a résztvevők képességei, új összefüggéseket ismernek fel, a különböző tantárgyakban megtanult ismeretek integrálódnak.

4. Felülvizsgálat: Az eredmények, a produktum nyilvánosság elé tárása kiállítások, beszámolók, viták, bemutatók keretében.

5. Továbbfejlesztés. A felmerülő további feladatok megbeszélése, esetleg új projekt kezdeményezése, kidolgozása.

A projektmódszer alkalmazása során mind a tanár, mind a diákok új, az eddigiekhez képest szokatlan szerepekbe kerülnek. A diákoknak nagyfokú önállósággal kell tevékenykedniük, és munkájukat szervezniük. Nem kapnak mindent készen a tanártól. Együtt kell működniük egymással a kiscsoporton belül (hiszen ilyenkor a közösség –osztálykisebb csoportokba szerveződve dolgozik), de a csoportok egymással is kooperálnak. A versengés helyett együttműködés kell, hogy kibontakozzon az elérni szándékolt közös cél érdekében. A tevékenység „terepe” is újszerű, az nem csak az osztályban, sőt, nem is csak az iskolában zajlik. A tanár szerepe is módosul, ő a „rejtett” irányító.

Kezdetben mindenképpen a tanát feladata marad: a kezdeményezés megragadása; a diákok rávezetése a lehetőségekre; a diákok bátorítása: kevésbé megszokott témákkal, feladatokkal is próbálkozhatnak; szabályok, technikák megmutatása, amelyek segítik a diákok témaválasztási kívánságainak csoportosítását, a szervezést, a tervezési folyamat végig vitelét, stb.

Az igazán jó projektekből a pedagógusnak igen nagy munkát kell végeznie, ami nem csak a szervezési teendőket jelenti.

### **3. Az ifjúság helyzete a modern társadalomban**

A kapitalista piacgazdaságban a kezdeményező-készség létfeltétellé vált. A kezdeményező ember képes eligazodni és növekedni egy olyan rendszerben, mint a városi, konkurenciához, piacgazdasághoz szokott modern ember.

#### **Fiatalok munkaerő-piaci integrációjának helyzete és jelentősége**

Az önkéntes tevékenységek jellegzetesen az egyének szabadidő eltöltéséhez kapcsolódnak, egyfajta választott tevékenység. Az egyének szabadidő-munkaidő aránya mutatja meg, hogy valakinek mennyi a reális ideje, valódi lehetősége arra, hogy a szabadidejét adományozza az önkéntesség által. A munkaerő piaci átalakulások és a fiatalok munkaerő piaci integráltsága erősen befolyá-



solja az önkéntes tevékenységekre való motiváltságát. Főként az ifjúsági önkéntesség szempontjából fontos kérdés ez.

A mai társadalomban minden a piaci viszonyokhoz igazodik, és helyt kell tudni állni a munkaerő piacon. A kialakult gazdasági rendszerben a munkaerő piac határozza meg mi is számít alacsony iskolai végzettségnek. Az, az alacsonyan iskolázott, aki nem éri el azt a legalsóbb küszöböt, amely lehetővé tenné elhelyezkedését a munkaerő piacon, valamint a létbiztonság megteremtését az életben. Ez a legalsóbb határ nem húzható meg egyértelműen, folyamatos differenciáltság látható az egyes szakmák között, de maga a munkaerő piaci elhelyezkedés megcélzása válik fontossá ebben az esetben.

Az alacsonyan iskolázott fiatalok családi hátterénél közre játszik a szülő – elsősorban az apa – iskolai végzettsége. A gazdaságilag aktívak körében vizsgálódva, azt a következtetést kell levonnunk, hogy a társadalmi háttér - az apa iskolai végzettségével mért - hatása igen jelentősnek bizonyul. Az általános iskolai végzettségű apák gyermekeinek több mint egyharmada maga is pusztán legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik, márpedig ez a végzettségi szint csaknem biztosan munkaerő-piaci kudarcok lehetőségét hordozza. Az általános iskolai végzettségű és a szakmunkás apák gyermekei körében egyaránt több mint 40 százaléknyan vannak azok, akiknek az esetében egylépcsős felfelé mobilitásról beszélhetünk, szakmunkás végzettséggel, illetve érettségivel rendelkeznek (Ifjúsági gyorsjelentés 2008)

A munkaerő-piaci feltételek romlásával a pályakezdők nehezebben helyezkednek el, megnő közöttük azok aránya, akik első munkaerő-piaci tapasztalatukat munkanélküliként szerzik. Több kutatás is jelezte (pl. David Ellwood 1982.), hogy ezeknek a fiataloknak jelentős része tartósan a munkaerőpiac rosszul fizetett, alacsony presztízsű szegmensébe szorul.

A területi hátrányok még szembetűnőbbek a hátrányos helyzetű kistérségekben. Reprezentatív felmérésben kimutatták, hogy a siroki hátrányos helyzetű kistérségben a 18-29 éves korosztály gazdasági aktivitása főként közmunkában való részvételben jelenik meg. Ez a megkérdezettek 36 százaléka, ennek a számnak harmada, 12 százalék volt a válaszadók között, akik bejelentett munkával rendelkeznek, és a válaszadók 44 százaléka még soha nem dolgozott, további 40 százalék pedig a megelőző egy évben sem dolgozott, mindemellett álláskeresői járadékot csupán 1,6 százalékuk, bérpótló juttatást pedig 25 százalék kapott.

A fiataloknak az átlagosnál nagyobb munkanélküliségi érintettsége úgy tűnik, világjelenség. Napjainkban a fiatalok egyre nagyobb hányada szerez diplomát, amivel együtt nő esetükben is a

munkaerőpiac igénye és a végzettség közötti inkonzisztencia. (KSH:2010) A munkalehetőségek szűkülésével változtak az egyes állásokat betöltött és az álláshoz szükséges iskolai végzettség arányai. Mivel a munkanélküliség a pályakezdő fiatalokat is érinti, ők elvállalnak olyan munkákat is, amelyhez nem feltétlenül szükséges a megszerzett felsőfokú végzettség. Így kialakul az oktatási szintek devalválódása, mely következtében minden egyes szakmai szint egyre kevesebbet ér. Ezzel is súlyosbodik a nyolc általános iskolával és szakmunkás végzettséggel rendelkezők helyzete.

Másfelől elmondható, hogy hiányoznak azok a lehetőségek, élethelyzetek, amelyben az alapképességeket elsajátíthatnák, és az oktatási intézményben lehetne fejleszteni. (a mai magyar oktatási intézmények és pedagógusok számára kihívást jelent, hogy ellensúlyozni tudják a gyerekek – sokszor halmozottan - hátrányos helyzetét a képesség és készségfejlesztés speciális módszereivel). A fiatalok motivációs szintjét nem lehet egyértelműen meghatározni, mert bár sokszor maguk a motivációs problémák okozzák az iskolai problémákat, ugyanakkor felmérések (Nyírcsák 2005) során a fiatalok válaszaikban voltak motiváltak a magasabb iskolai végzettség elérésében.

A társadalmi kiilleszkedés folyamatában a szegénység és a társadalmi kirekesztettség egyik meghatározó oka a munkaerőpiacról való kiszorulás, a munkanélküliség, különösen a tartós munkanélküliség és az inaktivitás. Ennek veszélye fokozottan fenyegeti az alacsony iskolai végzettségű - vagy elavult, nem piacképes szakképzettséggel rendelkező munkanélküli - embereket. A tartósan munkanélküliek és az inaktívak esetében a munkaerőpiacon kívüli hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, a munkavégző képesség megkopik.

***Az önkéntesség nagy munkaerőpiaci jelentőséggel és potenciállal bír,*** a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) az önkéntes tevékenységet informális foglalkoztatásként tartja nyilván. A John Hopkins Egyetem 22 országra kiterjedő vizsgálata alapján az önkéntesek munkája a foglalkoztatottak 2,1 százalékát tette ki, a nonprofit szektorban dolgozóké pedig 4 százalékot 1995-ben. A gazdaságilag aktív népesség 1,6 százalékát tették ki önkéntesek, a nonprofit szektor dolgozói pedig 2,8 százalékot képviseltek 1997-ben, 35 ország összehasonlításban. A nonprofit szektor gazdasági ereje Nyugat-Európában a legnagyobb, ahol az alkalmazottak 10,3 százalékát teszik ki ezzel megelőzve az Egyesült Államokat. (Perpék 2017)

Az Eurobarometer 2010 eredményei azt mutatják, hogy az európai önkéntesek munkaerő piaci státuszát nézve gazdaságilag aktívak, és jellemzően érdeklődnek a politika iránt. Az adatok szerint magas a vezető beosztásban dolgozók aránya, ami 46 százalék, ebből a gazdasági húzóágazatban dolgozó banki alkalmazottak arány 35 százalék, vállalkozó 33 százalék és 28 százalékuk

fizikai munkás. Kimutatható, hogy a gazdasági aktivitás összefügg az önkéntességi hajlandósággal, összehasonlításban a munkanélküliek és háztartásbeliek körével, ahol az önkéntes tevékenység csupán 20 százalék körül alakul. (Perpék 2017)

A magyarországi adatokat tekintve a nonprofit szektorban kb. 6000 klasszikus civil szervezet foglalkoztat főállású munkavállalót. (10. tábla) Az egyesületek 13 százaléka, az alapítványok 10 százaléka foglalkoztat teljes munkaidőben alkalmazottat. (F.Tóth-Nagy 2009)

10. tábla

*Fizetett munkaerőt alkalmazó szervezetek száma és aránya szervezeti formák szerint, 2006*

Szervezeti forma	Az összes szervezet		Fizetett munkaerőt alkalmazó szervezetek	
	száma		aránya, %	
Alapítvány	20 819	2 196	10,3	
Közalapítvány	1 645	200	12,2	
Egyesület	30 071	3 882	12,9	
Köztisztviselő	483	302	62,5	

Forrás: KSH.

A legtöbb főállású alkalmazott 2006-ban a szociális ellátás területén dolgozott, 14367 fő, utána következett a településfejlesztés 13134 fővel majd a gazdaságfejlesztés 12493 fő alkalmazottal. A egészségügyi ágazatban 12098 fő, kultúrában 7468 főt foglalkoztattak ebben az időszakban. A szervezeteknél elsősorban a gazdasági stabilitással függ össze a foglalkoztatás mértéke, minél nagyobb egy szervezet és minél több a bevétele, annál inkább jellemző rá a foglalkoztatás, a legnagyobb bevétellel rendelkező szervezeteknél áll munkaviszonyban a foglalkoztatottak 75 százaléka. A foglalkoztatás területi megoszlása erősen Főváros központú, a foglalkoztatottak 40 százaléka Budapesten dolgozik, és a közép-magyarországi régióban dolgozik a foglalkoztatottak fele, ami a közép- és nyugat dunántúli régióban 6 százalék (F.Tóth-Nagy 2009)

Az adatok alapján összességében megállapíthatjuk, hogy a nonprofit szektorra jellemző a foglalkoztatás terén, hogy a nagyobb szervezetek rendelkeznek a foglalkoztatottak túlnyomó többségével, a foglalkoztatottak többsége Budapesten dolgozik, illetve a közép-magyarországi régióban található szervezeteknél. A foglalkoztatás bizonyos szakmai területeken tipikusabb, ilyen területek a szociális, településfejlesztési, kulturális, és egészségügyi szervezetek. A foglalkoztatottak száma a rendszerváltozás óta folyamatosan emelkedik Magyarországon a nonprofit szervezetek keretében, de nem olyan mértékben, mint ahogy az a nyugat-európai országokra jellemző. (F.Tóth-Nagy 2009)

## **Az ifjúság iskolai végzettsége és társadalmi integrációjának kapcsolata**

A 2012-es Ifjúság Kutatás is foglalkozik a fiatalok oktatási helyzetének feltérképezésével. A 2000-tól 2008-ig tartó időszakban növekedés volt kimutatható az oktatásban való részvételben, a 2012-es kutatás azt mutatja, hogy ez a növekedés (expanzio) megtorpant. A megkérdezett 15-29 év közötti fiatalok 43 százaléka vett részt 2012-ben valamilyen képzésben, tanfolyamon. A kor előrehaladtával csökken az iskolába járók aránya, a 25-29 év közötti korcsoport csupán minden tizedik fiatal vesz részt valamilyen oktatásban, ami 2008-hoz képest 4 százalékpontos csökkenés. A teljes minta 2 százalékat teszik ki azok, akik nem végezték el az általános iskolát, és 60 százalékuk, az általános iskolát végzettek közül pedig 30 százalék nem tanul semmilyen formában. A fiatalok ezen csoportja az alacsony iskolai végzettsége miatt leginkább veszélyeztetett a munkaerő piaci integrációt tekintve. (Ifjúságkutatás 2012)

A rétegződés kutatások kimutatták, a gazdasági rendszer átalakulása magyar társadalom szerkezetének gyökeres változásait is magával vonta. A piacgazdaságra való áttérés gyors és látványos modernizációs folyamatot indított el. A társadalomban strukturális átrendeződési folyamatok mentek végbe. A tiszta piaci viszonyok kialakulásához való alkalmazkodási készségek, és a kezdeti lehetőségekhez való viszony határozta meg, hogy az egyén, család a kialakuló struktúrában milyen helyet fog elfoglalni. A piacgazdaság alakítja a munkaerő piaci viszonyokat, az állami cégek privatizálásával racionalizálták a piacnak megfelelő termelést és így az azok előállításához szükséges humán erőforrást is. Azok az emberek, akik alacsony képzettségűek, és kulturális tőke hiányuk miatt nem tudtak aktívan részt venni a modernizációs folyamatokban, a munkanélküliek táborába kerültek.

A fiatalok munkaerő-piaci aktivitása kulcsfontosságú nem csak az ország gazdasági stabilitása szempontjából, de a társadalmi integritás fenntartása szempontjából is. A magyarországi történeti kulturális háttér miatt is jelentőséggel bír, hiszen a 90-es évek nagy munkanélkülisége is leginkább a fiatalokat érintette, képzetlenségük miatt. A munkanélkülivé váltak körülbelül fele tartósan munkanélküli lett, és az alacsonyabb iskolai végzettségű, illetve keleti régióban élők nagyobb valószínűséggel váltak munkanélkülivé. (Kolosi 2000) A munkaerő-piacról való tartós kizsorulás pedig hosszú távú negatív hatásokkal jár.

A modernizációs és munkaerő piaci átalakulási folyamata során alakult ki a vállalkozói szektor. Erre a korszakra jellemző volt a vállalkozói kedv növekedése, így lehetett közvetlenül bekapcsolódni a piacgazdaság vérkeringésébe. Az iskolai végzettség szerint az érvényesült, hogy a szak-

képzettség a vállalkozással való próbálkozásra, az egyetemi diploma pedig a vállalkozás sikerességére hatott pozitívan. (Kolosi 2000).

Kolosi rétegződés kutatása rámutatott, hogy az átalakuló társadalomban a fiataloknak volt a legbizonytalanabb a helyzete, és ha stabilizálni is tudták magukat, alsóbb jövedelmű helyzetbe kerültek. A társadalmi egyenlőtlenségek nőttek ebben az időszakban és csak az egyetemi végzettségűeknek volt lehetőségük a felső közép jövedelmi pozíció eléréséhez. Az érettségizettek is el tudtak érni egy jó jövedelmi szintet, de helyzetük elég bizonytalan volt. szakmunkás-végzettségűekre az alsóbb jövedelem, bizonytalanság és a lecsúszás veszélye volt jellemző, ami a 8 általánost végzettek körében halmozódik. Ekkor alakul ki a magyar társadalomban az iskolai végzettség szerinti jövedelmi dinamika, ami az egyes foglalkozások szerint is differenciálódott.

A posztoszocialista történelmi-kulturális háttér mély nyomott hagyott, mindmentalitásban, mind gazdaságilag a társadalomban. Felszínre kerültek a munkaerőpiac változásai és a társadalom belső értékváltása is azt eredményezte, hogy az iskolai végzettség egyre inkább felértékelődött. Már a kezdeti időszakban is azok tudtak jobban érvényesülni, akiknek elég felhalmozott vagy örökölt szimbolikus tőkéjük volt az alkalmazkodáshoz.

Fiatalok szociokulturális körülményeiről elmondható, hogy az ifjúságszociológiai kutatások kiemelik az oktatási rendszerben töltött idő fontosságát. A rendszerváltás utáni időszakban az oktatási rendszer is változásokon ment keresztül, állami érdek lett a felsőoktatás és szakképzés támogatása. Egyfelől az oktatási intézmények voltak képesek felszívni azon fiatalok tömegét, akik e nélkül rázuhantak volna a munkaerő piacra, amely ezt nem bírta volna el. Másfelől pedig a gazdasági modernizációs folyamatok megkövetelték a szakember képzés kibővítését.

A fiatalok körében végzett kutatások nagy reményeket fűztek az oktatáshoz, és a társadalom szélesebb rétegei számára az esélyegyenlőség növekedését vélték felfedezni. A kutatók ezen reménye nem igazolódott be, továbbra is hátrányt szenvedtek a községekben, és alacsonyan iskolázott családban élő fiatalok. (Kolosi 2000) A fiatalok körében készült felmérések során azt is vizsgálták - a családi, lakáshelyzeti, jövedelmi viszonyok mellett -, hogy a fiatal szüleinek mi a legmagasabb iskolai végzettsége. Ez döntő fontosságú a fiatal iskolai végzettség kimenetelét tekintve. Általánosságban elmondható, hogy egy családban a szülői minta e téren is meghatározó. Bár van némi mobilitás felfelé az iskolázottság tekintetében, nem elhanyagolható a szülői végzettség. Egy 2002-ben, a felsőoktatásba bekerült hallgatók körében készített vizsgálat azt jelzi, hogy a remények túlzottan bizonyultak. A felsőoktatásban való részvételre a középfokú és a felsőfokú végzettségű szülők gyermekeinek nyílhatnak esélyei. A társadalom jóval szélesebb rétegei számára a felsőoktatás továbbra is csak a felemelkedés *elméleti lehetőségét* hordozza. (Ifjúsági

Gyorsjelentés 2008) A 2000-es és 2004-es évben Ifjúsági gyorsjelentéshez felvett adatok azt mutatják, hogy a felsőfokú továbbtanulás szempontjából az apa középiskolai végzettségének megléte vagy nem léte tekinthető meghatározónak. Az ennél alacsonyabb iskolázottságú családhoz, rosszabb társadalmi környezethez tartozó fiatalok két csoportját lehet meghatározni, a szakmunkás és a legfeljebb általános iskolai végzettségű apák gyermekeit. A legkedvezőtlenebb családi, társadalmi környezetben élők felsőfokú továbbtanulásának esélyei a korábbinál is kisebbnek mutatkoznak. *Az eltérő társadalmi háttérből fakadó iskolázási esélyegyenlőtlenségek tehát változatlan intenzitással befolyásolják a tudásmegszerzés lehetőségeit.* (Ifjúsági Gyorsjelentés 2008). Ezen eredmények alapján látható, az a drámainak mondható *esélyegyenlőtlenségi rendszer*, amely már a gyermek megszületésekor körbezárja későbbi lehetőségeit, a szülő átörökíti gyermekére társadalmi státusát. A szülők alacsony végzettsége általában bizonytalan jövedelmi hátteret okoz, a létbizonytalanság kihat a szülők attitűdjére, majd a gyermekekre is. Már az általános iskolában kiütköznek a problémák. Jelentős számban élnek Magyarországon olyanok, akiknek nincs középfokú iskolai végzettségük, szakképzettségük. Számukat évről-évre gyarapítja az iskolarendszerből végzettség nélkül kilépő pályakezdők népes tábora. Szakképzettség nélkül továbbra is esélytelenek maradnak a munkaerőpiacon. Ezen fiatalok szakképzetlenségére a sajátos szociokulturális körülményeik is hatással vannak. Ez általában jelentősen különbözik az iskola által közvetített és elvárt érték- és normarendszertől. Emiatt az iskolához való viszonyuk olyan mértékben megromolhat, hogy az, az iskolától való végleges elidegenedésükhöz vezethet. Ilyen esetben nem sok remény van arra, hogy számukra – kudarcuk és kialakult előítéleteik miatt – bármilyen iskolaszerű (pl. iskolarendszerű vagy tanfolyami) képzés eredményt – szakképzettséget szerezzenek. (Kerékyártó 2005)

A *települési egyenlőtlenségekre* utal, hogy a legmagasabban iskolázottak a megyei jogú városokban, elsősorban megyeszékhelyeken találhatóak, de a fővárosiak is erőteljesen felülreprezentáltak a diplomások és az érettségizettek körében. A községekben élők körében a legkedvezőtlenebb a fiatalok iskolázottsági szintje – a fiatalok negyede mindössze általános iskolai végzettséggel rendelkezik, s mindössze tizedüknek van felsőfokú végzettsége. (Szabó-Bauer 2008)

A *fiatalok tanulási hajlandósága* és a képzésben való részvételi arányokban jelentős eltérések tapasztalhatók lakóhely szerint is. Az átlagnál csaknem 10 százalékponttal magasabb a tanulók aránya (30 százalék) a közép-dunántúli régióban. Közép-Magyarországon, Dél-Dunántúlon és Észak-Alföldön 20–21 százalékos részvételt regisztráltak. A vizsgált szempontból leszakadó három régió (Dél-Alföld, Észak-Magyarország és Nyugat-Dunántúl) tanulási hajlandósága 18 százalékos volt. Ugyanezt a térbeli elrendeződést mutatja a tanulók képzési formák szerinti meg-

oszlása is. A közép-dunántúli régióban a résztvevők többsége az önálló tanulást és a kevésbé szervezett iskolarendszeren kívüli oktatási formákat választotta. Az alacsonyabb részvételi hányadú területeken viszont egyértelműen a szervezett keretek között folyó iskolarendszerű képzések a népszerűek. Településtípusonként vizsgálva eltérés volt a községekben, illetve a városokban lakók különböző képzésekbe való bekapcsolódási arányában az utóbbiak javára, ami leginkább az eltérő képzés szervezéséből adódhatott. (KSH,2004)

### **Az új típusú szocializáció (kísérleti szocializáció)**

A szocializáció folyamat többirányú, vizsgálhatjuk az egyén társadalomba illeszkedését, az intézmények szerepét a folyamatok közvetítésében, valamint azt, hogy miként kerül közvetítésre a társadalmi normarendszer. (Nagy 2013)

A **szocializációs közegek** olyan csoportok vagy társadalmi kontextusok Giddens szerint, amelyekben szocializációs folyamatok zajlanak. Az egyén életútjában akár több is lehet egyszerre bizonyos életszakaszokban, ezek strukturált csoportok vagy környezetek. Ilyen közeg lehet korai életszakaszban a család, későbbikben az iskola. (Giddens 2006) Parsons elődeges **szocializációs térnek** nevezi a személyiség rendszerének kialakulási időszakát, és másodlagos térnek, mely során a társadalmi startúra intézményes szereptanulását sajátítja el.

Van olyan szocializációs elmélet, mely kiegészül egy harmadik szocializációs térrel amely a munkavállalás aktív évre vonatkozik. Giddens négy színteret említ, a családot, kortárscsoportot, az iskolát vagy munkahelyet és a tömegkommunikációt, egyben megfogalmazza, hogy bármelyik csoport, vagy társadalmi helyzet, amelyben tartósan részt vesznek, az emberek szocializációs közeggé válik. Musgrave szerint a pályaszocializáció során először foglalkozási szerepeket sajátít el az egyén, majd egyre szűkül a szereprepertoár. A tényleges szakmai szocializáció akkor indul el, amikor az egyén a pályakövetelményeknek megfelelő szerepet elsajátította. Szerinte a harmadlagos szocializáció akkor indul el amikor valaki pályát vagy tevékenységet változtat. A makro környezeti hatások közül négy elemet határoztak meg a tehetséges fiatalok vizsgálata során (Czeizel 2004) a családot, iskolát, a kortárscsoportot és a társadalmi környezetet. Szervezeti formák szerint a szocializáció színtere a természetes közeg, vagyis a család, az állami intézmények, a piaci szereplők és a civil szervezetek. A szocializációs elméletek mindig egy adott életszakaszra összpontosítanak, és ehhez kapcsolódó helyzeteket vizsgálják. Mindegyik közegre jellemző, hogy szocializációs folyamat szempontjából az egyén természetes módon találkozik

annak hatásaival. Másik jellemzője, hogy ebben a szocializációs térben releváns időt tölt el, ami intenzív hatással tud lenni. Ezek a közegek sajátos szabályrendszerrel bírnak, és válnak önálló közeggé.

A társadalmi vizsgálatokban nem az egyén szocializációs közegeit veszik alapul, hanem a társadalomban ható közegeket, amik mindenkire hatással lehetnek. Az elsődleges szocializációs közeg a család, melynek funkciója hogy az intim kapcsolati mintákat átadja, a viselkedési szokásokat kialakítsa, és megalapozza az egyéni identitást. A család informális csoport is egyben, megtanítja a szerepek státuszértékét és hierarchiáját a kölcsönösség elvét, és a világ értelmezési alapját. Az iskola másodlagos szocializációs közeg, melynek célja az információk rendszerezése, tudatosítása, készségek, értékek elsajátítása és kompetenciák fejlesztése, amelyeket a társadalom fontosnak tart. Itt elsősorban a teljesítmény számít és az elvárások sokkal elvontabbak, kevésbé személyhez kötődnek. Ebben a szakaszban feladata még az iskolának a kortárs csoportba való beilleszkedés támogatása is. Szocializációs közegként értelmezhető a médiatér is, mely a kulturális identitásképzésben is szerepet játszik, a tömegkommunikáción és az internetvilágon keresztül. Ugyanakkor a média csak korlátozott mértékben tud hatással lenni, az egyént a modern, plurális demokráciákban sokféle behatás éri. (Nagy 2013) A Magyar Média és Hírközlési Hatóság adatai szerint ma Magyarországon 116 százalék és 50 százalék fölötti a mobiltelefon és internethasználat.

Az önkéntes statisztikákat vizsgálva azt találjuk, hogy egyre fiatalabb korosztály kapcsolódik be ezekbe a tevékenységekbe. Az önkéntességnek sajátos funkciói vannak a fiatalok esetében, hiszen az önkéntesség által lehetőséget kapnak a társadalmi, szakmai és állampolgári szocializációra, szereptanulásra. Az önkéntesség híd szerepet tölt be az iskola, az oktatás és a munka világa között, és közvetítő szerepet lát el a felnőtt-lét felé, a munka és felelős állampolgári viselkedés felé. Az informális tanulással a tudás, tapasztalat konkrét szakismeretet jelent, speciális ismeretek mellett társadalomismeretre is szert tesznek az önkéntesség által. Pozitív hozadéka az önkéntességnek az emberi kapcsolatok szélesítése. A szakmai karrier irányába való első lépéseket is megtehetik az önkéntesség által a fiatalok, a munka világáról kapnak benyomásokat, mintákat, építik kapcsolati tőkéjüket. Elindul szakmai szocializációjuk és a csoportmunka tanulása során fejleszthetik az együttműködés, konfliktuskezelési képességeiket. Kipróbálhatják magukat korábban nem tapasztalt helyzetekben, és mélyíthetik a felnőtt-léthez szükséges értékeket magukban, mint a felelősségvállalás vagy a szolidaritás. Az önkéntességgel új szakmai, politikai és



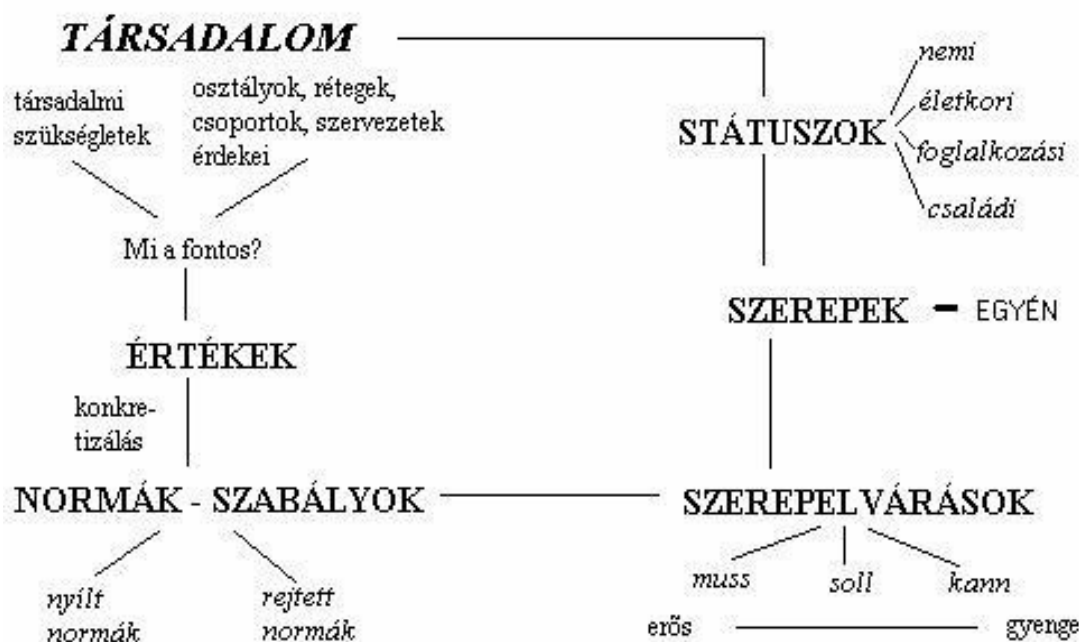
szabadidős aktivitásokat ismer meg, valamint az ehhez kapcsolódó modern technikákat és innovációkkal is találkozik. (Nagy 2013)

A fiatalok számára fontos szocializációs közeget jelent az egyetem, így az itt elérhető szabadidős tevékenységek. A *debreceni egyetemen* végzett *felmérés*, a hallgatók önkéntes tevékenységet vizsgálta. A hallgatók elsődleges tevékenysége a tanulás, azt vizsgálták, hogy szabadidő eltöltési lehetőségei közül milyen esetben választják az önkéntesség valamilyen formáját. Az egyetemi hallgatókra egyre inkább jellemző a multifunkcionális munkavégzés. Az új típusú önkéntes munkának a vizsgálat szerint hosszútávon anyagi haszna is van, mely elősegíti a jobb munkaerőpiaci helyzetet a későbbi jobb karriert és nagyobb fizetést. (Fényes 2012) A fizetett munkába való bevonódás mértéke befolyásolja, hogy a hallgatók milyen minőségű és mennyiségű önkéntes tevékenységet végeznek. A hallgatóknak elsősorban tanulás a feladata, az önkéntesség során a tudatos és a tudattalan informális tanulás is megjelenik. Egy egyetemi hallgató számára fontos szempont, hogy a szabadidejét hogyan használja fel, így a tanulási motívum direkt formában is megjelenik az önkéntes tevékenység vállalásánál.

A fiatalokra a szakirodalom szerint az új típusú önkéntesség a jellemző, nő a szabadidős önkéntesség jelentősége, mint a kulturális és sport-szervezetekben végzett önkéntesség, míg a hagyományos önkéntesség relevanciája csökken. Az új típusú önkéntesség speciális jellegű és kisebb mértékű elköteleződést igényel, cselekvésközpontú és projekt jellege miatt rövidebb időtartamú. Az önkéntességre ható okok vizsgálatánál a klasszikus makro statisztikai jellemzőkben nem találtak szignifikáns befolyásoló tényezőket, így az önkéntességre nem gyakorol hatást a kor, nem, lakhely vagy családi állapot a hallgatók körében. A külföldi kutatásokkal egybecsengően az értékek befolyásolják leginkább az önkéntességet, főleg az egyházas vallásosság növeli az önkéntesség valószínűségét. A kutatásban 33 értékből választhattak, és az olyan értékek, mint a boldogság, barátok fontossága a segítőkészség, másokért végzett munka értékelése voltak azok, amelyek elősegítik az önkéntesség vállalását. Ugyanakkor vannak olyan értékpreferenciák, amelyek ellenőztőzöi az önkéntes munkának, ilyen az anyagi jólét preferálása, a ragaszkodó, gyengéd kapcsolat preferálása, és az élvezetes élet iránti igény. (Fényes 2011)

A szocializációs folyamatban az egyén megszerzi azt a tudást, azokat a képességeket, készségeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a társadalom eredményesen működő tagja legyen. A szocializáció két egymást kiegészítő folyamatot jelent, a perszonalizációt, amikor az egyénre jel-

lemző személyiségjegyek alakulnak ki és a szociális tanulás, amikor a csoport elvárásoknak megfelelő viselkedési mintákat tanulja meg az egyén.



A társadalom és annak egyes csoportjai, rétegei mind rendelkeznek sajátos szükségletekkel, amelyek fontosak lesznek. A társadalom számára az értékek reprezentálják ezeket a szükségleteket, amelyre épül a társadalom (pl. létfenntartás, termelés). Az értékre jellemző, hogy motívumokat hoznak létre, amelyekkel befolyásolják az egyének viselkedését. Weber nyomán megkülönböztünk két féle értéket, az egyik a célérték, másik pedig az eszközérték. A célérték azt mutatja meg, hogy mi a követendő cselekvés, mint a szépség, szerelem elérése, az eszközértékkel pedig minősíthető a cselekvés maga, mint a segítőkészség, intelligencia stb. Ezekből származtatják majd a konkrét viselkedési elvárásokat és normákat, amelyek lehetnek szabályokban rögzítettek, nyílt normák vagy kimondatlan normák, amelyeket a társadalom kirekesztéssel szankcionál.

A társadalmi munkamegosztás során pozíciók jönnek létre, ezeket nevezzük státusznak, melyek viselkedési normákat és szabályokat írnak elő az egyén számára. A szerep a státusznak megfelelő előírt viselkedést jelenti. A kultúrában különböző szociális szerepekről beszélhetünk, ilyen univerzális szerep a nem, az életkor a foglalkozás és a családi szerep. Dahrendorf nyomán a szerepeknek különböző erősséget tulajdonítunk, attól függően milyen viselkedési elvárások kapcsolódnak hozzá. A legerősebb szerepelvárásokhoz tartoznak a törvények, a szabályok által meghatározott norma érvényesülések. A gyengébb erősségű szerepelvárások azok, amikor egy adott cselekvéssel kell eleget tenni az elvárásoknak, és erre utasítás hangzik el. A leggyengébb esetben a kívánt cselekvés elmulasztása rosszallást vált ki a környezetből.

A szereptanulás a normák tanulásával kezdődik, amely elsősorban értelmi tevékenység. A szereptanulás másik formája az utánzás és az azonosulás. Az emberek utánzással gyakorolhatnak be viselkedéseket, a gyermekkori szerepjátékok ezért fontos eszközei ennek a folyamatnak. Az utánzott személy, modell olyan ember, akivel közvetlen interakcióba lehet kerülni, legtöbbször a családtagjaink, de lehetnek szimbolikus modellek is közvetett interakcióval, mint amilyenek a mesehősök vagy filmszínészek. A szereptanulás egyik módja az **identifikáció**, amely spontán történik és akkor ér véget, amikor az egyén a szerepet sajátjának érzi, mindig valamilyen érzelmi feszültség van mögötte. Jerome Kagan négy identifikációs folyamatot különített el, (1) a gyerek olyan akar lenni, mint a modell, (2) gyerek azt hiszi, hogy ő olyan, mint a modell (3) gyerek ugyanolyan érzelmeket él át, mint a modell (4) gyerek úgy cselekszik, mint a modell. Dollard és Miller megerősítés-elmélete szerint az ember és az állat azt a viselkedést utánozza, ami számára jutalomértékű. Az **empátiás modellkövetés** már egy szándékos folyamat, amikor az egyén beleéli magát a modell érzés- és gondolatvilágába.

A szereptanulás zavara a **deviancia**, amikor az azonosulási készség nem alakul ki, és az egyén hajlamossá válik a lázadásra, tagadásra. A szereptanulás zavarainak fajtái a **szereptávolság**, a konformitás és a szerepkonfliktus. A szerepviszonyokban kiszolgáltatottá válnak emberek egymás felé. A híres Zimbardo börtönkísérletben a hétköznapi egyetemistákból álló alanyok, teljesen azonosultak kísérleti helyzetben kapott szerepükkel. A kölcsönös szerepviszony felülírta az egyéniséget az adott szituációban, és nagymértékben határt szabott a felek mozgási szabadságának. Habermas szerint a szereptávolság mértéke megmutatja, hogy az egyén viselkedése mennyire felel meg az előírt normáknak.

Az együttműködések kiscsoportban jönnek létre, ahol csoportjelenségek alakulnak ki, mint a csoportnormák, csoportértékek, hatékonyság, konformitás és az interakció. A csoport az egyének közös céljait valósítja meg az egyének segítségével, amihez szükséges a csoportjelleg. A csoport visszahat az egyénre, amit az egyén csoportnyomásként élhet át, és igyekszik alkalmazkodni, ezt a megfelelést nevezzük konformitásnak, a konformista egyénnek fontos a többséghez és a hatalomhoz való igazodás. A konformitás mértéke helyzettől és intelligenciától függ. Milgram 1963-as kísérlete a konform viselkedésről az egyének autonómia feladásáról szólt. Az egyéneket négy tényező befolyásolja a konform viselkedés tanúsítására. A szociális normák, a felügyelet, a felelősség áthelyezésének lehetősége, vagyis az áttételek és az ideológiai igazolása a viselkedésnek.

A szocializációs folyamatokban sok krízis és konfliktus is előfordul a szerepelvárásoknak való megfelelés közepette. A megvalósított szerepviselkedés nem mindig felel meg ezeknek az elvárásoknak, ilyenkor szerepkonfliktus jön létre. A szerepkonfliktus egyik formája, amikor két vagy több egymással szembenálló szerepnek kellene megfelelni, és ezek összeütköznek. Ilyen eset amikor a családi és munkahelyi szerepek konfliktust okoznak. Másik formája a szerepen belüli konfliktus, amikor ellentétes elvárásokkal kerül szembe a szereppartner részéről az egyén. Harmadik előfordulási lehetősége a szerepkonfliktusnak, amikor a szerep teljesítéséhez valamilyen személyes értéket, hitet kellene feladnia az egyénnek. A társadalmi védőmechanizmusok a hivatásbeli kötelezettségek konfliktus helyzeteire válaszul jönnek létre. Ilyen védőmechanizmusok a rítusok, a szerephierarchia, az egyéni megoldások, a figyelem megosztása, a szerepkompenzációk, a racionalizálás és a kompromisszumképzés.

### **Az informális tanulás térnyerése**

Az oktatási versenyhelyzetben maga az oktatási módszerek is változnak, egyre alkalmazkodva a tudás hatékony megszerzésének igényéhez, mely a tapasztalati tanulást egyre inkább előnyben részesíti. A modern oktatásban egyre inkább előtérbe kerül a projekt szemlélet, mely a tanulókat rövidebb ideig tartó, de annál fókuszáltabb témafeldolgozásra ösztönzi.

A *tanulási folyamatok* leírásában három kategória vált ismertté, a formális tanulás, a nem formális és az informális tanulás. A változó társadalmi és gazdasági kihívásokat maga az iskolarendszer nem képes megoldani, a formális tanulási módszer tekintélye kissé megkopott az utóbbi évtizedekben. A formális intézmények célja alapvetően az ismeretek strukturált, tudományos szintű feldolgozása átadása. A formális tanulásban részt venni egyfajta privilégium volt sokáig, és sokféle társadalmi előny kapcsolódott hozzá, bizonyos társadalmi státuszt jelentett. Az oktatás folyamatos kritikai megközelítése az 1970-es években kezdett utat törni magának, és a nem formális, valamint informális tanulási közegeket alternatívaként felvetni. A formális tanulás nagyon helyzetfüggő, és a kontextustól, kultúrától függően teljesen eltérő eredményre vezethet, mint oktatási forma. Oktatókutatók arra is rámutattak, hogy a közösségek fejlesztésében egyáltalán nem jelennek meg a formális képzések, illetve ha alkalmazzák is, azok teljesen hatékonyatlannak bizonyulnak.(Erdei 2009)

A nem formális és az informális tanulás népszerűségét növelte annak a nézetnek a terjedése, mely a tanulási folyamatot a valamihez való tartozással kapcsolta össze, és azt hangsúlyozta, hogy e kettő egymásra épül. A megfelelő tanulási forma megválasztásában a hátrányos társadalmi helyzetűek bevonásának lehetőségei igen nagy kérést jelentenek. Kérdéses, hogy az egyre terjedő nem formális tanulási módszerek megfelelő választ jelentenek-e a hátrányos helyzetű csoportok problémáira, helyzetére. A tanulási formákat szükséges elhatárolni egymástól, azonban a három tanulási forma kapcsolódik egymásba és formálódik. A határok nem mindig egyértelműek és tiszták, a nem formális tanulásnak vannak formális elemei és a formálisnak is nem formális elemei, eszközei. Ezen határok meghatározása függ az adott helyzettől, minden egyes tanulási helyzet lehetővé teszi ezt a különbségtételt, a tartalom sajátossága és az elérni kívánt cél szerint. (Erdei 2009)

A formális tanulási helyzetek szűkebbek, a munkahelyen általában a nem formális és informális tanulások válnak hangsúlyosabbá. **Munkahelyi viszonyok között** a magasabb pozícióban lévő munkatársaknak van lehetőségük leginkább hozzáférni a nem formális és informális tanulási lehetőségekhez, és ezek hasznosabbak, komplexebbek az egyén számára. Az alacsonyabb beosztásúak lehetőségei nem annyira adottak ezért nem tartható teljes mértékben érvényesnek az az állítás, mely szerint a nem formális és informális tanulásnak olyan eredményei vannak, amely segít csökkenteni az egyenlőtlenségeket és elősegítik a demokrácia formálását. (Erdei 2009) Az élethosszig tartó tanulás európai politikája tágította ki az európai szintű diskurzust a tanulási formákról, hiszen a formális tanulás formája nem teszi lehetővé a folyamatosságot. Az európai közösség egyre nagyobb teret enged ennek a felfogásnak, a nem formális és informális tanulási módszereknek. A munkával való összekapcsolódása egyre egyértelműbb, hiszen a munkahelyek válnak a tanulás új színterévé, folyamatosan újabb és újabb ismereteket kell szerezni a változó gazdasági körülmények között, hogy versenyben tudjon maradni. A felnőttkori társadalom nem formális tanulásainak is a munkahely a színtere, amely egyben a harmadik szocializációs közeg is. A munkahelyi- és az informális tanulás közös gyökerei a tapasztalatok. A munkahelyi tanulás a szervezetekre is hatással van, így jön létre a tanuló szervezet, melyben a kialakított tanulási tevékenység folyamatosan módosítja a munkahelyi környezetet. A szervezet lehetővé teszi a tanulást a munkatársak számára. (Erdei 2009)

Az informális tanulásnak kiemelkedő terepe van az egyetemi, **felsőoktatási rendszerben**, ahol hatással van a hallgatók motivációira, az intézményekre és szakokra, magára a hallgatói teljesítményre is. A szocializáció során létrejövő informális tanulás komplex tanulási folyamat. Az in-

formális tanulást nem lehet a szocializációra szűkíteni, mert az mélyebb szinteket mozgat meg, tartós értékrendben, normákban és szerepekben, de nagyon is releváns, hiszen az informális tanulás hosszútávon fejti ki hatását. Az informális tanulás nehezen kutatható, mert a felsőoktatási rendszerben elsősorban a formális tanulási módszereket alkalmazzák, és mert a felsőoktatásban tudatosabb döntéshozó és motivációjú csoportot alkotnak a hallgatók. További nehézséget jelent, hogy vannak előzetes tudások, melyek szintén informális úton tanultak, és vannak az erre épülő másodlagosan szerzett tudások, amik mind speciális mikro- és makro folyamatok által befolyásolt körülmények között valósulnak meg. (Fényes-Kiss 2009)

Az informális tanulás jelentősége elsősorban abból adódik, hogy a tanulás általában felértékelődött, ezért a különböző tanulási formák is fontosabbá váltak. Ezt „*a tanulás szerepének a késő modern társadalomban való tényleges gazdasági – társadalmi szükségességéből fakadó növekedése okozza*” (Fényes –Kiss 2009:182) Sokszor úgy tetszik, mintha az oktatással minden társadalmi és szociális probléma megoldhatóvá válna, ez lenne a megoldás mindenre. Az oktatásban való részvétel lehetőséget ad a pozitív értékek elsajátítására, ami ellensúlyozza a társadalom egyéb csoportjaiban informális tanulás útján megtapasztalható negatív behatásokat is. Ilyenek lehetnek a deviáns szubkultúrák terjedésével átadott negatív folyamatokat elindító tudások, értékek, amik a fiatalok szocializációs problémái mögött rejlenek. Az oktatás jelentősége azért is növekszik, mert gyakran más társadalmi folyamatokra adott pótcselekvésként jelenik meg az oktatásban való részvétel, vagy üzletet jelent. Napjainkra jellemző az erős **ifjúság centrikusság**, ez az ifjúsági korszakváltás hatásának is tekinthető. (Fényes –Kiss 2009)

A tanulás felértékelődésének folyamatában a tanulás jellege is megváltozik. Egyre inkább jellemző az egyetemista fiatalok körében a tanulás, a munka és a szabadidő összekeveredése. Az élethosszig tartó tanulás elterjedésével az informális tanulás a kényszer nélküli spontán jelenséggé válik, ettől válik igen jelentőssé.

Az Európai Bizottság 2001-es definíciója szerint az informális tanulást a nem formális tanulástól megkülönböztethetjük, „*a mindennapi élet természetes velejárójának, spontán, nem tudatos, kísérő tanulási folyamat... nem azonosítható a tudatos, tervezett, önálló tanulással, bár érintkezhet vele*” (Fényes-Kiss 2009:183) Az informális tanulás előzetes szocializációval kezdődik, ez fogja megalapozni a későbbi tanultakat, a másodlagos és harmadlagos szocializáció lehetőségét. Hosszútávon a tartós beállítódáson keresztül hat, emellett konkrét tudást és képességet is jelöl.

Az informális tanulás jellemzőit gyűjtötték össze az informális tanulás szerepét a felsőoktatásban vizsgáló kutatásban:

„- minden társadalmi csoportra kiterjed

- észrevétlen, a mindennapos tevékenységek során spontán, természetes módon megvalósuló elsajátítás

- nehezen változtatható, mert nehezen tudatosítható és sokszor nem szituatív tudás, de a személyiség mélyrétegeihez kötődik

- nem önálló tevékenység, elsődleges célja nem a tanulás, az önképzés vagy személyiségformálás, hanem másodlagos, indirekt tanulás, kapcsolt melléktermék

- véletlenszerű, nem tervezett, nem szisztematikus, nem irányított, s bár nem szervezett tanulási tevékenység /spontán/, de szervezett tevékenységet is kísérhet indirekt módon

- igen „demokratikus”, nem hierarchikus, nem szabályozott, nincsenek „felszentelt tanítók” és tanulók, nem jellemzi a tanár-diák viszony

- nincs meghatározott célja,

- a meta tanulás és metakommunikáció szerepe erős az informális tanulásban

- nem intézményesített, de kísérheti a formális, a szervezett, intézményesített, az igazolt tudás-szerzést is. /Ezért az iskola is igen fontos tanulási terepe, pl. az iskola intézménye kapcsán sokat beszélnek a pedagógiai irodalomban a „rejtett tantervről”, a tanári mintaadásról, az iskolai miliő, tradíció szerepéről stb./

- Oklevéllel nem ismerik el, nem igazolt tudás, de ha eredménye tudásnövelő, a munkahely előnyben részesítheti a formális végzettséggel, igazolt tudással, diplomával szemben, pl. nyelvtudást, szaktudást, kommunikációs készséget stb. illetően - a kulturális tőke inkorporált formájának megszerzési és megjelenítő folyamata, de képződésében az objektív tőkének /pl. a családi és iskolai könyvtárnak, infokommunikációs felszereltségének stb./ is fontos a szerepe

- informális tanulás kísér minden művelődési tevékenységet, formális eseteit is. Pl. tévézés, turizmus, infokommunikációs rendszerek használata /leginkább a reklám és a televízió negatív hatását említik és újabban az internet szerepét is vizsgálják/

- a spontán tapasztalatszerzés folyamata, ezért nem azonos az önképzéssel. /Önállóan, tudatos önképzés miatt tanulmányozni az impresszionista festészetet nem informális tanulás, de a falon lógó impresszionista kép /reprodukció/ nap, mint nap történő észrevétlen hatása informális tanulást eredményez. A reklám sokat szidott „ereje” is ebben az észrevétlen hatásban van./

- a tanulási formák határainak átlépése, érintkezése, a formák keveredése, komplexitása jellemző a folyamatára

- kapcsolata a „specifikus” tőkékhöz (kulturális- kapcsolati- presztízskompetatív tőke stb.) kétoldalú: informális tanulás tőkeképződést biztosít, ugyanakkor az eltérő tőkékhöz az informális tanulást befolyásolják tartalmában és mennyiségében, pl. gazdagabb kapcsolati tőke gazdagabb tanulási folyamatot tesz lehetővé, legyen az érintkezés bármely társadalmi csoport felé irányuló pozitív vagy negatív hatású
- egyenlőtlenségi viszonyok jellemzik folyamatát és eredményét - nehezen mérhető, nehezen számszerűsíthető,
- az egész életen át folyó tanulás része
- a legfontosabb emberi tevékenységszférákkal kell/lehet kapcsolatba hozni: fiatalok esetében a tanulás más formáival, a munkával és a szabadidővel
- tudattalan, de tudatosítható, felszínre hozható, amelyre nevelni is lehet és kell arra, hogy hogyan lehet mozgósítani az informális tudást és a tanulás útján szerzett javakat, miként funkcionál emberi erőforrásként, humán tőkeként.” (Fényes-Kiss 2009:183;184)

#### **4. Az önkéntesség és közösség kapcsolata, valamint az önkéntesség funkciói: gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai, szociálpszichológiai szempontból**

*A társadalmierőforrás-elmélet* alapján a kapcsolati tőke hatásának vizsgálatok az elmélet előrejelzéseit igazolták. E szerint az önkéntesség szoros kapcsolatban van az országok többségében a vallásos aktivitás, az önkéntes szervezeti tagság, a kapcsolatháló kiterjedtsége - mint a családi és baráti kapcsolatok - valamint a politikai aktivitással az országok többségében.

#### **Az önkéntesség és a közösség kapcsolata**

Az önkéntesség nem csupán az egyén, sokkal inkább a közösségről szól, az önkéntesség csoportképző erőt képvisel. A társadalmi exklúzió/inklúzió társadalmi kérdésére reagál, egyértelmű kapcsolat van az önkéntesség és a társadalmi tőkeképződés között. A közösség és csoportidentitást erősíti valamint a kapcsolati hálót mélyíti, elősegíti a konfliktuskezelés tanulását. A közösségért végzett önkéntes tevékenységgel nő az egyének társadalmi felelősségvállalása, egyéni érzékenysége a közösségi és mások ügyei iránt. A tapasztalatok segítik a hátrányos helyzetű csoportokkal való aktív szolidaritás kialakítását ezzel elősegítve az esélyegyenlőség növekedését.



sét.(Fényes-Kiss 2011) Az önkéntesség során alapvetően köteleződnek el az emberek szociális és közösségi életében. (Nárai 2012)

Az önkéntesség kialakulásával kapcsolatban pozitív társadalmi mintáról beszélhetünk: (Nárai 2012) a szülők, az ismerősök körében a mások megsegítésével kapcsolatosan tapasztalt viselkedési normák, minták nagyon erős ösztönző vagy korlátozó szerepet játszanak abban, hogy felmerül-e az önkéntes tevékenység végzésének gondolata, illetve, hogy kialakul-e valakiben a társadalmi részvétel, felelősségvállalás eme formájára irányuló hajlandóság. Tehát, ha valaki olyan közegben nő fel, ahol természetes, hogy időnként önkéntes munkát végeznek, akkor nagy eséllyel ő is kipróbálja ezt a tevékenységet. Ha egy közösségben értéknek tartják az önkéntességet, akkor az ebben a közösségben szocializálódott egyéneknél könnyebben kialakulhat az önkéntes tevékenységre való hajlandóság és elköteleződés, mint egy olyan közösségben, ahol az önkéntesség negatív, azaz egy nem értékelt, negatív töltettel rendelkező cselekedetet jelent.

A felnőttkori önkéntességre nézve kitüntetett jelentőségű a szocializáció szempontjából az ifjúkorban szerzett élmények, tapasztalatok szerepe. (Nárai 2012) A középiskolai és egyetemi években szerzett önkéntes tapasztalatok a kutatások szerint elősegítik, hogy valaki felnőttkorban is aktív szerepet vállaljon társadalmi-közösségi ügyekben. (Brown 1999b; Smith 1999; Wilson-Musick 1999.) Ez azt is jelenti, hogy nagyon sokat számít, hogy a középiskolákban és a felsőoktatás intézményeiben milyen információkat hallanak a fiatalok az önkéntes tevékenységekről illetve, hogy milyen tapasztalatokat szereznek. A tanárok hozzáállása - a szülői mintához hasonlóan - befolyásolja, hogy a fiatalokban felmerül-e az önkéntes tevékenységek végzésének gondolata. Ha valaki önkéntesnek jelentkezik, akkor nagyon sok múlik a kiválasztott szervezet légkörén, hogy hosszútávon megmarad-e az önkéntes. A munkahelyi légkör elősegíti a közösség iránti elköteleződést. A szervezetpszichológia hangsúlyozza a munkaadó és a munkavállaló – jelen esetben önkéntes munkát végző – közötti kapcsolat minőségének pozitív következményeit és hatékonyságnövelő, elköteleződést segítő jellegét. (Szeder 2013) Az önkéntes munkával ezek a szükségletek teljes mértékben kielégíthetőek a közösségbe való tartozással, új barátságok, hasznos szakmai kapcsolatok kötésével. Azonban a közösségbe való tartozás kialakulásához arra is szükség van, hogy az önkéntes azt érezze, hogy elismerik a munkáját, megbecsülik őt. Az önkéntes munkáért elvárt ellenszolgáltatás, sok esetben lehet a köszönet kifejezése, vagy esetleg automatikusan is működő lehetőségek, ami lehet a kellemes emberi közeg, vagy hogy biztosítják új ismeretek elsajátításának a lehetőségét. Az önkéntesek új generációja egyre tudatosabb, ők álta-

lában – a tradicionális elvek mentén tevékenykedőkkel szemben- pontosan tudják, hogy mi az elvárásuk az elvégzett munkáért cserébe és tisztában vannak az önkéntesség által szereshető előnyökkel. (F. Tóth-Nagy 2009)

Az önkéntesek tehát megbecsülésre, elismerésre vágnak és ez a vágy olyan módon elégíthető ki, hogy az önkéntesnek megvan a választási szabadsága arra, hogy tudásának, képességeinek, kompetenciájának megfelelő területet válasszon, felelősségteljes munkát végezzen, sőt akár fizetett munkatárssá váljon, tehát lehetséges a szakmai előmenetel is. (Szeder 2013) Az önmegvalósítás szükségletének kielégítésére is teljes mértékben lehetőséget teremt. Ilyen szükséglet lehet a személyiségfejlődés és a tudás iránti szükséglet, a készségek fejlesztésének vágya (kulturális tőke), a saját gondolatokra és kreativitásra lehetőséget adó tevékenység iránti igény.

A lakosság önkénteskedésre irányuló aktivitását jelentős mértékben befolyásolja a szervezetek civil jellege; a személytelenség, a magas fokú intézményesültség, az állam közelség nem vonzza az önkéntes segítőköt. A kisebb, átláthatóbb közösségek kapcsolatrendszere, a személyes ismeretségek, a tagság megléte viszont kedvez az önkéntes munka megszervezésének. 2010<sup>2</sup>-ben az önkéntesek döntő többsége (92,5 százalék) klasszikus civil szervezeteknél (alapítványoknál, de főként egyesületeknél) tevékenykedett és a legmagasabb számú önkéntes a szabadidő, hobbi, a szociális ellátás, a sport és a kultúra területén tevékenykedő szervezeteknél volt.

Az önkéntes tevékenység az egyéni szintű társadalmi felelősségvállalás és szerepvállalás egyik fontos megnyilvánulási formája, amely egyben erősíti az egyén társadalmi kötődéseit, biztosítja a közösséghez tartozást, fejleszti a közösségi részvételt, hozzájárul a társadalmi integráció megvalósulásához. A közösségek fejlődéséhez minden önkéntes tevékenység hozzájárul, akár szakemberként, akár képzés, szakmai tudás nélkül végzett tevékenységekről legyen szó. (Nárai 2012)

Arapovics (2013) felosztása szerint az adományok lehetnek pénzadományok vagy természetbeni adományok és a természetbeni adományok közé sorolja az önkéntes munkát és az eszmei, társadalmi tőkét is. Az önkéntes munkáról leírja, hogy Magyarországon komoly tradíciói vannak a jótékony segítségnek, a közös munkának, a kalákában szerveződő összefogásnak. Az önkéntesség új formája a rendszerváltást követően alakult ki, azonban az igazi fellendülés az ENSZ által meghirdetett Önkéntesek Évétől (2001) kezdődött el, ugyanis ekkor áramlott be a köznyelvbe az

---

<sup>2</sup> Nonprofit szervezetek Magyarországon 2009. (2010) Központi Statisztikai Hivatal, Budapest

önkéntesség fogalma. A 2001-es év népszerűsítette az önkéntességet és felhívta a figyelmet arra, hogy a kormányzatok milyen módon támogathatják és ösztönözhetik az önkéntes munkát, amely a társadalom számára haszonnal jár. (Arapovics 2013.) A fellendüléssel a szerveződés is egyre magasabb szintet képvisel, a trendek azt mutatják, hogy a spontán családi és közösségi kezdeményezések helyét egyre inkább a szervezett, formális önkéntes programok veszik át. (F. Tóth 2009)

A szervezeti vagy informális úton végzett önkéntes tevékenység az egyéni szintű társadalmi felelősségvállalás meghatározott jelentőségű formája, ahol a cél nem csupán egyéni megelégedettség, jólét, jól-lét biztosítása, hanem mások életének jobbítása, és ha nem is tudatosan, de a közösség(ek) fejlesztése, fejlődésének elősegítése. (Nárai 2012)

### **Az Önkéntesség Nemzetközi Éve**

Az Önkéntesek Nemzetközi Évét egy hollandiai szemináriumon készítették elő, ahol Ms Sharon Capeling, az ENSZ Önkéntes tevékenységek koordinátora vezetésével tisztázták az elméleti kérdéseket. (Vercseg 2008) Ezen a szemináriumon több dokumentumot is kiadtak. Az Egyetemes nyilatkozat az önkéntességről tartalmazza és világosan megfogalmazza az önkéntesség preambulumát és az önkéntesség alapelveit. A nyilatkozat tartalmazza minden ember méltóságának tiszteletben tartását, a méltóságának megőrzése érdekében tett erőfeszítéseket valamint az ember képességét élete javításában és állampolgári jogai gyakorlásában. Az Önkéntesség és társadalmi fejlődés c. ENSZ dokumentum tartalmazza az önkéntesség kialakulásának előzményeit, definiálja a fogalmat, meghatározási formákat ad az önkéntes tevékenységről. A dokumentumban megjelennek az önkéntesség előnyei, kihívásai és kérdései, illetve az önkéntesség kormányzati támogatásának bemutatása. Fontos célja volt az Önkéntesek Nemzetközi Évének, hogy létrehozzon egy olyan anyagot, amely tartalmazza az önkéntes tevékenység állami támogatására szolgáló kereteket, amely ajánlást jelent a kormányok számára. Ez a dokumentum hivatott elősegíteni világban az önkéntes munka megbecsülését, elismertségét és széles körben való elterjedését.

### **Gazdasági funkció**

Az önkéntesség által lehetővé válik a munkahelyi tapasztalatszerzés, és tanulás, a munkaerő formális és informális képzése. Az önkéntesség hozzájárul a társadalmi erőforrások gyors és hatékony felhasználásához, és jelentős anyagi értéket állít elő a termelő és szolgáltató szektorban. (Fényes-Kiss 2011)

Egyre többször merül fel az önkéntesség és nonprofit szektor gazdaságban betöltött szerepe. A témát feldolgozó John Hopkins Egyetem kutatásának egyik fő eredménye annak a „globális egyesületi forradalomnak” megállapítása, ami gazdasági adatokkal alátámasztva teszi láthatóvá a nonprofit szektor befolyását a világgazdaságban. A felmérés szerint, ha 35 ország nonprofit szektorait önálló nemzetgazdaságként azonosítanánk, akkor az a világ hetedik legerősebb nemzetgazdasága lenne. Ha a végzett önkéntes munkáért fizetséget adtak volna, akkor önkéntes munka közel 400 milliárd USD-vel növelte volna a világgazdaságot. Összehasonlításképpen a Google értéke 365 milliárd USD volt 2014, a Microsofté pedig 350 milliárd USD. (Perpék 2017)

F. Tóth András megfogalmazása szerint egyre inkább elfogadott tény, hogy az önkéntesen végzett tevékenységnek jótékony hatása van a foglalkoztatási helyzetre. Tapasztalatok szerint az önkéntesség útján szerzett kapcsolatok mellett egyre nagyobb jelentősége van a munka tapasztalatszerzésnek. Ennek talán legerősebb hazai bizonyítéka az ÖTLET Program<sup>3</sup>, mely keretében álláskereső fiatalok (18 és 30 év között) végeznek hosszú távú önkéntes tevékenységet, s mely program eredményeképpen az első ciklus végén, a résztvevők fiatalok 70 százaléka elhelyezkedett. (F.Tóth 2009)

---

<sup>3</sup> <http://www.otletprogram.hu/cikkek/otlet-program>

*A formális önkéntesség és a nonprofit foglalkoztatás gazdasági hatásai*

Szempont/vizsgált országok		22 ország, 1995	35 ország, 1997	Magyar- ország, 1995
Önkéntesek száma, millió fő		–	190	–
Önkéntesek népességen, illetve felnőtt népességen belüli aránya, %		28	20	–
GDP-hez való hozzájárulás, %	Önkéntesek	1,1	5,1	0,1
	Fizetett nonprofit munkavállalók	4,6		2,8
Teljes mezőgazdaságon kívüli foglalkoztatás, %	Önkéntesek	2,1	–	0,3
	Fizetett nonprofit munkavállalók	4,8		1,3
Gazdaságilag aktív népesség, %	Önkéntesek	–	1,6	–
	Fizetett nonprofit munkavállalók	–	2,8	–
Teljes munkaidős állások száma	Önkéntesek	10,6 millió	16,8 millió	10 ezer
	Fizetett nonprofit munkavállalók	19 millió	22,7 millió	45 ezer

*Forrás:* Perpék 2011a, Perpék 2011b:41 Salamon et al. 1999, Sebestény et al. 1999 és Salamon et al. 2004 alapján.

A KSH adatai alapján 2013-ban Magyarországon 490 ezer formális önkéntes végzett munkát, akik összesen 51 millió órát dolgoztak, ami 24,5 ezer főállású alkalmazottat jelentett volna a nonprofit szektor számára. A magyarországi GDP aránya 2013-ban 30 065 005 millió forint volt a KSH adatai alapján, az önkéntes tevékenységek munkaértéke a GDP 0,2 százalékát tette ki.

„Az önkéntes munka, munkaerőpiacon betöltött szerepe is egyre inkább jelentőssé válik, ugyanis e tevékenység során fontos készségekhez, kompetenciákhoz, tudásokhoz (kulturális tőke) és (ké-sőbb) hasznos ismeretségekhez, (szakmai) kapcsolatokhoz (társadalmi tőke) lehet hozzájutni.” (Szedes 2013)

A társadalmi tőke fogalmát a Tárki 2005-ös tanulmányában (Tárki 2005) összegyűjtött négy klasszikus kutató különböző értelmezésén keresztül lehet összefoglalni. Bourdieu (Bourdieu 1998 (1983)) felfogásában a társadalmi tőke azokat az erőfeszítéseket foglalja magába, amelyeket az egyének a társadalmi kapcsolatháló kialakítása céljából fejtenek ki. A társadalmi tőke révén az érintettek erősíthetik a társadalmi státuszukat, akár hatalomra is szert tehetnek. Coleman (Coleman 1998) szerint a társadalmi tőke egy erőforrásként hasznosítható kapcsolatrendszer, amelynek három alaptípusa van: kötelezettségek vagy elvárások, információs csatornák és normák vagy szankciók. A társadalmi tőke megteremtése, megőrzése és megváltozása, a kapcsolat-háló zártsága és stabilitása a társadalomszerkezeti sajátosságoktól, ideológiáktól illetve társadal-mi szervezetektől függ. Ezt az elméletét később (Coleman 1994) kibővítette a hatalmi viszonyok

valamint a kisajátítható és szándékosan kialakított szervezetek típusaival. Coleman felfogásában a társadalmi tőkének az egyéni cselekvés előnyösen előmozdító vonatkozása a leglényegesebb, azonban megjelenik nála a társadalmi tőke közjószág jellege is, ugyanis bizonyos típusainak előnyeit nem csak azok élvezhetik, akik létrehozták, mivel nehéz kizárni másokat a fogyasztásából. Putman szerint a társadalmi tőke egyének közötti kapcsolatokat, szoros társadalmi kapcsolathálókat, erős civil szervezeteket, valamint a kölcsönösség, a szolidaritás és a bizalom ezekből fakadó normáit jelenti. Tehát Putman felfogásában a társadalmi tőke szorosan kapcsolódik az ún. civil kurázi fogalmához (Putnam 2000) és szerinte a társadalmi tőke kulturális jelenség, egyszerre jelenti a kollektív cselekvésre való készséget és a közintézményekbe vetett bizalmat. Fukuyama „Bizalom” c. munkája (Fukuyama, 1997) alapján a Tárki kutatói a következőképpen határozták meg a társadalmi tőkét: „az emberek közti társadalmi együttműködést (kooperációt) elősegítő, „mozgósított” informális társadalmi normák és értékek együttese, kezdve a reciprocitástól a bizalmon át egészen a valláserkölcsig.” (:20) A hangsúly a kutatók szerint az együttműködésen és a mozgósításon van. A társadalmi tőke egy felhasználható és bővíthető erőforrás, használatakor a potenciális társadalmi normákat adott társadalmi kapcsolatban mozgósítjuk a kölcsönös előnyös együttműködés céljából.

Arapovics (2013) megfogalmazása szerint a társadalmi kapcsolatokból származó eszmei adomány a természetbeni adomány egyik speciális formája. A társadalmi tőke a csoportok közötti és a csoportokon belüli kapcsolatokat is jelenti, tehát társadalmi tőke lehet például olyan információk átadása, amely előnyhöz juttatja a civil szervezetet. A nonprofit szervezeteknek jól működő kapcsolatrendszerre van szüksége.

Az önkéntesekre, mint a társadalmi tőke építőire, a társadalom cselekvőképességének bizonyítékaira, akár külső, akár belső erőforrásokként, mindenképpen számítani/építeni kell a közösségfejlesztés folyamatában. (Nárai 2012) Az önkéntes munka esetében nincs szó közvetlenül megszerzhető gazdasági tőkéről, hanem a társadalmi és kulturális tőke helyettesítheti azt. (Szeder 2013) Bár az új típusú önkéntesség közvetlen munkajellegét Szeder megkérdőjelezi, hiszen az általa vizsgálat csoportok körében az élmény és tapasztaltszerzés szabadidős tevékenységnek is tekinthető. Az önkéntes munka szervezeti jellege azonban olyan kereteket teremt, amelyek megteremtik a munkaügyi kapcsolatok feltételrendszerét.

## **Politikai funkció**

Az önkéntes tevékenységek a közösség érdekeit szolgálják, ennyiben felmerül politikai jellege is. A tevékenység irányulhat közvetlen módon is politikai tevékenységre, mint amilyen önkéntes mozgalom a Greenpeace is. Áttételesen jelentkezik az önkéntesség politikai funkciója, amikor olyan tevékenységeket takar, amelyek a demokrácia gyakorlásához és a társadalmi nyilvánosság megszólításához kapcsolódnak. Maga a közjó, mások javára való cselekvés is politikai funkciót tölt be áttételesen, ilyen még a politikai-állampolgári szolidaritás, és tudatosság, az együttműködések. A politikai aktivitás legyen helyi vagy társadalmi szintű nem a hivatásos, munkaként végzett politikai aktivizmust jelenti. (Fényes-Kiss 2011)

Aktív állampolgárok, társadalmi szereplők nélkül nincs demokratikus politikai rendszer. (Tárki 2005) A társadalmi tőke legfontosabb politikai funkciója a civil társadalom megerősödésében van. A civil társadalom annyiban tölt be politikai funkciót, hogy az állammal szemben egyfajta ellensúlyozó, kiegészítő szerephez helyezkedik. A társadalmi együttélés közösségi megélésének színtere a civil társadalom, ahol önkéntesen szerveződnek az egyének a közös ügyekért, e nélkül a társadalom elemeire hullana az individualizációban, az állam pedig túlnőne az erőtlenség közösség kárára. Mindezt az európai közösségekben és nyugati országokban is felismerték és az önkéntes munkát erkölcsi tartalommal ruházták fel, a szociális felelősség manifesztumává téve az önkéntes tevékenységeket. Az aktív tevékenységek teszik lehetővé a demokratikus társadalom megvalósulását a magyar társadalomban is. (Budai-Nádai 2012)

Az önkéntesség hidat képez az állam és az emberek között, Robert Putman (1995, 2000) szerint elsősorban az önkéntes szervezetekben tanulják meg az állampolgárok a társadalmi és állampolgári készségeket és szokásokat. (Fényes 2003)

Kutatása vizsgálta, hogy vajon az egyének szintjén fennáll-e a kapcsolat az önkéntesség és a demokratikus attitűd között. Eredményeik szerint az önkéntesség és a demokrácia között nincs kölcsönös összefüggés sem egyéni, sem országos szinten. Kutatásuk tárgya volt, hogy a fennálló lehetőségek, hogyan hatnak az önkéntességre. Olyan befolyásoló tényezőket vizsgáltak országonként, mint az önkéntes szervezetek száma, az ország gazdasági fejlettsége, a kultúra vallásossága, és a demokrácia hagyománya. A létrehozott demokratikus attitűd skálán azok akik végeztek önkéntes tevékenységet valamivel magasabb pontszámot értek el. Az iskolázottság sokkal nagyobb hatással van a demokratikus attitűdökre, mint az önkéntes tevékenység. Magyarországon is hasonló szintet mértek, az önkéntesség mértéke és a demokratikus attitűdök között csak gyenge a korreláció. Nem találtak összefüggést a vallásosság, a gazdaság nagysága és az önkéntesség között. Többet számított, hogy az egyes országokban milyen múltat tekint vissza a de-

mokrácia, hány évre tekint vissza az emberi jogok védelme, az adott országban egyértelműen pozitív hatást gyakorol az önkéntesség gyakoriságára. Paul Dekker és Loek Halman résztvevő megfigyelő részvétellel végeztek az Egyesült Államokban önkéntes szervezeteknél kutatást, ahol az önkéntesek politikai aktivitását figyelték. Azt találták, hogy az önkéntesek és a szervezet munkatársai szándékosan kerültek a politikai témákat a megbeszéléseken. A munkamegbeszélések az aktuális, konkrét feladatokról szóltak, a politikai témát kisebb csoportban, vagy otthon beszéltek meg egymást közt az emberek. Egyre világosabbá vált, hogy az önkéntesség nem hozott létre újabb közösséget, az önkéntes tevékenység individuális cselekvéssé vált. A kutatók összességében megállapították, hogy *a demokratikus értékek és az ország demokratikus berendezkedése nagyobb hatással van az önkéntességre, mint az önkéntesség a demokráciára.* (Fényes 2003)

### **Szociálpszichológiai funkció**

A személyes tapasztalatok útján az önkéntességnek szociálpszichológiai funkciója is van. Ezek a szocializációs funkció, a hagyományos szocializáció mellett új szinterek nyílnak meg az önkéntesség által, melyek hatással vannak a figalok többirányú beilleszkedési képességeire, segítő attitűdjére. A személyiségfejlődés részévé válik a tevékenység, kiegészítve az önkéntesség szakmai és politikai szocializációs jellegét.

Mentálhigiénés funkciója abban mutatkozik meg, hogy javítja a társadalom egészségi és mentális állapotát. Az anómiás társadalmi jelenségeket csökkenti, tompítja, mint a mentális problémák, a deviáns viselkedés, a munkanélküliség és az elmagányosodás pszichés terhével szemben is védelmet nyújt. Összességében elmondható, hogy növeli a társadalmi elégedettséget. A kockázat társadalmában, másképp anómiás társadalomban egyre nagyobb szerepet kap a prevenciós szemlélet, védekezni és felkészülve megelőzni a problémákat. Az önkéntesség mentálhigiénés funkciója magába foglalja az attitűdök, az identitás és értékválasztás kérdéseit is.

A szociális attitűdök a viselkedés indikátoraiként vagy előrejelzésként szolgálnak. Az attitűdök megváltoztatása a viselkedés megváltoztatásának kiindulópontja. Az attitűdök az érzelmeket jelentik, amelyek az adott témával kapcsolatosak, legyen akár negatív akár pozitív értékelések ezek. A viselkedési szándékok egy bizonyos típusú releváns cselekvésre előrejelzést írnak le, egyfajta készenléti állapot. A várakozás-értékelés modellt Fischbein nevéhez kötjük, e modell



szerint egy személy attitűdje valójában azt mutatja meg, hogy az adott témával kapcsolatban milyen asszociációi vannak, és ezeket pozitívan vagy negatívan értékeli. Ugyanakkor mindenki arra törekszik, hogy megismeréseik feszültségmentesek legyenek, a kognitív egyensúlytalanság állapota kellemetlen, az emberek törekednek arra, hogy ezt az állapotot megváltoztassák. Ahogy arra is motiváltak, hogy meglévő attitűdjeikkel egybehangzó információkkal találkozzanak, s elkerüljék azt, ami annak ellentmondana, így tudják döntéseiket stabilizálni. (Stalberg-Frei)

„Az önkéntesség fejlődése szempontjából meghatározó jelentőségű lehet, hogy egyre többen ismerik fel közvetlen vagy közvetett hatását az egyéni képességfejlődésben. (F. Tóth– Nagy 2009: 68.)

## Nemzetközi helyzetkép

Közép-Kelet Európában, a poszt-szocialista országokban az önkéntesség társadalmi-történelmi beágyazottsága szempontjából eltérő jelentőséggel és gyakorlati megjelenéssel bír. A hagyományos önkéntes tevékenységek a kutatások alapján a lakosság számára jobban beivódott, könnyebben definiálható tevékenységek. Az új társadalmi- történelmi körülmények új kontextusba helyezik az önkéntes tevékenységeket is, az új típusú önkéntesség megjelenése összefügg a magyar társadalom európai uniós integrációs folyamataival, valamint az új társadalmi körülmények között a másokért végzett munka társadalmi és gazdasági jelentőségének felismerésével.

Az önkéntesség nemzetközi vizsgálatainál is fontos szerepet töltenek be azok az információk, amelyek az önkéntes tevékenységet a szervezethez kötött formális és a szervezethez nem kötött informális típusokba sorolják. Ezt főként Magyarországon jelentős hangsúlyozni, mert a felmérési adatok nagy különbséget mutatnak a két típusban végzett önkéntes tevékenységekben.

Az ENSZ és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tág keretben értelmezi az önkéntességet. A nemzetközi összehasonlítást végző elemző tanulmány (Perpék 2011) két definíció mentén keretezi az önkéntességet. Az egyik a magyarországi kutatásokban, a Czike-Kuti szerzőpáros által használt definíció: „*az önkéntes munka olyan nem fizetett önkéntes tevékenység, amelyet családon kívüli egyének vagy csoportok érdekében végeznek, hozzájárulva ezzel egy közösség fejlődéséhez*”. (Perpék 2017) A tőke elméletet is felhasználó definíció a másik, amely külföldi kutatóktól származik (Wilson-Musick 1997), e szerint „*az önkéntesség produktív munka, amely humán*

*tőkét feltételez, kollektív cselekvés, amely társadalmi tőkét kíván meg és etikailag irányított munka, amely kulturális tőkét igényel.”<sup>4</sup>*

Ahogy korábban is már említettük, az állam demokratikus hagyományai, a nonprofit szektor mérete, a civil aktivitás és a társadalmi erőforrásokhoz való hozzáférés mind befolyásolja az önkéntes munka nagyságát. Mindezt a nemzetközi összehasonlító kutatások is alátámasztják.

A mérések során alkalmazott definíciók és módszerek befolyásolják az eredményeket, amely problémát elsősorban a formális és informális önkéntesség mérésekor tapasztalhatjuk. Magyarországon a szervezetek adatgyűjtései mellett az egyénektől gyűjtött adatok elengedhetetlenek. A nemzetközi kutatások eredményeinek összehasonlításakor egyértelműen kirajzolódnak a szemléleti különbségek, a nemzetközi adatfelvételek típusa a formális szemléletet tükrözik. Magyarországot ezen eltérések miatt sorolják a nemzetközi összehasonlításban az „önkénteshiányos” országok közé, hiszen ezek a kutatások a formális, szervezetekhez kötődő önkéntességet vizsgálják. (Perpék 2017)

Az önkéntesség és nonprofit szektort összehasonlító legnagyobb nemzetközi kutatássorozat, a John Hopkins Egyetemen készült, adatfelvételeik 1995-ben 22 országban 1997-98-ban pedig 35, majd bővítve 37 országban készültek. Kutatási eredményeik alapján a vizsgált országokban a felnőtt népesség 20 százaléka volt nyilvántartva önkéntesként, ami közel 190 millió embert jelent. Az önkéntes munka GDP-ben kifejezett értéke a 22 ország átlagában 1995-ben 0,1százalék volt. Az országok közötti eltérések a gazdasági mutatóknak megfelelően változtak, a fejlett országokban nagyobb arányban találtak szervezeti önkéntes aktivitást. (Perpék2017) A nonprofit szektor foglalkoztatásban is fontos szerepet tölt be, az önkéntes munka gazdasági jelentőségét az ILO is elismeri, és informális foglalkozásként tartja számon. Nyugat-Európában a legnagyobb a nonprofit szektor gazdasági súlya, a foglalkoztatottak 10,3 százaléka fizetett alkalmazott valamilyen civil szerveződésben. A vizsgált 35 ország összehasonlításában ez jelentős aránynak mutatkozik, és még az Egyesült Államokat is megelőzi. A fejlett országokban ez az arány 9,4 százalék, Latin-Amerikában 3 százalék, míg Közép- Kelet Európában az alkalmazottak 1,7 százaléka dolgozik a nonprofit szektorban. Az alacsony Közép-Kelet Európai arányszám a társadalmi integráció mértékét is mutatja ezekben a térségekben, ahol a nonprofit szektor még alacsonyan szerveződik, és a történelmi kulturális hagyományok miatt a családszerkezet és a kialakult társadalmi

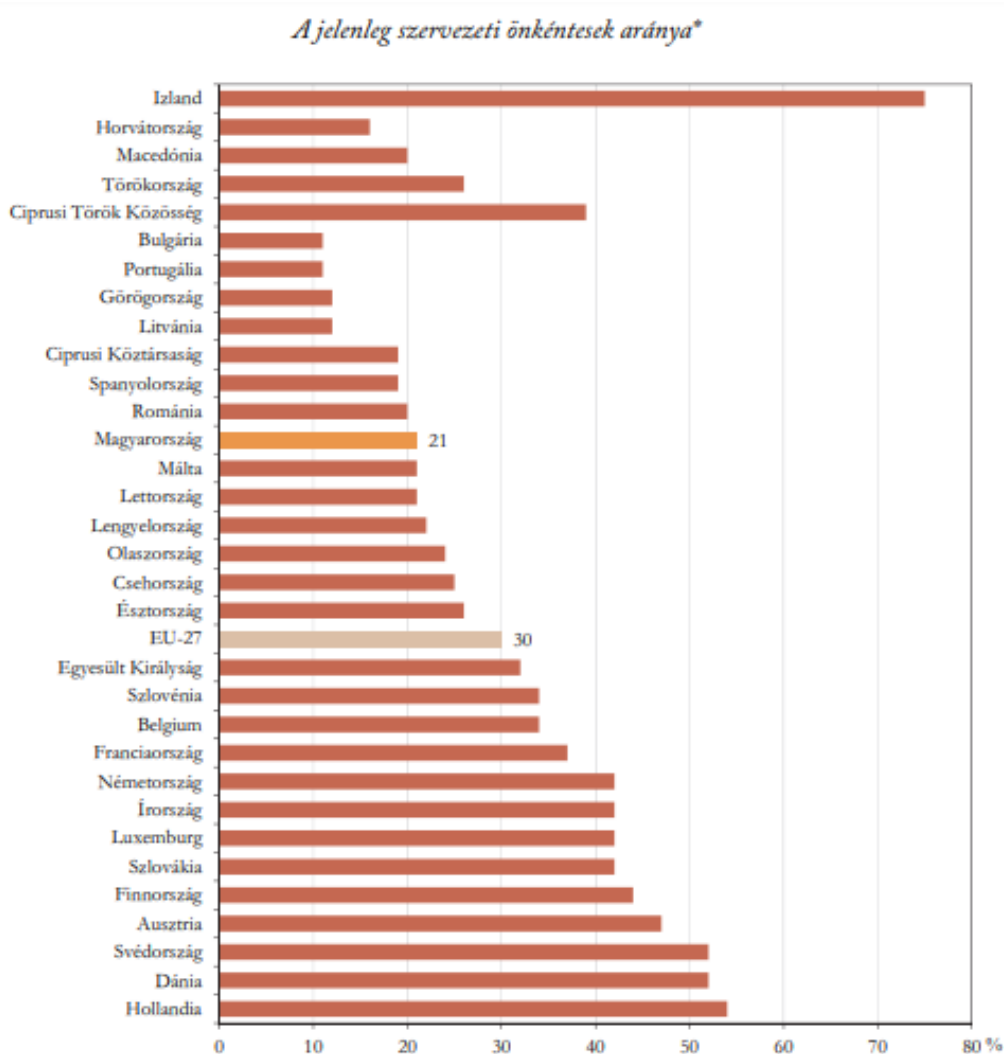
---

<sup>4</sup> Perpék, Éva (2017) Önkéntesség közel s távol: hazai és nemzetközi helyzetkép. In: Háztartási munka, fizetetlen munka, láthatatlan munka. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, pp. 108. oldal

együttműködés az állami intézményi struktúrákhoz kapcsolódik, és nem az önálló szerveződésekhez.(Perpék 2017)

### Európai Unió összehasonlítás

Az önkéntes munka elterjedését vizsgálta az Önkéntesség európai évére készülve az Eurobarometer 2010-es felmérése, amelybe 32 Európai Unió tagállamot és 3 tagjelöltet vontak be. A felmérés reprezentatív formában készült, a lakosság 14 év feletti lakosságának önkéntességi és társadalmi aktivitásának feltárása céljából. Az Eurobarometer adatai szerint a teljes vizsgált populáció 80 százalékára volt jellemző a társadalmi szerepvállalás 2010-ben.



Forrás: Eurobarometre 2010.

\* A 14 éves és idősebb népesség körében, 32 vizsgált országban.

Az európai unió tagországaiiban a lakosság 30 százaléka volt tagja a megkérdezéskor önkéntes szervezetnek, ez az arány 2006-ban még 34 százalék volt. (Perpék 2017)

Magyarország a felmérésben részt vett országok közül a második harmadba esik a 21 százalékos arányszámmal, amely hasonló a Máltán és Lettorszáiban mért adatokkal.

A társadalmi aktivitásban kialakult nyugat-kelet elválástódásra hívják fel a figyelmet a kutatók, melyet a Gallup World Poll 2013-2015-ös vizsgálati eredményei is alátámasztottak a társadalmi aktivitásról. A vizsgálat annyiban tért el a szokásos felmérésektől, hogy az aktivitást sokkal konkrétan elhatárolta időben, és egy hónapra visszamenőleg kérdezte. Ebben a helyzetben Magyarországon a válaszadók csupán 9 százaléka válaszolta, hogy az elmúlt egy hónapban végzett önkéntes tevékenységet, az átlagos 24 százalékhoz képest. (Perpék 2017)

Az önkéntesség karakterét vizsgálta 2017-ben Perpék a nemzetközi kutatások áttekintésekor, olyan szempontok alapján, mint kor, nem, foglalkozás.

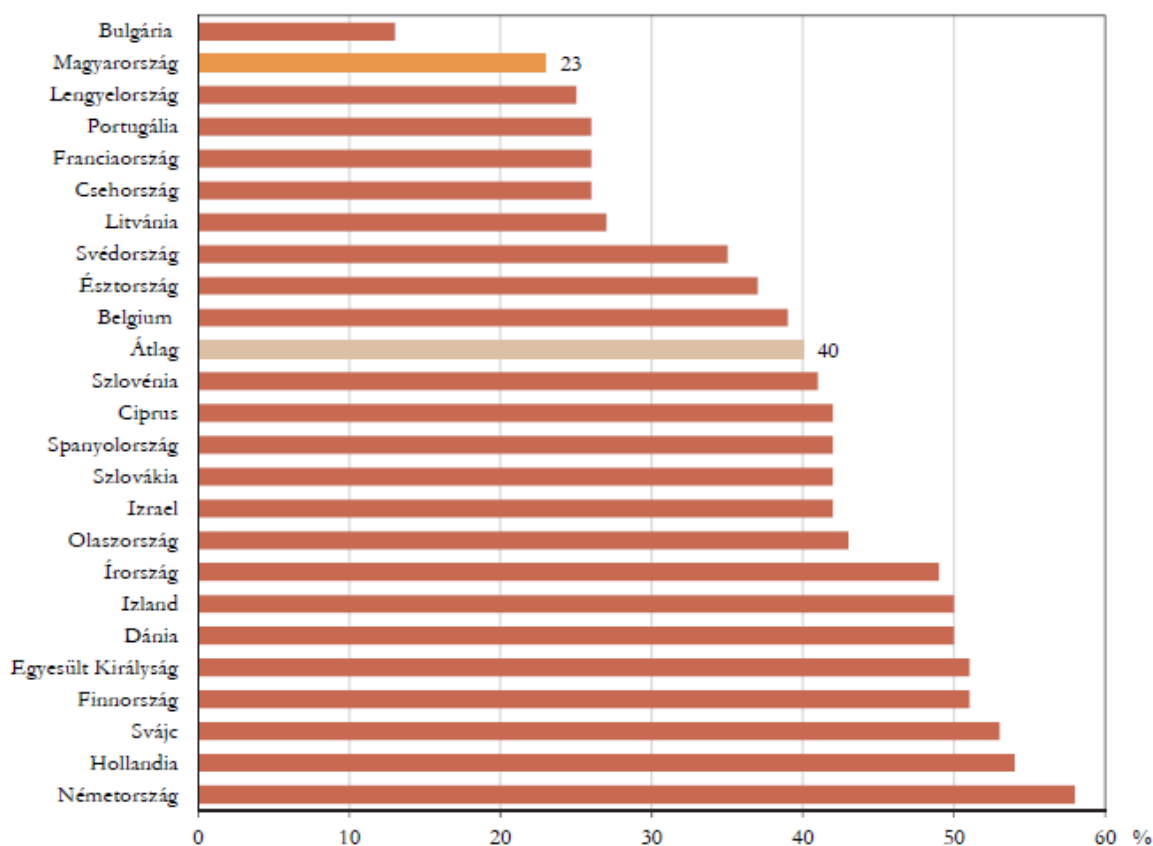
Az OECD 2015-ös forrásai alapján a 40 országban<sup>5</sup> végzett 15 év feletti Gallup vizsgálat nem mutatott ki érdemi eltérést a nemek között. A 15-29 éves korosztály 23 százaléka végez önkéntes tevékenységet ugyanezen felmérés alapján, ami az átlagtól 1 százalékkal tér el. Magyarországon jobb az arányok, mert a fiatalok aránya 2 százalékkal volt magasabb az országos átlagnál. A legtöbbet Észtországban, Szlovéniában, Horvátországban, Lengyelországban, Svájcban és az Egyesült Királyságban önkénteskednek fiatalok formális, szervezet keretben az országos átlaghoz képest. Az Európai Társadalmi Felmérés alapján (ábra) 40 százaléka volt a felmérésnek 15-29 éves korosztályhoz tartozó önkéntes a vizsgált országokban. Ugyanez az arány Magyarországon a teljes mintában 23 százalékot jelentett, ennyien voltak a 15-29 év kor közötti fiatalok a szervezeti önkéntesek körében, ez a 24 országos vizsgálatban az utolsó előtti eredményt jelentette. (Gallup 2013-15)

A kutatások összegzéseként elmondható, hogy az átlagos európai önkéntesekre jellemző a magas iskolai végzettség, gazdaságilag aktívak, főként értelmiségiként dolgoznak és gyerekes csaláiban élnek. (Perpék 2017)

---

<sup>5</sup> Bulgária, Törökország, Litvánia, Románia, Lettország, Görögország, Magyarország, Szlovénia, Lengyelország, Mexikó, Csehország, Olaszország, Horvátország, Svédország, Portugália, Chile, Észtország, Spanyolország, Korea, Izrael, Dánia, Franciaország, Ausztria, Svájc, Belgium, Ciprus, Németország, Málta, Luxemburg, Finnország, Japán, Izland, Egyesült Királyság, Hollandia, Ausztrália, Írország, Szlovénia, USA, Kanada, Új-Zéland

*Az elmúlt egy évben szervezeti önkéntes 15–29 évesek aránya\**



*Forrás:* OECD 2015.

*Megjegyzés:* Európai Társadalmi Felmérés (European Social Survey) 2012 vizsgálata.

\* A 15 éves és idősebb népesség körében, 24 vizsgált országban.

Az önkéntesség tevékenységek fajtáit tekintve a John Hopkins Egyetem 22 országra kiterjedő vizsgálatának 1995-ös eredményei szerint a két legnépszerűbb tevékenység a rekreációs és sport-szervezetek valamint szociális területen végzett formális önkéntes tevékenység volt. Ezután következnek azok a tevékenységek, melyek a környezet és jogvédelemmel foglalkozó szervezetekhez kapcsolódtak. Az Európai Unióban a legkedveltebb terület a sporttal kapcsolatos szervezetek, az európai önkéntesek egyharmada ilyen tevékenységbe kapcsolódik be. A kultúra, oktatás és művészet 20 százalékos szintet ér el, míg a szociális és karitatív tevékenységek 17 százalékot (Eurobarometer 2010)

*A hazai önkéntesség-kutatások és az Eurobarometer 2010-es eredményei*

Az önkéntesség típusa	FORMÁLIS ÉS INFORMÁLIS			FORMÁLIS	
Szempont/ kutatás	Magyar lakossági adományok és önkéntes munka kutatás		Önkéntes munka Magyarországon	Magyar önkéntes motivációs kutatás	Eurobarometer, EU-27
	KSH	Önkéntes Központ Alap.	KSH	Bartal-Kmetty	EU
Adatfelvétel éve	1993	2004	2011	2009	2010
Vizsgált alapsokaság	Felnőtt népesség	14 év feletti népesség	15–74 éves népesség	Rendszeres önkéntesek	14 év feletti népesség
Formális önkéntesség	5% 400 200 fő	10% 900 000 fő	28% 2,2 millió fő	–	–
Informális önkéntesség	24% 1,7 millió fő	30% 2,6 millió fő	93%: közvetlenül 4%: szervezet	–	–

**AZ ÖNKÉNTES**

Nem	főként férfi	főként férfi	inkább nő	inkább nő	–
Életkor	21–50	31–50	40–69; 60–64	18–45	nem döntő, de 40–54
Családi állapot	házas	házas vagy hajadon/nőtlen	házas	házas vagy hajadon	–
Gyermekek száma	2–3	1–3	nincs; ha van: 2	2	–
Iskolai végzettség	felsőfokú	középfokú, felsőfokú	felsőfokú	felsőfokú, középfokú	felsőfokú, tanuló
Foglalkozás	vezető, beosztott értelmiségi	beosztott értelmiségi	(foglalkoztatott)	szolgáltatás, beosztott értelmiségi	vezető
Lakóhely	község, főváros		község, város	város, község	–
Vallásosság	minden harmadik önkéntes vallásos	minden második önkéntes vallásos	–	minden második a maga módján vallásos	–

**A SZERVEZET ÉS A MUNKA**

A szervezet típusa	helyi önkormányzat	civil szervezet, állami intézmény		–	–
A szervezet tevékenységi köre	egyház, kultúra, szociális ellátás	egyház, rekreáció és sport, szociális ellátás, kultúra		rekreáció és sport, polgári és jogvédelem	sport, oktatás, kultúra, művészet
Kinek az érdekében?	a közösség általános érdeke		család, rokon, barát	–	szolidaritás, humanitárius segítség
A munka tartalma	ügyintézés, település-fejlesztés, oktatás, kultúra, egészségügy	lakóhelyi segítség, ügyintézés, szociális, egészségügy, művelődés	házimunka, ügyintézés, vásárlás, gyermekfelügyelet	rendezvények, adminisztráció, gyermek- és ifjúságügy	–
Motiváció	jó érzés segíteni			(szociális) érték	–

*Forrás:* Perpék 2011a, Perpék 2011b; Bartal-Kmetty (2010), Czako et al. (1995), Czike-Kuti (2006), Eurobarometre 2010, KSH 2012 alapján.

## Közép-kelet európai önkéntesség trendjei

A poszt-szocialista országok történelmi tapasztalataik a demokrácia intézményeiről a Szovjetunió felbomlása után indult el. A demokratizálódási folyamat hatással volt mind a harmadik szektor növekedésére, és annak változására, mind az önkéntesség megítélésére a társadalomban. Az önkéntesség a Közép-Kelet-Európai országok lakossága számára nem jelentett egyet a rendszerváltás utáni időszakban a szabadon alapuló, közösségért végzett munkával. A kommunista

rendszerben bevésődött a társadalmi reflexként, hogy az önszerveződő polgári aktivitás nem kívánatos, az iskolai nevelés ideologizált.

A Közép-Kelet Európai országok közül **Romániában** a legalacsonyabb az önkéntesség aránya. Az államszocializmus negatív hatása érzékelhető az önkéntességgel szembeni bizalmatlanságban. A vörös szombatok (subbotik) Romániában tulajdonképpen szombaton végzendő ingyenes kényszermunka volt, ami önkéntességnek neveztek, a szakszervezetek kötelező tagságot vezettek be, az önkéntesség pedig itt működött hivatalosan. A diákok, fiatalok az állami gazdaságban kellett jótékonyági munkát végezniük.

Az önkéntességet teljes kontroll alatt tartotta az államszocializmus, amely minden korosztály számára kötelező volt. A Romániára jellemző alacsony önkéntességi hajlandóságnak az államszocializmuson kívül más társadalmi okai is vannak. Egy 2003-as kutatás (Voicu-Voicu 2003) szerint az 1945 előtti Románia tradicionális falusi térség volt, amire nem jellemző az önkéntesség, ebben az időszakban inkább a városokban volt megtalálható. Fontos tényező, hogy a civil társadalom erősen korlátozott volt, nem fejlődött ki a nonprofit szektor, ma Romániában található a legkevesebb civil szervezet Európában. Mindemellett az sem kedvez az önkéntességnek, hogy Románia az egyik legszegényebb európai ország. A román társadalm szerkezet sem kedvez az együttműködésnek, mert a román társadalom több egymástól elzárkózó, független csoportból áll, nem jellemző a román társadalomra a vallási diverzitás sem, a lakosság többsége keresztény ortodox. (Sárosi-Silló 2017) Románia alacsony önkéntességi mutatóiért a tőkefajták, vagyis az egyéni erőforrások hiánya és a csoportszintű hatások a felelősek. Az önkéntesség helyzete a rendszerváltás után csak lassú javulást mutat, az Europe Values Survey adatok alapján 1999-ben a felnőtt lakosság 10-15 százaléka volt érintett az önkéntességben, amely Európa egyik legalacsonyabb mutatója. A nyugat-európai átlagok negyede, a lakosság mindössze 7 százaléka volt kapcsolatban civil szervezettel. Ez az átlag még a posztszocialista országok között is nagyon alacsony. A demográfiai mutatók szerint Romániában önkéntességben érintettek, főként a 30 év alatti, városban vagy kisközségben élő érettségivel rendelkezők, akik alkalmazásban állnak. Az önkéntesség fejlődését az is gátolja Romániában, hogy nincsenek stabil törvényi kerete, bizonytalanságot okoz az intézményekben, és a munkakapcsolatokban. A magyar lakta Erdély a szociális hálózatfejlesztés az 1940-44-es időszakban a magyar kormányzat döntései alapján születtek. A szociális intézményhálózat hiányosságaira reagálva egy sajátos informális szociális segítőrendszer jött létre. A helyi közösség alkotta hálózatba beletartozik a család, szomszédság a rokonok és a baráti összefogás is, akik segítik a helyi rászorulókat, mint az idősek és betegek.

Székelyföld falusi térség, a lakosság 90 százaléka él falun, perifériás térségként kimaradt a fejlesztésekből és beruházásokból a rendszerváltás előtt. 2017-ben végzett vizsgálat a falusi térségekben vezető szerepet betöltő szereplő közösségfejlesztő tevékenységét vizsgálta. Jellemzően a Székelyföldi önkéntes irodalom az önkéntességet szorosan együtt kezeli a közösségfejlesztéssel, valószínűleg a sajátos helyi közösségi informális segítőhálózatok működése miatt is. A civil szervezetekben legtöbbször a faluban főállásban dolgozó középkorú nők és férfiak segítenek. Általában valamelyik helyi intézmény vezetői, akik közösségfejlesztési tevékenységet folytatnak önkéntességben, ilyen szereplőket talált a kutatás, mint iskolaigazgató, polgármester, könyvtáros, polgármester, művelődési ház igazgató. Számukra az önkéntes tevékenység, a közösségért végzett munka nem választódik szét egyértelműen a munkahelyi feladataiktól. Jellemzően a szabadidős, munkahelyi és magánéleti tevékenységeik összeolvadnak. A helyi civil szervezetek tevékenysége minden kutatásban részt vett helyszínen a helyi közösségre fókuszált, a közösség egy-egy tevékenységét segítette. Általában kapcsolódott a szabadidős tevékenységekhez és az ifjúsághoz, tevékenységben a népi kultúrához, sportoláshoz kapcsolódó tevékenységeket végeznek. Legjellemzőbb motíváció a közösségért való tenni akarás, amely a klasszikus önkéntesség motívációihoz tartozik, ugyanakkor jellemző, hogy fontos a kapcsolatépítés, a szakmai karrier és helyi pozíció megerősítése is. ***Székelyföldön a fejlődő önkéntesség olyan endogén erőforrás, amely alapja lehet a helyi vidéki társadalom és közösségfejlesztésben.*** (Sárosi-Silló 2017)

***Ukrajnában*** az államszocialista hagyományok hasonló nyomot hagytak a társadalomban. Az ukrán társadalmi morál igen vegyes, egyes társadalmi értékek nem jelennek meg társadalmi alapértékként, mint a szolidaritás, társadalmi felelősségvállalás, bizalom vagy épp a civil aktivitás. (Báthori-Tárczy-Katsora 2013) Az önkéntesség jellemzően egyéni motivációju, a tradicionális és az új mozgalmak, kezdeményezések mind jelentős erőt képviselnek Ukrajnában az önkéntesség terén. Az új típusu önkéntesség a Közép-Kelet Európai országok közül leginkább Ukrajnára jellemző, itt a legmagasabb azok aránya akik ehhez kapcsolódó motivációval rendelkeznek. Közép-Kelet Európában a magasabb munkanélküliségi arány miatt az új típusú önkéntesség segíthet a munkaerőpiacra való bejutásukat, később pedig a helyzetük stabilitásában. (Markos 2017)

A szocialista örökség leginkább ***Szlovéniában*** hagyott nyomot a nonprofit szektoron, ennek következménye elsősorban a szféra alacsony professzionalizáltsága, a szervezetek elsősorban egyesületi formában működnek és jellemzően nincsen szakmai háttere, és a foglalkoztatás mértéke is igen alacsony, inkább önkéntesei. Legnagyobb számban a sport és kultúra területén működnek, mely posztszocialista jellegzetességek továbbéltek más országokban is. Ezek abból fakadnak,



hogy nem terjedtek el a közhasznú szervezeti formák a nonprofit szférában, a szektor főként közösségépítést és érdekképviseletet lát el, nem pedig szolgáltatási funkciót. A többi Közép-Kelet Európai országtól abban tér el Szlovénia, hogy a szektor foglalkoztatási szintje rendkívül alacsony. Az önkéntes munka aránya meghaladja a szervezetek által foglalkoztatottak számát, így ezek a szervezetek elsődlegesen „önkéntes szervezetek” nagyobb mértékben függenek az önkéntes, mint az alkalmazott munkától. Az „önkéntes szervezeteknél” jellegzetesen professzionalizáció szintje igen alacsony. Tevékenységi területet nézve a szolgáltatóiparban működő szlovén szervezetek száma alacsony, a szociális szolgáltatások, oktatás és egészségügy területén fejletlenek a szféra szervezetei. (Rakar-Kolaric 2010)

**Csehországi** adatok alapján a 15 évesnél idősebb cseh népesség körében 13,7 százalék érintett az önkéntességben, ami egyben a formális önkéntesség mutatószáma is egyben. Az adatfelvételi gyakorlat Magyarországhoz hasonlóan itt sem veszi számításba az informális önkéntesség formáit, valamint a szervezeti tagságban végzett önkéntességet nem tekinti önkéntességnek így ennél nagyobb arányú önkéntességi aktivitást feltételezhetünk Csehországban. Az informális önkéntességben a lakosság 38 százaléka érintett, amely elsősorban közvetlen lakókörnyezet és család számára nyújtott hétköznapi segítségeket takarja, mint a beteglátogatás, bevásárlás stb. Dekker kutatása alapján elmondható, hogy az informális és a formális önkéntesség erős kölcsönös összefüggést mutat, így nem alátámasztott, hogy az informális önkéntességgel póttvékenységet vállalnának az emberek a formális önkéntességen helyett. A kiegészítő felmérések szerint (Pospíšilová 2011) a 15 évesnél idősebb népesség 30 százaléka végez önkéntes tevékenységet minden korcsoportban, a 14-24 éves fiatalok sem maradnak el a többi korosztálytól. A kutatás alátámasztotta, első tényezőként az iskolai végzettség számít az önkéntességben, valamint hogy a vallásosság egyértelműen korrelál az önkéntességgel. A viszonylag magas önkéntességi arányok Csehországban a régi típusú önkéntes tevékenységet képviselő szervezetekhez köthetőek, mint a sport, kultúra, hobbi, rekreáció. A csehországi önkéntességi hagyományok történeti okokból eltérnek a közép-kelet európai más posztszocialista országokétól. A két világháború közötti Csehszlovákiában 1918-1938 között demokratikus államberendezkedés tette lehetővé a tömegeket megmozgató szervezetek működését, melyekben önkéntesen vettek részt az emberek. Ezeket a szervezeteket később a kommunista párt „államosította” és felhasználta politikai hatalmának megszilárdítására.

A csehországi önkéntességi hagyományok érdekessége, hogy európai szinten magasan professzionalizálódtak az önkéntes szektor szervezetei. A szociális és egészségügyi szolgáltatások terén kimatatható az erős önkéntes menedzsment, az egyház és civil szervezeti fenntartású

fogadóhelyeken. A professzionalizálódás szintjét hét indikátorral mérték, mint a szervezetnek van (1) önkéntes koordinátora, (2) önkéntes képzése, (3) az önkéntesek belépését interjú előzi meg, (4) az önkéntesnek van munkaköri leírása, (5) referenciát kérnek az önkéntesektől, (6) szerződést kötnek, (7) önkéntes centrumon keresztül kerülnek a szervezethez. A professzionalizmus az új típusú önkéntesség területén a legerősebb, európai viszonylatban is kiemelkedő. A civil szektor specializálódása és differenciálódása a külföldi támogatásokkal kialakuló bürokratikus kötelezettségekkel is összefügg.

### Felhasznált Irodalom

Arapovics Mária (2013): Adományozás, önkéntesség, társadalmi felelősségvállalás Magyarországon, Andragógia és művelődés elmélet 2013 I. Évf. 1. szám

Báthori-Tárczy Zita (2013): Önkéntesség, társadalmi felelősség Ukrajnában: a TOUCH project tapasztalata / in: Acta medicinae et sociologica 4. évf. 8-9. sz., 2013 p. 65-70.

Budai István, Nári Márta (2012): Együttműködés és felelősségvállalás tanulása a szociális és közösségi munkában, Széchenyi István Egyetem, Győr 2012

Brozmanová Gregorová, Alžbeta (2011): Önkéntesség Szlovákiában: kutatási eredmények az önkéntesség kiterjedtségéről és reflexió az új trendekre / Civil szemle 8. évf. 4. sz. 2011. p. 93-103.

Csernyák Mariann Natália, Janák Katalin, Zaláné Olbrich Anikó: Az élethosszig tartó tanulás Budapest, 2004 KSH

Csikós Luca (2013): Volunteering: best practice models in the international arena = Önkéntesség: jó gyakorlatok a nemzetközi térben: egy nemzetközi program példája / in: Szociális szemle 6. évf. 1-2. sz. 2013 p. 156-164.

Czike Klára- Kuti Éva (2005): Lakossági adományozás és önkéntes tevékenységek. Önkéntes Központ Alapítvány és Nonprofit Kutatócsoport Budapest, 2005

Czike Klára (2006a): Önkéntesség, Jótékonyosság és társadalmi integráció Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006

Czike Klára (2006b): Önkéntesség és társadalmi integráció in: Önkéntesség, jótékonyosság, társadalmi integráció / Czike Klára, Kuti Éva; [közread. az] Önkéntes Központ Alapítvány. - Budapest: Nonprofit Kutatócsoport: ÖKA, 2006. - p. 21-72.

Dogmayer Sthalber, Deiter Frei (2003): Attitűdök I. in: Hewstone, M. Stroebe, W. Codol, J.P. Stepherson, G.M.: Szociálpszichológia. Jogi és Közgazdasági Kiadó, Bp. 2003 163-187.

Erdei Gábor (2009): A nem formális tanulás és informális tanulás feltérképezése: A munkahelyi tanulások regionális szegmensei in: Forray Katalin Juhász Erika: Nonformális – informális – autonóm tanulás, Felnőtt nevelés művelődés Debrecen 2009. 22. szám

Farkas Zoltán (2012): A társadalmi tőke fogalma és típusai Szellem és tudomány Miskolc, 2012/3

Fényes Hajnalka (2011a): Az önkéntes tevékenység definíciói, nemzetközi trendjei, valamint egyéni és csoportszintű meghatározó tényezői / Szociológiai szemle 21. évf. 2. sz. 2011. p. 153-162.

Fényes Hajnalka (2011b): Az önkéntesség szociológiája / Kultúra és közösség 4. f. = 2. évf. 1. sz. 2011 p. 35-47.

Fényes Hajnalka (2015a): Effect of religiosity on volunteering and on the types of volunteering among higher education students in a cross-border Central-Eastern-European region /in: Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében / [szerk., közrem.] Fényes Hajnalka. - [Debrecen]: Debreceni Egy. K., 2015. - p. 165-191.

Fényes Hajnalka (2015b): Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében / [szerk., közrem.] Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen 2015

Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2009): Az informális tanulás szerepe a felsőoktatásban in: Forray Katalin Juhász Erika: Nonformális – informális – autonóm tanulás, Felnőtt nevelés művelődés Debrecen 2009. 22. szám.

Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): Az önkéntesség szociológiája in: Kultúra és Közösség 4.f. = 2. évf. 1. sz. 2011 p.35-47.

Frigyesi Veronika - Kapolyi László (2013): Aktív jóléti állam a kontinentális, szociáldemokrata és liberális modellek után Valóság 2013. I-IV.

Gøsta Esping-Andersen (1999): Jóléti államok az évszázad végén: a munkaerőpiac, a családszerkezeti és a demográfiai változások hatása /; ford. Bodon Judit In: A jóléti állam politikai gazdaságtana / [szerk. Csaba Iván, Tóth István György] 1999 Osiris

Gábor Kálmán (2004): Globalizáció és ifjúsági korszakváltás in: Ifjúsági korszakváltás, Ifjúság az új évezredben Szeged 2004.

Hustinx, L. – Lammertyn (2003) Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations Vol. 14, No. 2, June 2003

Jürgen Habermas (1994): A jóléti állam válsága és az utópikus energiák kimerülése /; ford. Felkai Gábor In: Jürgen Habermas: Válogatott tanulmányok 1994 Budapest, Atlantisz,

Kapitány Balázs (2002): A rizikótársadalom másfél évtizede Szociológiai Szemle 2002/1. 123-133.

Kerékgyártó László (2005): Helyzetkép a hátrányos helyzetű fiatalok felnőttképzés és foglalkoztatás keretében történő felzárkóztatásáról,. Szakképzési Szemle 2005/2. sz.

Kolosi Tamás (2000): A Terhes Babapiskóta Budapest, 2000. Osiris

Krémer Balázs (2009): *Bevezetés a szociálpolitikába* Budapest, Napvilág Kiadó 2009

KSH (2010): A válság hatása a munkaerőpiacra, 2010 április Internetes Kiadás  
<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/valsagmunkaeropiacra.pdf>

Ladányi János (szerk) (2005): Szociális és etnikai konfliktusok Mandátum Könyvkiadó, Budapest 2015

Markos Valéria (2017): A felsőoktatási hallgatók önkéntességtípusai Debreceni Egyetem, Humán Tudományok Doktori Iskola 2017

Mészáros Zoltán (2011): Kutatási és társadalmi felelősségről, és az önkéntességet nem végzők attitűdjéről / in: Köztár.hu : közszolgáltatás, esélyegyenlőség, önkéntesség / szerk. Mester Dániel ; [közread. a] Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet. - Budapest: Nemz. Család- és Szociálpolitikai Int., 2011. - p. 145-199.

Nagy Gábor Dániel (2011): Társadalmi tőke és területi kötődés a magyar régiókban Pécs,2011

Nyírcsák János, Hüse Lajos (2005): Hátrányos helyzetű fiatalok életesélyei, jövőképe, Kapocs 2005/19. sz.

Perpék, Éva (2017) Önkéntesség közel s távol: hazai és nemzetközi helyzetkép. In: Háztartási munka, fizetetlen munka, láthatatlan munka. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, pp. 108-121. ISBN 978-963-235-518-4

Pik Katalin (2001): A szociális munka története Magyarországon Hilcher Rezső Szociálpolitikai Egyesület 2001

Pospíšilová, Tereza (2011): Önkéntesség Csehországban: a hagyományos önkéntességtől az új típusú professzionális menedzsmentig / Civil szemle 8. évf. 4. sz. 2011, p. 83-92.

Sárosi-Blága Ágnes, Silló Ágota (2017): Önkéntesség és közösségfejlesztés a székelyföldi térségben / in: Kultúra és közösség 4. f. = 8. évf. 3. sz. 2017, p. 61-71.

Sebestyén István (2001): A magyar nonprofit szektor nemzetközi és funkcionális megközelítésben Statisztikai Szemle, 79. évfolyam, 2001. 4–5. szám

Szabó Andrea, Bauer Béla (2010): Ifjúsági Gyorsjelentés Budapest, 2008. Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet - KSH Oktatási adatok, 2009/2010. Statisztikai Tükör 2010/47

Szedes Dóra Valéria (2013): Az önkéntesség önkéntelen oldalai. Munkahelyi konfliktusok a civil szervezeteknél végzett önkéntes munka során Metszetek 2013/ 2-3. szám

Tóth András, F.(2009): Humán infrastruktúra: önkéntesség - foglalkoztatás - tagság /Civil szemle 6.évf. 1-2. sz. (2009), p. 59-77.

Tóth István György (2005): A társadalmi tőke növelésének lehetőségei fejlesztéspolitikai eszközökkel Budapest, Tárki 2005 <http://old.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a768.pdf>

Vercseg Ilona – Hallgató Éva (2008): A közösségi munka szerepe a közösségi szolgáltatásokban 2008, Parola 3. szám

EU Commission (1997): Communication from the Commission of the European Communities on Promoting the Role of Voluntary Organisations and Foundations in Europe. Brussels, 6 June, 1997 COM (97) 241. final

## **A MAGYAR MÁLTAI SZERETETSZOLGÁLAT ÖNKÉNTESEINEK MOTIVÁCIÓI**

Önkéntes menedzsment a szervezet példáján keresztül

## Tartalmi kivonat

A máltaiak jelmondata több mint kilencszáz éves múltra tekint vissza, ennek ellenére napjainkban is megállja a helyét. „A hit védelme és a szegények szolgálata” egy olyan kettős küldetést fogalmaz meg, amelyre talán a mai szélsőségekkel teli világban még inkább szükségünk lehet. A hit védelmére a Máltaiak példamutatásával, a szegények és bajbajutottak felkarolásával, illetve szeretetük kimutatásával törekednek. A szervezet tagjai évről évre egyre nagyobb kihívással kerülnek szembe. A szegénység mértékét jelzi, hogy 2016-ban a magyar háztartások 36%-a élt a létminimumnál alacsonyabb összegből. A Máltaiak mindeközben igyekeznek eleget tenni a kor elvárásainak munkájuk során, különös hangsúlyt fektetve a közösségben rejlő erőre, az alázatos munkára illetve a magas szintű szakmai felkészültségre.

A Szeretetszolgálat önkénteseinek motivációit kérdőív segítségével vizsgáltuk. Az eredmények alapján a hagyományos, régi típusú önkéntességhez köthető értékek mellett az új típusú önkéntességre jellemző értékek is megjelentek, mint motivációs tényezők. A másokon való segítség öröme, a gondoskodás, adományozás mind olyan értékek, amelyek a régi típusúhoz köthetők. Főként vallási okokból, a szegényeken való segítség szándékával végzik ezt a fajta tevékenységet az önkéntesek. Az új típusú önkéntesség csoportjában előtérbe kerül a tapasztalatszerzés, és a szakmai fejlődés, mint motiváló erő. Ezek az értékek főként fiataloknál figyelhetők meg.

A 2011-es köznevelési törvény kötelező közösségi szolgálatot ír elő az érettségi megszerzéséhez, melyet röviden IKSZ-nek, iskolai közösségi szolgálatnak neveznek. Motivációját tekintve ez a szolgálat nem tekinthető klasszikus értelemben vett önkéntességnek. A Máltai Szeretetszolgálat külön figyelmet fordít a középiskolás fiatalokra, mivel a 15-17 éves korosztály jelentkezése nagyobb szervezést és odafigyelést igényel. A Máltaiak úgy vélik, hogy jól kialakított struktúrában, megfelelő szervezéssel egybekötve a közösségi szolgálat hasznos lehet egy későbbi önkéntes lelkület kialakításában. A kötelező jelleg ugyanis nem feltétlenül kell, hogy rosszat jelentsen. Amennyiben a fogadó szervezet megpróbál a fiatalok számára érdekes feladatokat adni, az ő elvárásainak megfelelő körülményeket teremteni, ahogyan azt a Máltaiak is teszik, akkor nagy eséllyel pozitív élményként tekintenek majd vissza a fiatalok az IKSZ-re. Ez pedig elősegítheti a fiatal önkéntesek számának növekedését.



A középiskolások körében készült felmérés szerint a közösségi szolgálat nem elrettentő tevékenység, pedig kötelező elvégezni. Kiderült, hogy sokan önkénteskedtek már az iskola keretein kívül is, és a jövőben is terveznek önkéntes szolgálatot teljesíteni.

Egy önkéntes program megszervezése igen összetett folyamat, főleg egy olyan országos hálózatban, mint a Máltai Szeretetszolgálat. Az önkéntes menedzsment ebben nyújt segítséget, végig követve az egész folyamatot, alkalmazva a humán erőforrás menedzsment, rendezvény-szervezés és a marketing-kommunikáció elemeit. A folyamat során az önkéntesek koordinálása, vezetése áll a középpontban, valamint a megvalósítandó feladat. Az önkéntes menedzsment során az alábbi lépéseket érdemes kiemelni: tervezés, toborzás és kiválasztás, felkészítés, rendszerbe léptetés, értékelés, megtartás és elengedés, koordináció.

## **BEVEZETÉS**

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület (továbbiak MMSZ Egyesület) önkénteseinek motivációit vizsgáltához kérdőíves felmérésben arra kerestük a választ, vajon miért olyan vonzó Máltai önkéntesnek lenni. Mi motiválja az önkénteseket, mennyire elégedettek jelenlegi helyzetükkel a Szeretetszolgálatnál, mennyire érzik megbecsülve magukat? Ajánlanák-e másoknak is az önkéntességet, és ha igen, kiknek ajánlanák?

Középiskolás fiatalok számára készített kérdőívvel azt vizsgáltuk, ők hogyan látják, hogyan élik meg az iskolai közösségi szolgálatot. Arra voltunk kíváncsiak, mennyire elégedettek az adott önkéntességi tevékenység körülményeivel, milyen hatást vált ki belőlük a közösségi szolgálat. Terveznek-e a jövőben önkénteskedni, és ha igen, milyen területen. Az is érdekelt minket, hogy vajon milyen kép él bennük az önkéntességről, változik-e a hozzáállásuk a közösségi szolgálat hatására. Az MMSZ Egyesületnél felismerték, hogy érdemes megszólítani a középiskolás korosztályt is, ugyanis azok a fiatalok, akik az iskolai közösségi szolgálat alatt pozitív élményeket szereznek, nagyobb valószínűséggel térnek vissza a szervezethez felnőttként is.

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat országos hálózatának kialakulásában jelentős szerepük volt az önkénteseknek. Jelenleg közel 5000 önkéntes tevékenykedik Magyarországon a Máltai pajzs jegyében, amely a hit védelmére és a szegények szolgálatára szólítja fel őket. Az önkéntesség tehát alapértéknek számít, az ő munkájuk nélkül talán nem is jöhetett volna létre egy ekkora szervezet. Egy olyan kiterjedt hálózatban, mint az MMSZ Egyesület, elengedhetetlen a jól szervezett önkéntes menedzsment.

## ELMÉLETI HÁTTÉR

### 2.1. A nonprofit szektorról

A nonprofit szektor meghatározására nehéz egységes, kőbe vésett definíciót találni. Farkas (2004) tanulmánya alapján a szektor az Amerikai Egyesült Államokban jelent meg először a kifejezés, majd az évtizedek során terejdt el. A nonprofit szektor keretrendszerét különböző politikai világnézetek, történelmi tradíciók, gazdasági-adózási szabályok formálták. A történelmi gyökerek a zsidó-keresztény vallási alapokon nyugvó szervezetekeig nyúlnak vissza, melyek az értékek kifejeződését a jótékonyág és a filantróp cselekedetben valósították meg. A szektor növekedésével egyre nagyobb igény mutatkozott egy átfogó jellegű megnevezés, definíció bevezetésére. Ez hazánkban is egy hosszú folyamat eredményeként született meg. A szektor legfontosabb jellemzőit összefoglaló tisztázás az 1990-es évek végén jelent meg.

A szektor sajátosságait hat pontban lehet bemutatni (Farkas 2004): (1) a szervezetek nem lehetnek profitorientáltak, (2) közhatalmi funkciót nem gyakorolhatnak, és (3) nem lehetnek közvetlen kapcsolatban a kormányzattal. Ezek a szervezetek (4) intézményes formában működnek, közhasznú szervezettekké válhatnak, (5) adományokra és önkéntes munkavállalásra alapozzák tevékenységüket, illetve (6) a politikai szervezeteket kizárják körükből.

A felsorolt kritériumok értelmezéséről is olvashatunk a tanulmányban. Az első pontnál fontos megjegyezni, hogy ez nem a profitszerzés teljes tilalmát jelenti, csupán annak szétosztását tiltja meg. Ez a legfőbb ismérv, amely megkülönbözteti a nonprofit szervezeteket a versenyszférában működő vállalatoktól. Az állami szektor intézményeitől elsősorban a közhatalmi funkciók betöltésének tilalma és a kormányzattól való függetlenség határolja el. Ez a függetlenség elsősorban működési, gazdálkodási és vezetési autonómiát biztosít a nonprofit szervezetek számára.

A szervezetek az intézményesültségből fakadóan vezetőséggel és kialakult működési szabályokkal rendelkeznek. A nonprofit szektor szervezeteire emellett gyakran a közhasznúság is jellemző. A közjó fogalmából kiindulva azok a szervezetek minősíthetők közhasznúnak, amelyek nemcsak tagjaikat, hanem a tágabb közösség érdekeit is szolgálják. A 2011. évi CLXXV. törvény 2. § 20. alapján közhasznú tevékenységnek minősül minden olyan tevékenység, amely a létesítő okiratban megjelölt közfeladat teljesítését közvetlenül vagy közvetve szolgálja, ezzel hozzájárulva a társadalom és az egyén közös szükségleteinek kielégítéséhez. A 2011. évi CLXXV. törvény VII. fejezete meghatározza a közhasznú szervezetek típusait, a közhasznú jogállás megszerzésének és megszűnésének fel-

tételeit, a közhasznú szervezetek működésének és gazdálkodásának rendjét, a közhasznúsági nyilvántartás és beszámolás szabályait, valamint a működés felügyeletére vonatkozó szabályokat.

Az önkéntesség és az önkéntes adományok szerepe jelentős, azonban ez nem jelenti azt, hogy a nonprofit szervezetek ne részesülneek időnként költségvetési támogatásban, vagy ne kapnának állami megrendeléseket. A nonprofit szervezetek gyakran vállalkozói tevékenységet is folytatnak, szolgáltatásaik ellenében pedig ár- és díjbevételekhez jutnak. Ez Magyarországra különösen is igaz, mivel a nagyfokú államosítás évtizedei után az állam még ma is kiemelkedő jövedelemtulajdonos, így támogatása vagy megrendelése nélkül a nonprofit szektor megerősödése elképzelhetetlen lenne.

A nemzetközi gyakorlat szerint a direkt hatalomgyakorlás szervezeteit, a politikai pártokat és azok fiókszervezeteit ki kell zárni a nonprofit szervezetek közül. A magyar gyakorlat szintén kizárja a politikai pártokat, viszont az őket támogató egyesületeket és alapítványokat a nonprofit szervezetek közé sorolja (Farkas 2004).

A nonprofitok természetének könnyebb megértését segíti Henry Hansmann tipizálása. Ez a megközelítés többé-kevésbé a hazai nonprofit gazdaságban is érvényesül. Hansmann szerint a nonprofit szervezetek négy csoportját tudjuk megkülönböztetni, melyek az alábbiak: adományokból élő öngazgató, adományokból élő vállalkozói, üzleti bevételekből élő öngazgató, üzleti bevételekből élő vállalkozói (Brachinger 2000). Ezt szemlélteti az 1. táblázat.

1. táblázat: Nonprofit szervezetek négy csoportja irányítási mód

adományokból élő öngazgató	adományokból élő vállalkozói
üzleti bevételekből élő öngazgató	üzleti bevételekből élő vállalkozói

Ez a modell valójában két dimenziót vizsgál: a szervezetek jövedelemforrásait és az irányítási módjukat. (Farkas 2004) Azokat a szervezeteket nevezi adományokból élőknek, amelyeknek a bevételei között az adományok kiemelkedő helyet foglalnak el. Az üzleti bevételekből élő nonprofitok pedig azok a szervezetek, amelyeknek a jövedelme elsősorban vagy kizárólagosan termékek és szolgáltatások ár- és díjbevételeiből származik. Az irányítási mód esetén azt kell megvizsgálni, hogy ki ellenőrzi és irányítja a szervezetet, illetve ki választja meg a szervezet vezetőit vagy kuratóriumát. Amennyiben az irányításról is azok döntenek, akiktől a szervezet jövedelme származik, akkor öngazgató nonprofitról van szó. Ha nem ők döntenek az irányításról, akkor vállalkozó nonprofitról beszélhetünk. A gyakorlatban azonban nem ilyen sarkalatos a helyzet, a négy típus között a határok elmosódhatnak.

A nonprofit szervezetek és a versenyszférában működő vállalatok között igencsak szembeötlő eltéréseket találunk. A svájci származású Peter Schwarz munkáját alapul véve az alábbi vizsgálandó kritériumokat emeli ki: célkitűzések, döntési mechanizmus, profil és hatékonyság. (Farkas 2004)

A tanulmány alapján a vállalatok legfőbb célkitűzése a befektetett tőke hozamának biztosítása. Mindezt csak úgy érhetik el, ha igyekeznek minél inkább lefedni a piaci igényeket. A vállalatok döntéseit tehát nagyban befolyásolja a piac. A vevőkör magatartása és a konkurencia irányítja őket. Ezzel szemben *a nonprofitok a tagok specifikus igényeinek kielégítésére törekednek*. A szolgáltatásokról a tagok döntenek demokratikusan. Ez történhet közvetlenül is, vagy akár választások, a szervek megválasztása révén is.

Míg a vállalatok kereskedelmi forgalomba is hozható magán- illetve egyéni javak előállítására törekednek, addig a nonprofitok a közösség érdekeit szolgáló kollektív javakra specializálódnak. Ritkábban ugyan, de olykor előfordulnak egyéni szolgáltatások is, amelyet a tagok eladhatnak. Ezek alapján a vállalatok legfőbb forrása a befektetett tőke és az eladásokból származó bevétel. A nonprofitok tagdíjából, adókból származó, valamint a szolgáltatások értékesítéséből befolyó jövedelemre számíthatnak. A munkafaktor esetén is jelentős az eltérés a két szektor között. A profitorientált vállalatok főként teljes munkaidőben foglalkoztatják munkavállalóikat. A nonprofitok esetében viszont az önkéntes munka dominál. Amennyiben a vállalatok hatékonyságát szeretnénk értékelni, segítségünkre lehetnek az üzleti forgalomra, piaci részesedésre, haszonra vonatkozó adatok. A nonprofitok esetében viszont nem találunk olyan egységes mutatót, amivel a globális hatékonyságukat tudnánk értékelni. Nehéz a célkitűzéseket pontosan meghatározni, ez viszont a teljesítmény értékelését is ellehetetleníti (Farkas 2004).

## 2.2. Civil szervezetek gazdálkodása

A 2011. évi CLXXV. törvény 2. § 6. alapján civil szervezetnek tekinthető a civil társaság, a Magyarországon nyilvántartásba vett egyesület (a párt, szakszervezet és a kölcsönös biztosító egyesület kivételével), és az alapítvány (a közalapítvány és a pártalapítvány kivételével).

A törvény 17. §-a alapján civil szervezet elsődlegesen gazdasági-vállalkozási tevékenység folytatására nem alapítható. A létesítő okiratban meghatározott cél megvalósítása érdekében a civil szervezet önállóan gazdálkodhat vagyonával. Tartozásaiért saját vagyonával felel. A civil szervezet alapítója és tagja a vagyoni hozzájárulás megfizetésén túl saját vagyonával nem felel a szervezet tartozásaiért. A szervezet működőképességének fenntartása a civil szervezet ügyvezető szervének a feladata.

BEVÉTELEK	ezer Ft	%
Állami támogatás	4 761 804	62,2
<i>Normatív támogatás intézményeinkben ellátottak után</i>	<i>3 152 354</i>	
<i>Önkormányzatoktól</i>	<i>566 550</i>	
<i>OEP</i>	<i>572 584</i>	
<i>Elkülönített alapoktól</i>	<i>280 792</i>	
<i>Minisztériumtól</i>	<i>189 524</i>	
Központi költségvetési támogatás	180 000	2,3
Elyert pályázatok után	1 024 478	13,3
Adományok	820 165	10,7
<i>Pénzbeni</i>	<i>368 730</i>	
<i>Természetbeni</i>	<i>451 435</i>	
Ellátottak befizetései	628 131	8,2
SZJA 1%	19 744	0,3
Kamatok, árfolyamnyereség	7 512	0,1
Egyéb bevételek	219 802	2,9
<b>Összesen</b>	<b>7 661 636</b>	<b>100</b>

1. ábra: A 2016. év bevételei

*Forrás: Éves beszámolók (2016) <https://maltai.hu/beszamolok/ev/2016> 2018.05.02.*

A törvény 18. §-a kimondja, hogy a civil szervezet az alapcél szerinti tevékenységen túl gazdasági-vállalkozási tevékenységet is folytathat. Ennek a tevékenységnek az eredménye is gyarapíthatja a civil szervezet vagyonát.

A 19. § meghatározza a számviteli nyilvántartás vezetésére vonatkozó szabályokat. A nyilvántartásban egymástól elkülönítve kell bemutatni az alapcél szerinti (közhasznú) tevékenység, va-

lamint a gazdasági-vállalkozási tevékenység bevételeit, költségeit, ráfordításait és eredményét (nyereségét, veszteségét).

A szervezet az alapcél szerinti (közhasznú) tevékenysége tekintetében elkülönítve mutatja ki többek között: a kapott tagdíjat (egyesület esetén), az SZJA meghatározott részének az adózó rendelkezése szerint kiutalt összegét, a visszafizetési kötelezettség nélkül kapott támogatást, a kapott adományt, az alapcél szerinti (közhasznú) tevékenysége keretében nyújtott szolgáltatás vagy termékértékesítés bevételeit. Ezen kívül elkülönítve mutatja ki a gazdasági-vállalkozási tevékenységnek nem minősülő tevékenysége révén szerzett bevételeit, például a betétek, értékpapírok, társasági részesedések után járó kamatot, osztalékot, árfolyamnyereséget.

Ezen felül a civil szervezet részletezve mutatja ki a visszafizetési kötelezettség nélkül kapott támogatásokat és adományokat. Ennek megfelelően elkülönítve szerepelnek az államháztartási forrásból kapott támogatások és adományok, az Európai Unió költségvetéséből vagy külföldi állam állam-háztartásából kapott támogatások és adományok, illetve a más civil szervezettől kapott támogatások és adományok (20. §).

BEVÉTELEK	ezer Ft	%
Állami támogatás	4 673 577	58,1
<i>Normatív támogatás intézményeinkben ellátottak után</i>	<i>2 705 459</i>	
<i>Önkormányzatoktól</i>	<i>648 905</i>	
<i>OEP</i>	<i>591 368</i>	
<i>Elkülönített alapoktól</i>	<i>215 326</i>	
<i>Minisztériumtól</i>	<i>512 519</i>	
Központi költségvetési támogatás	180 000	2,2
Elyert pályázatok után	1 627 813	20,2
Adományok	753 049	9,4
<i>Pénzbeni</i>	<i>350 675</i>	
<i>Természetbeni</i>	<i>402 374</i>	
Ellátottak befizetései	614 509	7,6
SZJA 1%	21 494	0,3
Kamatok, árfolyamnyereség	15 374	0,2
Egyéb bevételek	158 963	2,0
<b>Összesen</b>	<b>8 044 779</b>	<b>100</b>

2. ábra: A 2015. év bevételei

*Forrás: Éves beszámolók (2015) <https://maltai.hu/beszamolok/ev/2015> 2018.05.02.*

A törvény 21. §-a külön rendelkezik a gazdasági-vállalkozási tevékenységet is folytató civil szervezetekről. Az ő esetükben azokat a költségeket, ráfordításokat, amelyek sem az alapcél szerinti, sem pedig a gazdasági-vállalkozási tevékenységhez nem rendelhetők hozzá közvetlenül, a bevételek öszszegének arányában kell megosztani a két tevékenység között. Ilyen költségnek, ráfordításnak minősül többek között a civil szervezet vezető tisztségviselőjét megillető tiszteletdíj és más juttatás, az ezekhez kapcsolódó közteher, a székhely fenntartásával, pénzforgalmi számla vezetésével kapcsolatban felmerült költség, ráfordítás.

A szervezetek egyre inkább rászorulnak a saját tevékenységükből származó bevételekre, valamint a magán és céges támogatásokra, mivel az állami támogatások mértéke folyamatosan csökken. A bevételi források előteremtése külön szaktudást igényel, ezért egyre nagyobb teret kapnak a szponzori ügynökségek, tanácsadók és a fundraising. Ez utóbbi egy átfogó fogalom, amely magába foglalja a különleges céllal történő tőkebeszerzés minden formáját. A fundraising a privát, vagyis nem állami forrásokból történő erőforrás beszerzését jelenti. Leggyakoribb típusai közé tartoznak a magántámogatások, a vállalati szponzoráció, illetve a támogató adományok (Horváth 2016)

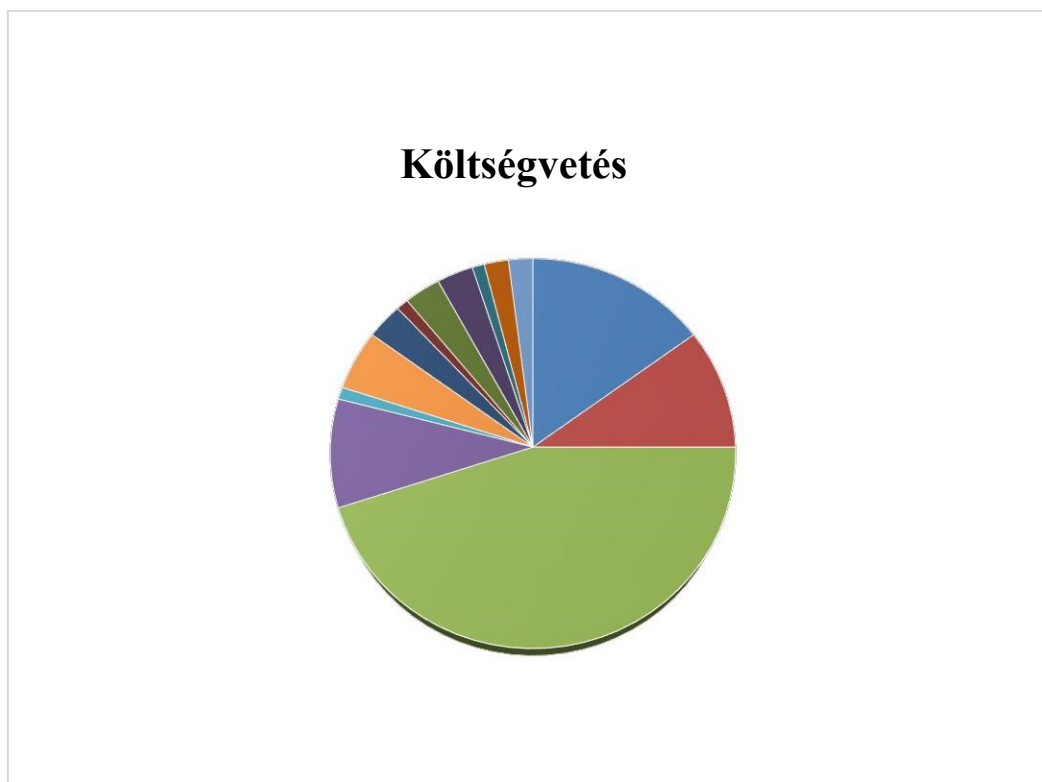
BEVÉTELEK	ezer Ft	%
Állami támogatás	4 297 803	62,0
<i>Normatív támogatás intézményeinkben ellátottak után</i>	2 565 969	
<i>Önkormányzatoktól</i>	512 344	
<i>OEP</i>	558 910	
<i>Elkülönböztett alapoktól</i>	196 263	
<i>Minisztériumtól</i>	464 317	
Központi költségvetési támogatás	175 261	2,5
Elnyert pályázatok után	935 070	13,5
Adományok	721 655	10,4
<i>Pénzbeni</i>	402 600	
<i>Természetheni</i>	319 055	
Ellátottak befizetései	586 482	8,4
SZJA 1%	20 199	0,3
Kamatok, árfolyamnyereség	28 820	0,4
Egyéb bevételek	171 753	2,5
<b>Összesen</b>	<b>6 937 043</b>	<b>100</b>

3. ábra: A 2014. év bevételei

Forrás: Éves beszámoló (2014) <https://maltai.hu/beszamolok/ev/2014> 2018.05.02.

Az 1-3. ábrákon a Magyar Máltai Szeretetszolgálat éves beszámolóit láthatjuk 2014-2016-ig. A bevételek 2014-ben megközelítették a 7 milliárd forintot, 2015-ben pedig már a 8 milliárd forintot is meghaladták. 2016-ban is hasonló módon alakultak a bevételek, 7,6 milliárd forinttal. A bevételeknek 58-62 százaléka ebben a három évben állami támogatásokból származik. Az állami támogatások különböző tételekből adódnak össze, melyek közül a normatív támogatások meghatározó szereppel bírnak, az állami támogatás 58-66 százaléka ugyanis ebből áll. Ezen kívül a bevételeknek jelentős részét képezik még pályázati támogatások (13-20 százalék) és az adományok (9-11 százalék), melyek magánszemélyektől és cégektől származnak (Hajdú Krisztina közlése alapján).

Az MMSz 2018. évi költségvetése nem publikus, ezért pontos adatokat nem közölhetek. A költségvetés felépítését, illetve a bevételek felosztása arányait tekintve a 2018-as bevételek megközelítőleg 9 milliárd forinttal bővülnek a 2016. év bevételeihez képest. Ez az előző évek kismértékű, 0,5-1 milliárd forint összegű változásait tekintve feltűnően nagymértékű változást jelent. A bővülés a pályázati források növekedésével magyarázható, illetve nagy szerepet játszott benne az is, hogy a Szeretetszolgálat intézményeinek száma 2017-ben újabb hét idősek otthonával bővült. Ez megközelítőleg 1000 újabb ellátottat jelent, ami kihatással van a normatív támogatások mértékére is, jelentősen megnövelve azt. A normatív támogatásokat ugyanis ellátott személyenként kapja meg a Szeretetszolgálat az államtól.





■ Normatív támogatások	Egyházi kiegészítő normatíva
■ Pályázati források	Alaptevékenység bevétele
■ Minisztériumi támogatás	OEP támogatás
■ Önkormányzati támogatás	Munkaügyi kp. támogatás
■ Bérkompenzáció	■ Ágazati pótlék
■ Állami támogatás	■ Adományok
■ Egyéb	■

4. ábra: 2018. évi költségvetés

A költségvetés legnagyobb része, 45 százaléka tehát pályázati forrásokból származik. A következő nagyobb tétel a normatív támogatásokból áll össze, ez megközelítőleg a teljes bevétel 15 százaléka. Emellett a Szeretetszolgálat egyházi kiegészítő normatívában is részesül, ami nagyjából 10 százalékot jelent a teljes költségvetésből. Az egyházi fenntartók ugyanis az államtól kiegészítő normatív támogatást is kapnak, ez megközelítőleg az állami normatív támogatásoknak 70 százalékát jelenti. Ez a három tétel együtt a teljes költségvetés 70 százalékát teszi ki, származását illetően pedig mind állami forrásnak tekinthető. Az alaptevékenységből származó bevétel a költségvetés 9 százalékát teszi ki, ez főként az ellátottak szolgáltatások után járó befizetéseiből jön össze. A 2018. év költségvetésében a minisztériumi támogatások 1 százalékot, az OEP támogatások 5 százalékot, az önkormányzati támogatások 3 százalékot, a munkaügyi központi támogatások 1 százalékot, a bérkompenzáció 3 százalékot, az ágazati pótlék 3 százalékot, az egyéb állami támogatások 1 százalékot, míg a céges adományok 2 százalékot tesznek ki. Ez a forrás-szerkezet egy erősen konzervatív-etatista állam-modellre emlékeztet. A 2012-től hatályba lépő új civil törvény ugyanis elsősorban az állami kontroll növelését tartotta fontosnak. Emiatt megfigyelhető az a trend, hogy az állam saját maga vagy a gazdasági és az üzleti elit javára őrzi meg ellenőrző szerepét a szociálpolitikai ellátások felett (Szabó, 2017, 38).

A bevételeknek több mint a felét, 56 százalékot a bérekre fordítják. Működési költségekre 35,2 százalékot használnak fel. Az ingatlanok fenntartása a költségvetés 6,5 százalékát, míg a gépjárművek fenntartása 2,3 százalékát veszi igénybe.



5. ábra: Bevételek felosztása

### 2.3. Egyesület, közhasznúság

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat egyesületi formában került bejegyzésre, ezt az MMSz Alapszabálya rögzíti. A 2013. évi V. törvény 3:64. §-a kimondja, hogy egyesületet alapszabály elfogadásával lehet alapítani, ehhez legalább tíz személy egybehangzó akaratnyilatkozata szükséges. Az egyesület a 3:84. § alapján jogutód nélkül megszűnik, ha tagjainak száma hat hónapon keresztül nem éri el a 10 főt.

A közhasznú jogállást a 2011. évi CLXXV. törvény 32. § (1) rögzíti. Ezek alapján közhasznú szervezetté minősíthető a Magyarországon nyilvántartásba vett, közhasznú tevékenységet végző szervezet, amely a társadalom és az egyén közös szükségleteinek kielégítéséhez megfelelő erőforrásokkal rendelkezik, továbbá amelynek kimutatható a megfelelő társadalmi támogatottsága.

### 2.4. A Máltaiakról

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület jelmondata igen hosszú, több mint kilencszáz éves múltat tekint vissza, ennek ellenére napjainkban is megállja a helyét (A Máltaiakról, 2018).

„A hit védelme és a szegények szolgálata”, vagyis „Tuitio fidei et osequium pauperum” egy olyan kettős küldetést fogalmaz meg, melyre talán a mai szélsőségekkel teli világban még inkább szükségünk lehet. E kettős cél megvalósításának módjáról is olvashatunk a Máltaiak honlapján. A hit védelmére a Máltaiak példamutatásával, a szegények és bajbajutottak felkarolásával, illetve szeretetük kimutatásával törekednek. A rászorulóknak számának növekedésével egyre nagyobb kihívással kerülnek szembe a szervezet tagjai. Ennek ellenére igyekeznek eleget tenni a kor elvárásainak munkájuk során, különös hangsúlyt fektetve a közösségben rejlő erőre, az alázatos munkára illetve a magas szintű szakmai felkészültségre (A Máltaiakról, 2018). A szegénység mértékét jelzik az Eurostat 2015-ös adatai. A jövedelmi szegénységi arány ebben az évben 14,5 százalék volt, ami az uniós átlagnál (17,2 százalék) valamivel jobbnak bizonyult. Szintén az Eurostat 2015-re közölt adataiból kiderül, hogy ebben az évben a magyarok 34,8 százaléka élt nélkülözésben, míg a súlyos nélkülözés a társadalom 16,2 százalékát érintette. A Policy Agenda is hasonló adatokat közöl, melyek szerint 2016-ban a magyar háztartások 36 százaléka élt a létminimumnál alacsonyabb összegből. Ez egy enyhe változást jelent, 2015-ben ugyanis 41,5 százalék volt ez az arány, míg 2012-ben 37 százalék (Gera 2017).

A Máltaiak történelme egészen a 12. századig nyúlik vissza. II. Paszkál pápa 1113-ban egy bullát adott ki, melyben rendelkezett a Keresztelő Szent Jánosról elnevezett lovagrend megalapításáról. A Jeruzsálemben megalakuló lovagrend a szegény és beteg keresztes lovagok ápolását tűzte ki célul. A lovagrend hazánkban II. Géza uralkodása idején, a 12. században kezdte meg működését. A végvárok életében jelentős szerepet töltött be, majd hosszú időre eltűnt az országból. Az 1900-as évek elején újból megjelent hazánkban, de 1945 után a rendtagok emigrációba kényszerültek. Fél évszázaddal később, 1996. január 27-én kezdhették meg tevékenységüket újból a budai székhelyükön.

A Máltai Szeretetszolgálat az 1980-as években alakult meg, melyben nagy szerepe volt Csilla von Boeselager bárónőnek és Kozma Imre atyának. A Németországban élő, de magyar származású bárónő rászoruló magyar emberek és szervezetek számára szervezett adománygyűjtést. Szüksége volt egy olyan személyre, aki segít neki eljuttatni az adományokat a rászorulókhöz. Így került kapcsolatba 1987 augusztusában a Zugligeti Szent Család templom plébánosával, Kozma Imre atyával. Együttműködésük végül olyan eredményesnek bizonyult, hogy a bárónő 1988 decemberében létrehozta az Ungarischer Malteser Caritasdienst szervezetet Németországban. A Magyar Máltai Szeretetszolgálat 1989. február 4-én Kozma Imre atya vezetésével alakult meg, 31 alapító taggal. Magyarországon az első civil szervezetek közé tartozott.

Ugyanebben az évben több tízezer keletnémet menekült érkezett hazánkba végleges letelepedési szándékkal. Az ő megsegítésükre augusztus 14-én megnyílt a zugligeti templom kertjében az első hazai menekülttábor, ahol három hónapon át 48.600 emberről gondoskodtak a Szeretetszolgálat tagjai. Ez az akkori Európa legnagyobb humanitárius segélyakciójának számított, és azóta is a Befogadás Napjaként emlékeznek rá.

A Szeretetszolgálat azóta is fáradhatatlanul igyekszik célkitűzéseinek eleget tenni. Az 1990-es évek közepére kiépült az országos szervezet, melynek köszönhetően az országos központ mellett hét regionális szervezet is működik. Számos helyi csoportban több ezer önkéntessel végzik munkájukat. Világnézetre, nemzetiségre és felekezeti hovatartozásra való tekintet nélkül segítik a rászorulókat, legyenek azok hajléktalanok, idősek, betegek vagy éppen fogyatékkal élők. Természetbeni és pénz-adományokkal, lelki vigasztalással, tanácsadással, egészségügyi és szociális szolgáltatásokkal nyújtanak támogatást. Egy-egy adott csoportot vagy régiót érintő problémára oktató és tematikus programjaik révén keresik a megoldást, erre példa a Befogadó Falu, a társadalom peremére szorult embereket támogató Jelenlét program vagy a Mesefal. Emellett részt vesznek a katasztrófavédelemben és a nemzetközi humanitárius programokban is egyaránt. (A Magyar Máltai Szeretetszolgálat története, 2018 felhasználásával).

A Szeretetszolgálat életében a kezdetektől fogva kiemelt szerepe van az önkéntes feladatvállalásnak. Ezt Kozma Imre atya szavai támasztják a leginkább alá: „Ezt a szolgálatot csak az önkéntesség szellemében lehet végezni. Ez az ember Isteni dimenziója. Ebben az ember felismeri, hogy az élete nem a magáé, hanem a másiké. Élete akkor lesz sikeres, ha vállalja, hogy az életét elajándékozza.” (Hazai önkéntesség, 2018)

A Máltaiak meghatározása szerint önkéntes munka az, „amit a jó szándékú emberek mások javára, a közös jó érdekében önként, tudatosan, kényszer vagy ellenszolgáltatás nélkül, egyénileg vagy csoportosan végeznek”. Mégis a Szeretetszolgálat túlmutat ezen, mivel az önkéntesek és az alkalmazottak a máltai pajzs jegyében folytatják tevékenységüket. Ez a pajzs, a máltai kereszt a Nyolc Boldogságot jelképezi, ami többek között az Isten iránti szeretetből fakadó, feltétel nélküli szolgálatra buzdít.

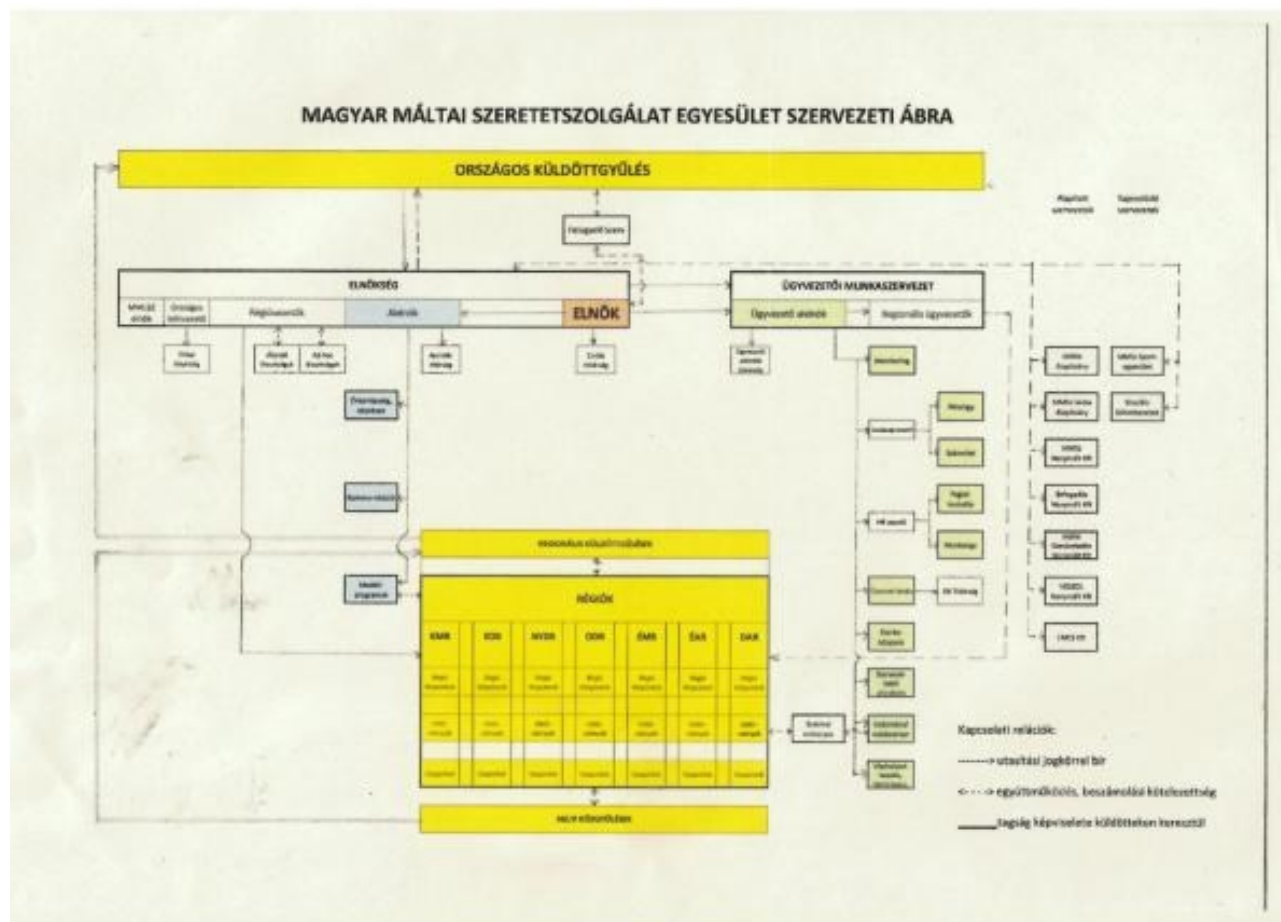
Az önkéntesség tehát alapértéknek számít a szervezetben. A közel 5500 önkéntes mellett több ezer alkalmi segítő is részt vesz a szolgálatban. Ez nagyban hozzájárul a rendelkezésre álló erőforrások még hatékonyabb felhasználásához, allokálásához. A szervezet ereje és megújulásra való képessége ebben rejlik.

A Máltai Szeretetszolgálat országos hálózatának kialakulásában is igen jelentős szerepük volt az önkénteseknek, az ő munkájuk nélkül talán nem is jöhetett volna létre. A Szeretetszolgálat legkisebb egységei, a helyi csoportok ugyanis teljes egészében önkéntes munkára épülnek.

A Szeretetszolgálatban tevékenykedő önkéntesek természetesen eltérő motivációval rendelkeznek. Legtöbbjüket a keresztény hit és a segítő szándék készíti a szervezethez való csatlakozásra. Rajtuk kívül sokan azért jelentkeznek önkéntesnek, mert az értékes munka örömet jelent számukra, lehetőséget kapnak tudásuk és szakértelmük elmélyítésére és hasznosítására, vagy egyszerűen csak szeretnének egy közösséghez tartozni. A fiatal önkéntesek számára ez egy lehetőség arra, hogy tanuljanak, tapasztalatot szerezzenek, képezzék magukat, és emellett egy olyan ügyben szolgáljanak, amellyel azonosulni is tudnak (Hazai önkéntesség, 2018).

## 2.5. A szervezet felépítése és működése

Az MMSz Alapszabályának 4. §-a rögzíti a szervezet felépítését. A főbb szervek az alábbiak: Elnökség, Ügyvezetőség, Etikai Bizottság, Felügyelő Szerv, Országos Központ, Regionális szervezetek, Országos és regionális szakszolgálatok. A tagság fórumai az Országos Küldöttgyűlés, a régiók küldöttgyűlései, illetve a helyi szervezetek közgyűlései. A szervezet felépítését szemlélteti a 6. ábra.



6. ábra: Szervezeti ábra *Forrás: Szervezeti dokumentum*

Az MMSz az Országos Központon kívül hét regionális szervezettel van jelen az ország különböző pontjain. Ezen szervezetek listáját szintén az Alapszabály 4. §-a tartalmazza. Ezek az alábbiak: Közép-Magyarországi Régió-Budapest központtal, Közép-Dunántúli Régió-Tata központtal, Nyugat-Dunántúli Régió-Győr központtal, Dél-Dunántúli Régió-Pécs központtal, Észak-Magyarországi Régió-Miskolc központtal, Észak-Alföldi Régió-Debrecen központtal, Dél-Alföldi Régió-Kecskemét központtal.

A regionális szervezeteket a regionális központok és a helyi csoportok alkotják (Alapszabály 8. §). A regionális szervezetek működtetik az adott régió területén létesített, az MMSz által fenntartott intézményeket. A régió vezetősége az adott régió irányító testülete. A régió vezetőségének tagjai választott tisztségviselők.

A régió küldöttgyűlés az adott régió vezetőségének, az adott régióhoz tartozó helyi csoportok vezetőinek, és a helyi csoportok tagjai által választott küldötteknek a tanácskozó és döntéshozó fóruma. A helyi közgyűlés pedig a helyi csoporthoz tartozó tagok tanácskozó és döntéshozó fóruma. A helyi közgyűlésen választják meg a helyi csoport küldötteit a régió küldöttgyűlésre (Alapszabály 8. §).

Az MMSz Egyesület legfelsőbb fóruma az Országos Küldöttgyűlés (Alapszabály 5. §), mely az Elnökség tagjaiból és a régió küldöttgyűlésen megválasztott küldöttekből áll. Az Alapszabály rögzíti a Küldöttgyűlés hatáskörét. Ide tartozik többek között az Alapszabály elfogadása és módosítása; az elnök, alelnök, az Etikai Bizottság tagjainak, a Felügyelő Szerv tagjainak megválasztása és felmentése. Az MMSz működésének alapvető kérdéseiről is az Országos Küldöttgyűlés dönt, így tehát az Elnökség éves beszámolójának és az MMSz pénzügyi beszámolójának megvitatása és elfogadása is a hatáskörébe tartozik. Különböző jelentések, beszámolók elfogadásáról dönt, megállapítja a tagdíj mértékét. Sürgösségi, a Küldöttgyűlés meghirdetett napirendjén kívül tárgyalandó kérdésekben döntési jogkörrel rendelkezik. Emellett dönt a szervezetet érintő alapvető változásokról, például más társadalmi szervezettel való egyesülésről, illetve az MMSz feloszlásáról. Az Alapszabály továbbá rendelkezik a Küldöttgyűlés összehívásának módjáról is. Évente egyszer, az elnök hívja össze, és az alelnök vezeti le. A Küldöttgyűlés akkor lesz határozatképes, ha a szavazati joggal rendelkezőknek több mint a fele jelen van.

Az Elnökség az MMSz Egyesület irányító és igazgató testülete. Az Elnökség tagjai közé tartozik az MMSz elnöke, alelnöke, tiszteletbeli elnöke, a Magyar Máltai Lovagok Szövetségének megbízottja, az országos lelki vezető, és a hét regionális szervezet vezetője. Az Elnökség tagjai az MMSz vezető tisztségviselői, a tiszteletbeli elnök kivételével, mivel ő nem rendelkezik szavazati joggal. A tisztségek betöltéséről is rendelkezik az Alapszabály 6. §-a, a választások négy évre szólnak, melynek leteltével újra választhatók a tisztségviselők. Az Elnökség akkor határozatképes, ha az ülésen a szavazati joggal rendelkező tagjainak több mint a fele jelen van. A határozatokat egyszerű szótöbbséggel, nyílt szavazással hozzák.

Az MMSz ügyintézésért felelős testülete az Ügyvezetőség (Alapszabály 7. §). Tagjai közé tartozik az MMSz elnöke, alelnöke, ügyvezető alelnöke, a Közép-Magyarországi Régió vezetője, illetve Nyugat-Magyarország és Kelet-Magyarország regionális szervezeteinek vezetői közül 1-1 fő. Az Ügyvezetőség kéthavonta ülésezik, az üléseket az ügyvezető alelnök készítetteti elő, hívja össze és vezeti le. Az Ügyvezetőség üléseiről jegyzőkönyvet kell készíteni, amelyet az ülés két

résztvevője hitelesít. Az ülés akkor lesz határozatképes, ha az Ügyvezetőség tagjainak több mint a fele jelen van. A határozatok egyszerű szótöbbséggel születnek.

A Felügyelő Szerv az MMSz Egyesület működését és gazdálkodását ellenőrzi (Alapszabály 10. §). Ezen túlmenően ellenőrzi a jogszabályok, az alapszabály és az egyesületi határozatok betartását, végrehajtását is. Három tagból áll, akiket az Elnökség jelöl ki, és az Országos Küldöttgyűlés titkos szavazás útján, négy éves határozott időtartamra választ meg. A Felügyelő Szerv elnökét a Felügyelő Szerv tagjai maguk közül választják meg. A Felügyelő Szerv tagjai az Elnökségtől és az Ügyvezetőségtől függetlenek, így tevékenységük során nem utasíthatóak.

Az Alapszabály 11. §-a kötelezővé teszi egy állandó könyvvizsgáló kijelölését is. A könyvvizsgáló feladatainak ellátása érdekében betekinthez az Egyesület irataiba, számviteli nyilvántartásaiba, könyveibe. Továbbá felvilágosítást is kérhet a vezető tisztségviselőktől, a Felügyelő Szerv tagjaitól, és az Egyesület munkavállalóitól. Megvizsgálhatja az Egyesület könyvelését, bankszámláit, pénztárát, értékpapír- és áruállományát, illetve szerződéseit. Az Elnökség dönt a könyvvizsgálót végző szervezetről, és a kiválasztott könyvvizsgálóval szerződést köt. Ehhez az Országos Küldöttgyűlés adhat felhatalmazást az Elnökség számára.

Az Országos Központ szerepét vállalati belső dokumentumok felhasználásával ismertetem. Az Országos Központ irányító és végrehajtó testület, tehát nem döntéshozó testület. Emellett szervező, koordináló és ellenőrző szerepet is betölt. Feladatait munkacsoportokon és különböző szakmai mű-helyeken keresztül látja el. Az egyes munkacsoportok tevékenységének közvetlen irányításáért az adott munkacsoport vezetője felel. Az Országos Központban 9 olyan munkacsoport található, amelyek az ügyvezető alelnök irányítása alá tartoznak. Ezek az alábbiak: Szervezetbelső ellenőrzés, Üzemeltetés, Gazdaság-pénzügy, számvitel, bérszámfejtés, Kontrolling, Humán erőforrás-munkaügy, Foglalkoztatás, Forrásteremtés, Vészhelyzet-kezelés, külföldi programok, Intézmények, szolgálatok, módszertan. Az alelnök irányítása alatt további 3 munkacsoport működik: Önkéntesség, képzések, Kommunikáció, Modellprogramok.

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat 647 saját tulajdonú ingatlannal rendelkezik. Van köztük olyan is, amelyet szívességi használatra kaptak, önkormányzattól ingyen kaptak, esetleg bérelnek. A Szeretetszolgálat Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál 2017. augusztus 21-én nyilvántartott hatályos telephelylistáját az Alapszabály 2. sz. melléklete tartalmazza. Ezek alapján az egyesület 258 telephellyel rendelkezik (MMSz egységes szerkezetű alapszabály 2. sz. melléklet, 2017).

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat 2016-ban átlagosan 54.986 főt látott el országszerte, mindez a 7 régió 198 intézményének közreműködésével valósulhatott meg (Éves beszámoló, 2016). Az



intézményekben nyújtott szolgáltatások nyolc területet érintenek, melyek az alábbiak: szociális- idősellátás, szociális-hajléktalanellátás, szociális-fogyatékkal élők ellátása, szociális-szenvedélybetegek el-látása, szociális-család- és gyermekvédelem, szociális-egyéb ellátás, egészségügyi ellátás, egyéb el-látások. Szociális ellátásban a 2016. évben átlagban 23.270 fő részesült, míg egészségügyi ellátásban 31.679 fő. Egyéb ellátásban 37 fő részesült. A Szeretetszolgálat 198 intézménye közül országosan 6 intézményben folyik egészségügyi ellátás, 1 intézményben egészségügyi ellátás, és 185 intézményben nyújtanak szociális ellátást (Éves beszámoló, 2016).

A Máltai Szeretetszolgálatnál a munkáltatói jogokat általánosan az elnök gyakorolhatja, e jog gyakorlását azonban részben át-adta az ügyvezető alelnöknek, a régióvezetőnek és a regionális ügyvezetőnek. Az ügyvezető alelnök az Országos Központ munkavállalói felett, a régióvezető a regionális ügyvezetővel közösen az egyes régiók munkavállalói felett gyakorolhatja a munkáltatói jogokat. Az ügyvezető alelnök és a regionális ügyvezetők felett továbbra is az elnök gyakorolja a munkáltatói jogot. Az általános alelnök és a régióvezetők választott tisztségviselők, így nekik munkaszerződésük sincs, önkéntesen látják el feladatukat. Tisztségviselői jogviszonyt töltenek be, amely a tisztségre történő megválasztás elfogadásával jön létre.

Az MMSz jóváhagyott költségvetés alapján gazdálkodik. A tárgyévi költségvetés a tárgyév február 28-áig készül el a szervezeti egységekkel egyeztetve. A költségvetést a tárgyév májusában hagyja jóvá az éves rendes Országos Küldöttgyűlés. A jóváhagyásig a költségvetés szerinti működést az Elnökség engedélyezi, az Országos Küldöttgyűlés általános felhatalmazása alapján. A jóváhagyott költségvetést az Elnökség módosíthatja, szintén az Országos Küldöttgyűlés felhatalmazása alapján. A módosításról az Elnökség köteles beszámolni a következő évi Küldöttgyűlésen.

Az egyes szervezeti egységek maguk készítik el a saját költségvetésüket egy internetes tervezési felületen. Így elemi költségvetés készül a csoportokra, az intézményekre és szolgálatokra, a különböző projektekre és az irányító központokra. Az elemi költségvetések tervezése kiterjed a bérekre és járulékokra, a gépjármű üzemeltetési és szállítási feladatokra, az ingatlanokkal és a működéssel kapcsolatos költségekre, beruházásokra, bevételekre, és a pénzforgalom tervezésére.

Az országos költségvetés az elemi költségvetések összesítésével jön létre. Az egyes szervezeti egységek a jóváhagyott költségvetés keretein belül gazdálkodhatnak, a költségvetés betartásáért pedig a szervezeti egység vezetője felel. Az egyes csoportokban tehát a csoportvezető, az intézményekben, szolgálatokban az intézményvezető és a szolgálatvezető, a régiókban a régióvezető

vagy a regionális ügyvezető, az országos központban az ügyvezető alelnök felelős a költségvetés betartásáért.

Az MMSz az Alapszabály, a Szervezeti és Működési Szabályzat, valamint ennek mellékletei alapján működik. A mellékletek tartalmazzák az egyes területek részletes szabályozását is.

Az MMSz elnöke általános utasítási joggal rendelkezik. A munkavállalók felé a munkáltatói jog gyakorló, valamint a munkahelyi felettes adhat utasítást. Az önkéntesek felé pedig az adott szervezeti egység vezetője rendelkezik utasítási jogkörrel.

Szerződést köthet egy személyben az elnök. Fenntartói és pályázati tárgykörben szerződést köthet az alelnök, az ügyvezető alelnök, a Szervezet-belső ellenőrzési munkacsoport vezetője közül két-két fő együttesen, valamint a régióvezető és a regionális ügyvezető együttesen. Egyéb esetben az adott személy konkrét meghatalmazással köthet szerződést.

Klasszikus értelemben vett minőségbiztosítási rendszert nem alkalmaznak az MMSz-nél. Törvényi előírásokat követnek az intézményes ellátásnál. A Máltaiak munkája során az alapvető minőségbiztosítási kötelezettség a máltai szellemiség betartása. Ez többek között azt jelenti, hogy a tagok elfogadják a keresztény értékrendet, e szerint élnek és dolgoznak. Gyakorolják a felebaráti szeretetet, a rászorultakért és a rájuk bízott gondozottakért önzetlenül cselekszenek. Megnyilvánulásaik hitelesek, empatikusak és előítélet-mentesek. A rájuk bízott feladatot legjobb tudásuk szerint, szakmai felkészültséggel és alázattal végzik. Hűségesek a közösséghez; a munkatársakkal való kapcsolatukban nyitottak és készségesek. Tisztelik a másik embert, véleményüket nem bántóan képviselik. Viselkedésük, öltözködésük szerény, nem kihívó.

Szakmai és pénzügyi írásos beszámolót minden szervezeti egység készít. Vagyis írásos beszámoló készül a csoportok szintjén, az intézmények és szolgálatok szintjén, a régiók szintjén, valamint országos szinten is. A régiók beszámolója a régióközpont, illetve a régióhoz tartozó csoportok és intézmények beszámolóinak összesítése. Az országos beszámoló tartalmazza a régiók jellemző tevékenységének és az országos programok reprezentatív beszámolóját. A csoport beszámolóját a helyi csoport tagsága, a régió beszámolóját a regionális küldöttgyűlés szavazati joggal rendelkező tagsága (régióvezetőség, a régió csoportjainak vezetői és a csoportok küldöttei), az országos beszámolót az Országos Küldöttgyűlés szavazati joggal rendelkező tagsága (Elnökség és a régiók küldöttei) fogadja el. A pályázati támogatással megvalósuló projektek szakmai és pénzügyi beszámolóit a pályáztató fogadja el (Tihanyi Gábor közlései alapján).

Mivel a Máltaiaknál nincsenek olyan teljesítménymérő adatok és mutatók, mint a versenyszférában működő vállalatoknál, egyéb tényezők jelzik számukra az eredményes működést, mint pél-

dául az elnyert pályázatok számának növekedése. Emellett egyre több szakmai konferenciára kapnak meg-hívást, a szakmai bizottságban betöltött szerepük növekszik. Szakmai téren, főként a hajléktalan ellátásban vezető szerepet töltenek be (Benkóné Lengyel Melinda közlései alapján).

## ÖNKÉNTESÉG

### 3.1. Az önkéntesség története

A magyar történelemben az önkéntes hagyományok kialakulásában meghatározó szerepet játszott a katolikus egyház. Az államalapítást követő időszakban az egyház gondoskodott az elesettekről, szegényekről. Ezt az értékrendet a vallási parancsok és a társadalmi normák közvetítették az egymást a történelem során. Az egyházi szerzetesrendek és kolostorok szerepét idővel átvették a világi testvériségek. Nemcsak jótékonyági, de gazdasági feladatokat is elláttak. Földet műveltek, működ-tették a fogadókat, ispotályokat, alamizsnát osztottak a szegényeknek.

A céhek korszakában a tagok kölcsönös segítségnyújtása kapott nagyobb szerepet. A világi jótékonyági intézmények megjelenése pedig a szabad királyi városokban élő polgároknak köszönhető, akik előjogaikkal élve létrehozták az egyháztól független jótékonyági intézményeket.

A második világháborút követő szocialista rendszer nem kedvezett az önkénteseknek. Az önkéntesség ugyanis elveszítette szabadon választható jellegét. Társadalmi munka címszó alatt központi irányítással szervezték az ilyen jellegű munkát. A célokat is központilag határozták meg. A polgári kezdeményezéseket nem támogatta a politikai rendszer. A társadalmi munka emléke, és a hozzá kapcsolódó negatív emlékek a mai napig nehezítik az önkéntes munka szélesebb körben való elterjedését (Péterfi 2003).

A modern önkéntes mozgalom a rendszerváltozással vette kezdetét. Az önkéntesség definíciója maradéktalanul csak a 90-es évektől kezdve teljesülhetett. Az önkéntesség hazai fejlesztésének fel-lendítésében meghatározó szerepe volt az ENSZ által 1995-ben, Koppenhágában összehívott csúcs-találkozónak. A „Társadalmi fejlődésről és egyéb kezdeményezésekről” szóló találkozón 117 ország döntött arról, hogy intézkedéseket tesznek a szegénység mérséklése, a teljes foglalkoztatás támogatása és a társadalmi integráció biztosítása érdekében. A résztvevők különös hangsúlyt fektettek az önkéntességre, illetve az ennek szellemében tevékenykedő közösségek és szervezetek társadalmi és gazdasági haladásban betöltött szerepére. Ennek hatására az ENSZ Közgyűlése 1997. november 20-án 123 ország támogatásával a 2001. évet az Önkéntesek Nemzetközi Évének nyilvánította. A jelen-lévő országok közül Magyarország is a támogatását fejezte ki. Az Önkéntesek Nemzetközi Éve kezdeményezésnek négy célt kellett szolgálnia a Közgyűlés határozata alapján. Az önkéntesség társadalmi elismertségének növekedését, valamint az önkéntes szervezeteknek a kormányzat és a helyi hatóságok általi elismertségének erősödését tűzték ki

célul. Továbbá előírták, hogy a kormányok dolgozzák ki az önkéntes munkavégzés támogatási rendszerét, és hogy hozzanak létre egy olyan nemzetközi információs hálózatot, amely elősegíti a tapasztalatcserét (Czike 2006).

Az Egészségügyi Minisztérium egyeztető fórumán, 2000 szeptemberében kezdték meg a magyar-országi Önkéntesek Nemzetközi Éve 2001. programsorozat szervezését. Az önkéntesség hazai fejlesztésének lehetőségeiről és a nemzetközi évvel kapcsolatos teendőkről 70 civil és egyházi szervezet, valamint 6 minisztériumi képviselő döntött. A kezdeményezés hatására megalakult az Önkéntesek Nemzetközi Éve Magyarországi Akcióbizottsága, amely később nemzetközi mintára átalakult Nemzeti Bizottsággá. Az év során többek között létrejött egy honlap ([www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu)), megszületett az első, önkéntesekkel és önkéntes szervezetekkel foglalkozó kutatás, megkezdték az önkéntes törvény előkészítését. 2001. december 5-én először került megrendezésre az Önkéntesek Nemzetközi Napja. A programsorozat részeként megrendezték az első Önkéntesek Hetét, az Önkéntesek Ünnepest, és létrejött az Önkéntes Központ Alapítvány. Ez a szervezet az önkénteseket és az önkéntesekkel dolgozó civil szervezeteket támogatja. Az Önkéntesek Nemzetközi Éve kezdeményezés hatására a kormányzati és a civil szféra közötti párbeszéd rendszeresebbé vált. Ez az év a kormányzat és a civilek közös sikertörténetének mondható, eredményei a társadalmi összefogás hatékonyságáról és fontosságáról tanúskodnak (Czike 2006).

Tíz évvel később, 2011-ben került megrendezésre az Önkéntesség Európai Éve. Ez a kezdeményezés újabb lehetőséget kínált az önkéntesség népszerűsítésére, elismertségének növelésére. A rendezvény keretein belül számos program valósulhatott meg, melyek mind az önkéntesség üzenetére hívták fel a társadalom figyelmét. Megrendezésre került többek között az Önkéntesen a tiszta Magyarországot országos hulladékgyűjtő akció, az Önkéntes roadshow, az Önkéntesek Hete, és a Társadalmi Szolidaritás program középiskolásoknak. Ebben az évben megkezdtek továbbá a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020 című dokumentum kidolgozását. A stratégia három általános célt tűzött ki. Az első cél az önkéntesség kultúrájának fejlesztése, és attitűdfejlesztés annak érdekében, hogy csökkenjenek az önkéntességgel kapcsolatos negatív előítéletek, az önkéntesség a közbeszéd tárgyává váljon. A második pontban speciális célcsoportok bevonását tűzték ki célul, különös tekintettel a fiatalokra, az idősekre, a kisgyermekes anyukákra. A harmadik célkitűzés a hátrányos helyzetű csoportok integrációjának elősegítése, a társadalmi kohézió növelése volt. Ezen célkitűzések elérésének mérhetősége érdekében eredményességi mutatókat is meghatározott a stratégia. Ilyen előírt mutatók voltak például, hogy a felnőtt lakosság legalább 25 százaléka minimum egy alkalommal felkészült önkéntes programokban vegyen részt, vagy a felnőtt lakosság 30 százaléka tisztában legyen az önkéntesség fogalmával és jelen-

tőségével. Az utóbbi évek intézkedései közül az iskolai közösségi szolgálat, valamint a foglalkoztatást helyettesítő támogatás megszerzése érdekében végezhető közérdekű önkéntes tevékenység kiemelt szereppel bírtak az önkéntesség terjesztésében. A rendszerváltás óta tehát számos kedvező fejlemény, intézkedés történt Magyarországon. A térség más államaihoz hasonlóan az önkéntesek száma felfelé ívelő trendet követ, és a közgondolkodás is pozitív irányba változott az önkéntesség megítélésével kapcsolatban (Batta 2013).

### 3.2. A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló 2005. évi LXXXVIII. törvény rögzíti az önkéntes tevékenység alapvető szabályait, többek között meghatározza a fogadó szervezetek és az önkéntes tevékenységek körét. A törvény meghatározása szerint az önkéntes tevékenység a társadalom tagjainak szolidaritásán alapszik, az állampolgárok öntevékenységet fejezi ki, személyeknek és közösségeknek más vagy mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett tevékenysége. Az Országgyűlés jelentős társadalmi erőforrásként tekint az önkéntesekre. Annak érdekében, hogy a közcélok minél hatékonyabban megvalósulhassanak, kedvezmények és garanciák biztosításával ösztönzi az állampolgárokat és szervezeteiket a társadalom előtt álló feladatok megoldására.

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény 3. § alapján fogadó szervezet lehet a helyi önkormányzat, a nemzetiségi önkormányzat közfeladatai körében, a költségvetési szerv az alaptevékenysége körében, a magyarországi székhelyű civil szervezet, közhasznú szervezet, egyházi jogi személy vagy vallási tevékenységet végző szervezet, közszolgáltató intézmény.

A 4. § (1) szerint önkéntes csak az lehet, aki tizedik életévét betöltötte. Közérdekű önkéntes tevékenységet végezni csak önkéntes jogviszony keretein belül lehet, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre (6. §). Az önkéntes szerződésben meg kell határozni a közérdekű önkéntes tevékenység tartalmát, a közérdekű önkéntes tevékenység ellátásának helyét, a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítandó időt és pihenőidőt, valamint azokat a juttatásokat, amelyeket az önkéntesnek biztosítanak. Az önkéntes szerződést kötelező írásba foglalni többek között akkor, ha az önkéntes szerződést határozatlan időre, vagy lega-

lább tíz napra kötik, az önkéntes ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásban részesül, az önkéntes kifejezetten ezt kéri, vagy ha ezt jogszabály elrendeli.

A közérdekű önkéntes tevékenység tehát ellenszolgáltatás nélkül végzett tevékenység. A 2. § alapján ellenszolgáltatásnak minősül minden olyan vagyoni előny, amelyhez az önkéntes a közérdekű önkéntes tevékenységhez kapcsolódóan jut. Nem minősül viszont ellenszolgáltatásnak a fogadó szervezet által az önkéntesnek a közérdekű önkéntes tevékenység ellátása érdekében adott munkaruházat, védőfelszerelés, utazás, szállás, étkezés költsége, védőoltás, szűrővizsgálat, iskolarendszeren kívüli képzés költségei, egészség- és baleset-biztosítás költségei, az önkéntes tevékenységért nyújtott jutalom.

### **3.3. Az önkéntességről**

Az önkéntes tevékenység végzése nem csak a társadalom számára lehet hasznos. Önkéntes munka révén az önkéntesek is számos előnyre tehetnek szert. Czike (2003, 72) alapján az önkéntes tevékenység elősegítheti az önkéntesek társadalmi integrációját, csökkenti a szegénységet, hozzájárulva a teljes foglalkoztatottsághoz. A munkanélkülieknek újra önbizalmat adhat, lehetőséget teremtve kapcsolati hálók kiépítésére.

Szinte minden korcsoport számára tartogat előnyöket. Az önkéntesség lehetőséget adhat a fiatalok számára munkatapasztalatok szerzésére. A pályakezdők esetén külön előnyt jelent, ha első munkahelyi gyakorlatukat olyan segítő környezetben végezhetik, ahol a felelősséget még nem nekik kell viselniük. A nők számára az önkéntesség lehetőséget adhat a munkaerőpiacra való belépésre, szülési szabadságból való visszatérésre. A nyugdíjasok esetén a magány, a passzivitás elkerülésében segíthet az önkéntesség (Czike - Bartal 2004).

Az önkéntes munka jelentős gazdasági erőforrás. Ez abban is megnyilvánul, hogy még a leggazdagabb országokban is az állampolgárok segítségét igénybe véve, önkéntes szervezetek bevonásával oldják meg a legsúlyosabb társadalmi problémákat. Az önkéntes szektor ott kap szerepet, ahol az állam bizonyos okokból kifolyólag nem tud, vagy ahol az üzleti szektor nem akar megjeleni. Előbbire példa a speciális szükségletek kielégítése, míg utóbbi a gazdasági megtérülés hiánya esetén fordulhat elő. Az önkéntes munka tehát aktív társadalmi részvételre ad lehetőséget. Éppen ebből a tényből származik a legtöbb előnye. Többek között fejleszti a kezdeményező- és cselekvőkészséget. Erősíti a résztvevőkben a felelősség-vállalás, az állampolgári elkötelezettség, a bizalom, a kölcsönösség és a szolidaritás érzetét. Még a társadalom perifériájára szorultaknak

is lehetőséget ad arra, hogy kitörjenek helyzetükből. Esélyt kaphatnak ugyanis arra, hogy bekapcsolódjanak egy csoport tevékenységébe, anélkül hogy elutasítanák őket. Egyesek számára tehát az önkéntesség a társadalomban való részvétel egyetlen eszköze. A szektor gyengéje viszont, hogy igen erősen függ az állami vagy más jellegű forrásoktól. Hosszú távon támogatások nélkül, önerejéből képtelen folyamatos szolgáltatást nyújtani. (Péterfi 2003)

Az önkéntes munka során keletkező értékekről és előnyökről talán maguk az önkéntesek tudnak a leghitelesebben nyilatkozni. A „megélt élmény” jelentőségét hangsúlyozza. Egy konferenciasorozat arra kereste a választ, hogy mit kap az önkéntes a munkavégzés során. Kérdésére az alábbi válaszok érkeztek: „ismertséget, odatartozást, jó hírnevet, elismertséget, tiszteletet, megbecsülést, új kapcsolatokat, változást, új karriert, társadalmi kapcsolatok kiszélesedését, az el-zártság feloldását, az elszigeteltségből való kilépést, új szerepeket, biztonságérzetet, önbizalmat, a személyiség épülését, személyes figyelmet, önmegvalósítást, elfogadást, szabadságot, tudást” (Péterfi 2003). Ebből jól látszik, hogy az önkéntesek nem csak adnak, de rengeteget gazdagodnak is tevékenységük révén.

### **3.4. Önkéntes szerepek**

Az önkéntes munkát vállalók többféle szerepet is betölthetnek egy szervezetben. Katheryn Heidrich négyféle szerepet különít el, ezek az alábbiak: vezetés, direkt szolgálat, általános támogatás, külső tagság. A vezetői szerepkörbe azokat az önkénteseket sorolhatjuk, akik igazgatósági, vezetőségi tagok, kurátorok, bizottsági tagok, vezetői vagy projektvezetői feladatokat látnak el. Direkt szolgálatnak minősül a szervezeti célok elérése érdekében végzett érdemi tevékenység, például a szervezeti tagság, a rendszeres munkavégzés. Az időszakos tevékenység, alacsonyabb szintű munka már az általános támogatás körébe tartozik, erre példa a rendszeres adományozás. A leglazább kapcsolódást a külső tagság jelenti, ez már nem minősül rendszeres szolgálatnak, ilyen lehet például az alkalmi feladatokban való részvétel (Farkas 2004).

### **3.5. Önkéntesek motivációi**

Motiváció alatt többnyire egy cselekvésre, viselkedésre ösztönző erőt, indítékot értünk. A fogalom azonban igen nehezen körülhatárolható, nehéz egységesen definiálni. Valójában nincs is rá normatív meghatározás sem a pszichológiában, sem pedig a szociálpszichológiában. Ebből kifo-



lyólag számos motiváció értelmezés létezik, és mindegyik mást helyez a középpontba (Bartal 2010).

Mivel az önkéntes tevékenység definíció szerint ellenszolgáltatás nélküli, anyagi ösztönzőkről, mint motivációs tényezőkről nem beszélhetünk.

### **3.5.1 Önkéntesek tipizálása**

Az önkéntes munkát végző személyek tipizálása segítségünkre lehet a motiváltság megértésében. Három fő típust különít el. Az első típusba az igényvezéreltek tartoznak. Számukra elsődleges cél a fiziológiai szükségleteik kielégítése, vagyis saját túlélésükre koncentrálnak. Őket a Maslow piramis alsó szintjére lehetne besorolni. Ők azok az egyének, akik az önkéntesség szempontjából nem jöhetnek szóba, motiváltságuk ugyanis igen alacsony szintű. A második típusba a kívülről irányított személyek tartoznak. Ezeket az embereket nagyban befolyásolja a környezetük, nagy hatással vannak rájuk mások viselkedési normái. Őket meggyőzés, érvelés, mások példájának megmutatása révén lehet motiválni. Végül a harmadik típusba a belülről irányítottak tartoznak. Ezek az emberek különösebb motivációs ráhatás nélkül is megnyerhetőek önkéntes szolgálatra, ők ugyanis értéknek tartják az ilyen jellegű munkát, erőforrásként tekintenek önmagukra. (Farkas 2004)

### **3.5.2 Hagyományos és új típusú önkéntesség**

A motivációk alapján (Czike 2006) az önkéntesség két fő típusát különböztet meg, a hagyományos és az új típusú önkéntességet. Ez a két típus egymás mellett, sokszor egymást kiegészítve jelentkeznek. Gyakran az adott élethelyzet függvényében változik, ki melyik csoporthoz tartozik.

A hagyományos típusba tartozókra főként az adományozás, jótékonykodás jellemző. Ezeket a tevékenységeket általában a családos, gyermekekkel rendelkező középkorú vagy idősebb nők végzik. Alaptevékenységüknek számít többek között a ruhaosztás, ebédosztás, különböző segélyprogramokban való részvétel, véradás. Ez a típus a hagyományos társadalmi értékekhez kötődik, a humanitárius társadalmi szerepvállaláson és a szolidaritáson alapszik. Számos önkéntes vallási okokból, a szegényeken való segítség szándékával végzi ezt a fajta tevékenységet.

Ezzel szemben az új típusú önkéntesség csoportjában a tudásalapú, információs társadalomra jellemző társadalmi értékek állnak a középpontban. Főként fiataloknál figyelhető meg, akiknél

előtérbe kerül a szaktudás, a gyakorlati tapasztalat megszerzésének és a kapcsolati háló kiépítésének fontossága. Ennek érdekében egyre több fiatal csatlakozik önkéntes programokhoz. Az Európai Unió önkénteseket támogató rendszere arra ösztönzi a fiatalokat, hogy külföldön is szerezzenek önkéntes tapasztalatokat. Ez a csoport tehát motivációját tekintve elsősorban érdekalapú, hiszen a tudás megszerzésének vágya hajtja a fiatalokat (Czike 2006).

### **3.5.3 Befolyásoló tényezők**

Az önkéntességet befolyásoló tényezők Wilson (2000) szerint a (1) humán tőke, (2) társadalmi erőforrások, és (3) a demográfiai tényezők.

A humán tőke esetén az oktatás színvonalát, a munka-szabadidő egyensúlyát és a jövedelmi szintet érdemes vizsgálni. Az oktatás színvonalából előre jelezhető az önkéntességre való hajlam. A tanulásra fordított idő ugyanis ösztönzőleg hat az önkéntességre, a tanult emberek könnyebben ismerik fel a problémákat, sokkal empatikusabbak, és magabiztosabbak. A tanult embereket ráadásul nagyobb valószínűséggel is kéri fel önkéntes tevékenységre, ami részben annak is tulajdonítható, hogy ők több szervezetben is tagok.

Ami az önkéntes munkaerőt illeti, sokáig az a feltételezés volt érvényben, hogy főként csak nők végeznek önkéntes tevékenységet, mivel ők rengeteg szabadidővel rendelkeznek. Ez egyben egy burkolt célzás volt arra vonatkozóan, hogy a fizetett munka és az önkéntesség egymással összeegyeztethetetlen. Az ezzel versengő elmélet szerint azonban a munka a társadalmi integráció egy formája, a társas készségek növelésének egyik módja. Ezek pedig mind növelik az önkéntességre való hajlandóságot.

Az önkéntes munka esetén igen fontos szempont a munka-szabadidő egyensúlyának megtalálása. A szereptúlterheltséggel foglalkozó elmélet negatív kapcsolatot feltételez a munkával töltött idő és az önkéntesség között. Az idő kényszer valóban megalapozott szempontnak tűnik, ugyanis a rész-munkaidőben dolgozók több időt fordítanak önkéntes tevékenységre, összehasonlítva a teljes munkaidőben dolgozókkal. Viszont a fizetett és az önkéntes munka kapcsolatát két másik tényező is bonyolítja. Az önkéntességre való legalacsonyabb hajlandóság ugyanis azoknál tapasztalható, akik nincsenek jelen a munkaerőpiacon (munkanélküliek és kisgyermekes anyák). Ez pedig arra enged következtetni, hogy a munkavégzés a társadalmi integráció egy olyan formája, amely támogatja az önkéntességet. A fizetett és az önkéntes munka kapcsolatát tovább bonyolítja, hogy a teljes munkaidőben dolgozók esetén egy enyhe növekedést tapasztalhatunk az önkéntesség terén, a fizetett munka-órák számának növekedésével. Ez talán azzal magyarázható,

hogy a munkaórák száma nem csak az adott állás időigényét, hanem annak fontosságát is kifejezi. Így tehát a tekintélyesebb állással rendelkezők önkéntes tevékenység végzésére is hajlamosabbak.

Ugyanakkor nem csak a ledolgozott órák számát érdemes vizsgálni. Sokkal fontosabb lehet az egyén befolyása a munkával töltött időre. A vállalkozók és a rugalmas munkaidőben dolgozók ugyanis nagyobb valószínűséggel kezdenek önkéntes munkába. A munkaórák számolgatásán kívül az is meghatározó szempont lehet még, hogy mivel is foglalkozik az egyén. A foglalkozás szintjével egyenes arányban növekszik az önkéntesség valószínűsége is. Az is lehetséges, hogy egyesek az önkéntes munkában találnak kárpótlást mindazért, amit a fizetett munkájukban megtagadtak tőlük.

A humán tőke esetén érdemes vizsgálni a jövedelmi szintet is. A racionális választás elmélete fordított kapcsolatot feltételez az önkéntes munkaórák és a bérek között, mivel az alternatíva költség is növekszik, ha a bérek emelkednek. A gyakorlat azonban meglehetősen vegyes képet mutat.

A következő vizsgálandó kategória a társadalmi erőforrásoké. Ez olyan szempontokat érint, mint a szociális hálók és a családi kapcsolatok. A társadalmi erőforrások magyarázatot adhatnak arra, hogy miért találunk több önkéntest a magasabb társadalmi státusszal rendelkező körökben. Ők ugyanis sokkal több szervezethez csatlakoznak, és így nagyobb valószínűséggel válnak aktív résztvevőkké. A társadalmi kapcsolatokat vizsgálva arra is magyarázatot kaphatunk, hogy az extrovertált emberek miért hajlamosabbak önkéntes tevékenységre. Az extrovertált emberek egyszerűen több emberrel kerülnek kapcsolatba, egyszerre több szervezetben is tagok, ami növeli az önkéntesség esélyét. A társadalmi hálókat vizsgálva arra is fény derülhet, hogy miért találunk több önkéntest a házasság, gyerekes és a vallásos emberek körében. Érdekes lehet, hogy a házasság nagyobb valószínűséggel vállalnak önkéntes munkát, mint az egyedülállók. Viszont az egyedülálló, gyerekekkel nem rendelkező emberek fordítanak a legtöbb időt önkéntességre. Ha egy házaspár valamelyik tagja önkénteskedik, az növeli az esélyét annak, hogy a másik is csatlakozik hozzá. Ha viszont csak az egyikük önkénteskedik, akkor nagy valószínűséggel a feleség lesz az. A feleség önkéntes tevékenysége kiegészíti a férje tevékenységét, ahogy a férj önkéntességre fordított ideje növekszik, úgy nő a feleségé is. A férj viszont helyettesíti a felesége önkéntességét, vagyis minél több időt tölt a feleség önkéntességgel, úgy csökken a férj önkéntes munkaóráinak száma.

A háztartásban lévő gyerekek száma egyszerre lehet az önkéntesség akadálya és kiváltója is. Ez nagyban függ a gyermekek számától, a gyermekek és a szülők életkorától, a családi és foglalkoztatási állapotuktól, és az önkéntes munka természetétől. A gyermekes családok nagyobb valószínűséggel fognak önkénteskedni, mint a gyermektelen szülők. Viszont a kisgyermekesek kevesebb időt tudnak önkéntességre fordítani, mint azok, akiknek már nagyobb gyermekeik vannak. További érdekesség, hogy az iskoláskorú gyermekkel rendelkező házaspárok szintén pozitív hatással vannak az önkéntes rátára.

A demográfiai tényezők alatt a kor, nem, és a faj vizsgálatát érti. Az önkéntesség a középkorúak esetén éri el a csúcspontját. Az egyetlen kivétel erre a megfigyelésre a magas kockázattal járó önkéntes tevékenységekhez köthető, ami főként a fiatalabbakat vonzza. (Wilson 2000)

A racionális választás elmélete szerint nyugdíjas korba lépve megnő az önkéntesek száma, mivel ebben a korban az embereknek több szabadidejük lesz. A helyettesítés elmélete szerint a nyugdíjasok az önkéntes tevékenységben keresik azokat a fizikai és társadalmi előnyöket, amelyekre korábban fizetett munkájukban tehettek szert. Számos tanulmány azonban arra a következtetésre jutott, hogy a nyugdíjas lét önmagában nem növeli jelentősen az önkéntes munkaerőt, viszont azok körében, akik már korábban is önkénteskednek, nyugdíjba lépést követően növekszik az ezzel töltött órák száma.

Ahogy a fiatal felnőttek középkorba lépnek, a karrierista törekvések helyébe a közösséget előtérbe helyező tevékenységek lépnek. Középkorból időskorba lépve pedig elfordulnak a fiatalokhoz köthető, politikai vagy etnikai csoportosulásoktól, és helyette inkább a szolgáltató, rekreációs tevékenységet folytató szervezetek felé fordulnak, hogy segíthessenek az idősebbeken. Ezek az életkorbeli váltások egészen jól magyarázhatók a helyettesítés elméletével, hiszen az emberek többnyire olyan munkát vállalnak, amiből később nekik is hasznuk származhat.

A nemeket illetően nem lehet egységes megállapítást tenni, országonként eltérő összefüggéseket láthatunk a nemek és az önkéntesség között. Észak-Amerikában például valamivel több a női önkéntes, de Európában már más a helyzet. Egyes országokban a női, másokban a férfi önkéntesek vannak többségben. A nemek hatása az önkéntességre ráadásul életciklusonként is változik. A fiatalok közül a nők hajlamosabbak több időt szentelni az önkéntességnek, viszont az idősebbek körében fordított a helyzet. A nemek közti különbségre magyarázatot adhatnak a társadalmi erőforrások, a humán tőke és a személyes nézetek. A nők szemében felértékelődik az altruizmus, empátia. Sokkal többet jelent számukra, ha segíthetnek másokon. Úgy érzik, elvárják tőlük, hogy törődjenek mások érzelmi és társas szükségleteivel is. Sok nő a házastársi és szülői szerep kiter-

jesztését látja az önkéntességben. Ennek ellenére mégsem beszélhetünk kiugróan magasabb női önkéntes rátákról. Ez azzal magyarázható, hogy a férfiak több szabadidővel és társadalmi tőkével rendelkeznek. Ha a nők is ugyanannyi társadalmi tőkével rendelkeznének, mint a férfiak, valószínűleg még több önkéntes munkát vállalnának.

A nemek között nem csak az elvégzett munka mennyiségében van eltérés, hanem a munka jellegében is. A nők hajlamosabbak a személyesebb, több gondoskodást igénylő feladatokban részt venni. Politikai tevékenységekben, vezető pozíciókban viszont kevesebb nőt találunk. Ez a minta nem változik az országok vagy a kor függvényében.

Ahogy a korbeli és nemek közti eltéréseknél is megfigyelhettük, a fajok közti különbségek is befolyásolják, hogy milyen jellegű munkát végez az önkéntes. A színes bőrű önkéntesek például a fekete közösségekben jelentkező szükségleteket helyezik előtérbe. Küzdenek a bűnözés ellen, rászorulókon segítenek, támogatják a helyi politikai kezdeményezéseket. A faji különbségek önkéntességre gyakorolt hatásával eddig még nem sokan foglalkoztak. Az viszont egyértelműen látszik, hogy a színes bőrűekre nagyobb az egyházak befolyása, mint a fehérekre (Wilson, 2000 alapján).

#### **3.5.4 VFI és VMI a motivációkutatás fejlődése**

Motivációkutatás alatt bizonyos tevékenységek kiváltó okainak vizsgálatát értjük. Arra a kérdésre keresik a választ, hogy adott cselekvés, viselkedés miért valósul meg, milyen tényezők játszanak ebben szerepet. A háttérben álló ösztönző erők felismerésével és megértésével a viselkedés is befolyásolhatóvá válik (Bartal 2010).

***A motivációkutatás során megkülönböztetünk endogén és exogén cselekvést kiváltó okokat.*** Az endogén okok belülről fakadnak, belső folyamatok, mint például az észlelés. Az exogén kiváltó okok olyan környezeti befolyásoló tényezők. A biológiai megközelítés egy harmadik lehetőség a motivációkutatás terén, amely egyszerre vizsgálja a motivációk pszichológiai (pl. neuropszichológia) és evolúciós szempontjait (pl. evolúciós gazdaságtan) is figyeembe véve egyszerre elemzi a belső és a külső befolyásoló tényezőket (Haefliger – Hug, 2009).

A nemzetközi önkéntes motivációkutatásoknak három korszakát lehet megkülönböztetni. Az ***első korszakban*** két-három faktoros motivációs modellekkel próbálták leírni és értelmezni az önkéntesek motivációit. Ebben a korszakban a modellekkel többek között azt vizsgálták, hogy az önkéntesség belső indíttatásra, az önkéntes saját választása szerint történik-e, vagy a külső körülmények befolyásolják azt. Ez az ***intrinzik-extrinzik megközelítés***, amely tehát arra keresi a

választ, hogy honnan erednek az emberi viselkedést befolyásoló motívumok. A nyolcvanas években pedig az altruizmus-egoizmus szintjét mérő kétfaktoros modellek váltak meghatározóvá. Cnaan és Goldberg-Glen (1991) kutatása szerint az emberek nem csak egyetlen motiváció hatására döntenek, hanem az egoisztikus és az altruisztikus motivációk együttese határozza meg egy önkéntes motivációs készletét (Bartal 2010).

A *második korszak* a többfaktorú motivációs leltár, a *Volunteer Functions Inventory (VFI)* kidolgozásához köthető. A Clary és társai (1992, 1998) által kidolgozott VFI tehát új korszakot teremtet a motivációkutatás terén. Az önkéntességre ugyanis már úgy tekintettek, mint egy jelenségre és folyamatra, amelyben az attitűdök, meggyőződések, társadalmi gondolkodások, a kapcsolatok és a személyiség mind kulcsszerepet játszanak. Clary és munkatársai (1998) különbséget tettek a spontán és a tervezett segítségnyújtás között. Az önkéntességet tervezett segítségnek (planned helping) tekintették (Bartal, 2010).

A *Volunteer Functions Inventory (VFI)* hat tényezőből áll, ezek az alábbiak: *értékek* (value), *védelem* (protection), *kARRIER* (career), *társadalmi* (social), *megértés* (understanding), *fejldés* (enhancement). Az értékek motívum mások jólétét helyezi előtérbe, így ez a motívum tekinthető a leginkább altruistának. Túlnyomórészt egoista motívum viszont a védelem, amely a személyiség negatív jellegét próbálja kivédeni, olyan negatív értékek ellen küzd, mint például a bűnözés, az unalom. A kARRIER motívum egyértelműen haszonelvű, az egyén kARRIERCÉLJAIT állítja középpontba. A társadalmi motívum az egyén környezetéből érkező társadalmi elvárásokra reagál, valószínűleg közelebb helyezkedik el az altruizmushoz, mivel másokra irányítja a figyelmet. A megértés én központú motívum, új ismeretek, képességek elsajátítására törekszik. Végül a fejlődés motívuma az egyén személyiségének pozitív jellegét igyekszik erősíteni, ellenben a védelem motívummal. A fejlődés motívuma magába foglalhatja az önfelismerést, társadalmi kapcsolatok kiépítését is. Szintén egy én központú motívum (Haefliger – Hug, 2009).

Clary és társai (1998) arra a megállapításra jutottak, hogy a kiválasztott hat motívum módszertanilag megbízhatóan és stabilan képes felmérni az önkéntesek motivációit. Mivel az egyes faktorok nem keverednek egymással a vizsgálat során, az egyes motivációs faktorok egyenként is mérhetők. Ezt egyben a VFI nagy előnyének is tartották. Ráadásul a bevezetett motivációs faktorok nagy általánosságban is érvényesek az önkéntesek motivációira, függetlenül attól, hogy milyen területen önkéntes az egyén.

A VFI jelentőségét az is bizonyítja, hogy számos további tanulmány született motivációs vizsgálatokból. Omoto és Snyder (2002) az önkéntesség időtartamát és a motívumok összefüggését

vizsgálta, Allison és Okum (2002) pedig a VFI megbízhatóságát tesztelte. Haefliger és Hug (2009) a Svájcban élő egyetemista önkéntesek körében vizsgálta a motívumok és a meggyőző üzenetek közötti összefüggéseket.

Természetesen kritikák is érték a VFI-t. A módszertanát illetően azt kifogásolták a legtöbbször, hogy zárt kérdéseket használ. Haefliger és Hug (2009) pedig a kísérletekben résztvevő kontrollcsoportok közötti különbséget találta kifogásolhatónak.

A motivációkutatás *harmadik korszaka* a *Volunteer Motivation Inventory (VMI)* kérdőív megalkotásához köthető. A kilencvenes évek végétől ugyanis előtérbe kerültek az olyan jellegű kutatások, amelyek az önkéntes motivációkat felmérő kérdőívek, leltárok létrehozásával foglalkoztak. McEwin és D'Arcy (2002) nyolc motivációs faktort jelölt ki egy többlépcsős módszertan segítségével (fókusz-csoportok, nyitott kérdések, pilot-study). Ezzel megalapozták a VMI pilotváltozatát. A nyolc faktor egy részét a VFI-ből emelték át (érték, karrier, reaktivitás), egyeseket pedig ők alkottak meg, mint például a *személyes fejlődés faktorát*, az *elismertség faktorát*, a *hedonisztikus faktort*, a *szociális faktort* és a *reciprocitás faktort*. A személyes fejlődés faktor azt vizsgálja, hogy az önkéntesség mennyiben válik az egyén fejlődésének részévé. Az elismertség faktora a szervezet, a közösség felől érkező elismertségi igényt méri fel. A hedonisztikus faktor az önkéntes munkából eredő öröm mértékével foglalkozik. A szociális faktor az önkéntesség révén kialakuló társas kapcsolatok fontosságát jelzi. A reciprocitás faktor esetén pedig azt próbálták meg mérni, hogy az önkéntességért mennyiben remél majd viszonzást az önkéntes (Bartal, 2010).

Az önkéntesek motivációját vizsgáló kérdőív a *Volunteer Motivation Inventory (VMI)* nevet kapta. Esmond és Dunlop (2004) tovább alakította a VMI-t, felhasználva és részben módosítva McEwin és D'Arcy (2002) Volunteer Motivation Inventory-jét, valamint Clary, Synder és Ridge (1992) Volunteer Functions Inventory-jét. Esmond és Dunlop (2004) többlépcsős módszertan révén kidolgozta azt a komplex VMI-t, amely immáron már 10 motivációs faktort tartalmazott (Bartal 2010).

A motivációkutatásban multifaktorális modelleket alkalmaznak, az önkéntesség méretének, bonyolultságának és összetettségének megfelelően. Az interdiszciplinalitás szellemében a szociológia, közgazdaságtan és pszichológia szempontrendszere is megjelenik a kérdéssorok kialakításakor. A motivációk összetett rendszerében a motivációk nem függetlenek egymástól, ezért motivációs bázisokról lehet beszélni. (Czike-Kuti 2006) Az önkéntesség objektív és szubjektív moti-

váló tényezőit különíthetjük el. A külső, objektív tényezők a társadalmi körülményektől, státusz, gazdasági helyzettől, strukturális különbségektől függ.

### 3.6. A Szeretetszolgálat önkénteseinek motivációi

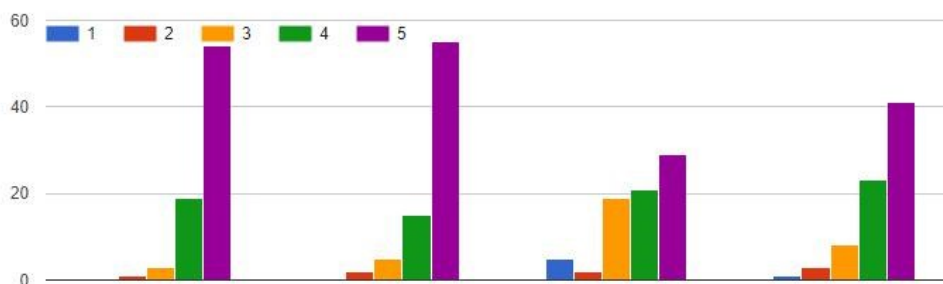
Ebben a fejezetben arra keresem a választ, vajon miért olyan vonzó Máltai önkéntesnek lenni. Mi motiválja az önkénteseket, mennyire elégedettek jelenlegi helyzetükkel a Szeretetszolgálatnál, mennyire érzik megbecsülve magukat? Ajánlanák-e másoknak is az önkéntességet, és ha igen, kiknek ajánlanák? Ehhez hasonló kérdéseket tartalmazott az a kérdőív, amelyet végül 78 Máltai önkéntes töltött ki. A kérdőív eredményeit a Mellékletben is közlöm.

Elsőként a válaszadók demográfiai hátterére kérdeztem rá. A nemek tekintetében a nők kerültek túlsúlyba, a kitöltők 70,5 százaléka nő, 29,5 százaléka férfi volt. A korcsoportok egyenletesen oszlanak meg, a 26-35 év közöttiek vannak a legtöbben (28,2 százaléka), őket követik a 36-50 év közöttiek (24,4 százalék), majd az 51-65 év közöttiek (17,9 százalék), 17-25 év közöttiek (14,1 százalék), 65 fölöttiek (12,8 százalék), és végül a 16 éven aluliak (2,6 százalék). Ebből tehát az látszik, hogy minden korosztály szép számban képviselteti magát az önkéntesek között, nem lehet kijelenteni, hogy a nyugdíjasok, vagy az egyetemista korosztály abszolút többségben lenne. Sőt, jelen esetben a munkaképes korúak, feltehetően főállással is rendelkező korosztály került az első két helyre.

Lakóhely tekintetében a megyeszékhelyen és a városban élők száma megegyezik (35,9 százalék). A ki-töltők 16,7 százaléka a fővárosban él, míg a falun élők aránya csak 9 százalék.

Érdekes, hogy az önkéntesek közel fele (47,4 százalék) felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. Jelentős hányadot (30,8 százalék) képeznek még a középiskolai végzettséggel rendelkezők, míg felsőfokú szakképesítése 10 kitöltőnek van (12,8 százalék). Ebből arra következtethetünk, hogy összefügg az iskolai végzettség az önkéntességre való hajlandósággal. Az érettségivel magasabb szintű iskolai végzettséggel rendelkezők többségben vannak.





7. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben ért egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben) 1-4.

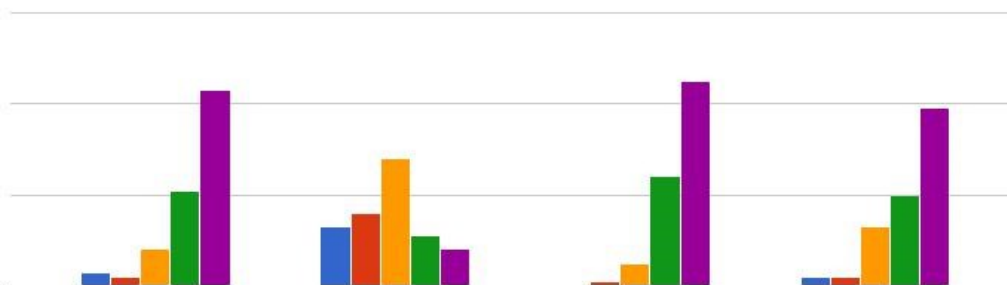
A családdal kapcsolatos kérdések esetén arra voltam kíváncsi, mennyire befolyásolja a családi háttér az emberek önkéntességhez való hozzáállását. Vajon szívesebben önkénteskednek a nagycsaládosok, mint az egyedülállók? A válaszok alapján úgy tűnik, a házások (33,3 százalék) és a párkapcsolatban élők (24,4 százalék) sokkal inkább hajlanak önkéntességre, mint az elváltak (12,8 százalék) és az egyedülállók (20,5 százalék). Arra a kérdésemre pedig, hogy mennyire fontos számukra a család, szinte mindenki (87,2 százalék) a legfelső kategóriát választotta, vagyis nagyon fontos értéket jelent számukra. A gyermekkel és a testvérekkel rendelkező kitöltők is többségben voltak. Így tehát igaznak tűnik az a feltevés, miszerint a családot előtérbe helyezők, nagycsaládosok az önkéntességben is előbb meglátják az értéket.

Mivel a Máltai Szeretetszolgálat egyházi fenntartású egyesület, felmerült a kérdés, vajon milyen arányban tartják magukat vallásosnak az önkéntesek. Van-e összefüggés a vallásos lelkület és az önkéntesség között? A nagy többség (61,5 százalék) vallásosnak tartja magát, a válaszadók 73,3 százaléka pedig a katolikus egyházhoz sorolja magát.

A következő blokk kérdései az önkéntesek elsődleges foglalkozására vonatkoznak. A válaszadók 60% százaléka alkalmazott, 22,7 százaléka nyugdíjas, 9,3 százaléka még tanul. Valamivel több, mint a kitöltők harmada, 36,7 százaléka a civil szférában dolgozik, 18,3 százalék pedig a közszférában, vagyis több, mint 50 százalék nonprofit szervezetnél dolgozik. Multinacionális vállalatnál 16,7 százalék, és ugyanilyen arányban vannak a kisvállalkozásnál dolgozók. Ebből is látszik, de a kérdőív eredményei is alátámasztják, hogy a nagy többség (69 százalék) szellemi munkát végez. A válaszadók közel fele napi 8 órát tölt elsődleges munkahelyén, valamivel több, mint a negyede pedig 8 óránál is többet dolgozik. Meglepő, hogy a válaszadók három- negyede tehát napi 8 vagy annál is több

munka mellett is önkénteskedik. Excelben végrehajtott kor-reláció vizsgálattal még az is megállapítható, hogy a munkahelyen eltöltött idő és az önkéntesség gyakorisága között csak gyenge kapcsolat van, és ez is negatív. Tehát a kapcsolat jellege fordított arányosság. Az önkéntességre való indíttatás ezért nem függ a munkahelyen töltött órák számától. Nem mondhatjuk, hogy többségében csak azok önkénteskednek, akiknek rengeteg a szabadidejük. Azt viszont érdemes szem előtt tartani, hogy kisebbségben vannak az üzleti szférában dolgozók.

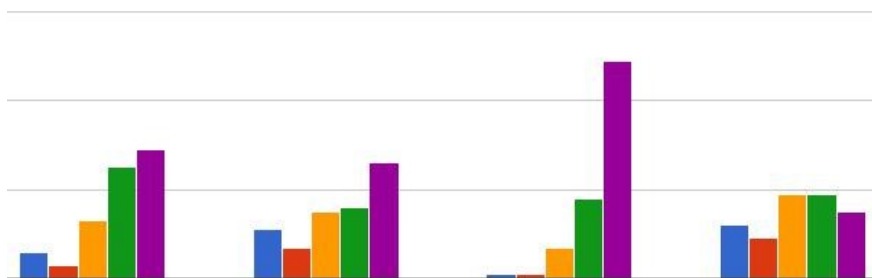
Ezt követően az önkéntességre vonatkozó kérdéseket tettem fel. A kitöltő önkéntesek 52,6 százaléka már több, mint 3 éve önkénteskedik. Sokan (42,9 százalék) közülük heti rendszerességgel segítik a Máltaiak munkáját, de az alkalmi segítők is szép számban képviseltetik magukat (39 százalék).



8. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben ért egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben) 5-8.

A következő blokk olyan önkéntességre vonatkozó állításokat tartalmazott, amelyeket a kitöltőknek 1-5-ig terjedő skálán kellett értékelni, annak megfelelően, hogy milyen mértékben értenek egyet az állítással. Az 5-ös érték jelentette a teljes mértékben egyetértést.

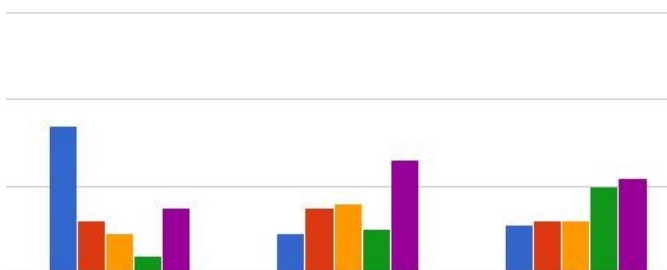
Az első két állítás így hangzott: Az önkéntesség jó érzéssel tölt el, illetve Szeretek másokon segíteni. A grafikonok alapján ezzel a két állítással szinte mindenki egyetért. Kiemelném még a negyedik állítás eredményeit is, mivel itt is kiemelkedően magas azoknak a száma, akik azt állítják, hogy jó emlékek kötik őket a Máltaiakhoz.



9. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben ért egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben) 9-12.

A következő grafikonon egyedül a 6. állításra érkezett válaszok mutatnak eltérő mintázatot. Ezek alapján megállapíthatjuk, hogy a Máltai önkéntesek nem a divatnak hódolva végzik ezt a tevékenységet. Ennél sokkal többet jelent számukra az önkéntesség. Az 5. illetve a 7. és 8. kérdésekre is nagyon hasonló arányban érkeztek a válaszok. A nagy többség egyetért azzal, miszerint a Szereztisztogatásnál megbecsülik, Az önkéntesség hasznos időtöltés, Új barátokat szereztek, közösséghez tudtak kapcsolódni az önkéntesség révén. Ezek tehát az igazán fontos értékek, ösztönző erők a Máltai önkéntesek számára. Ezekkel szinte kivétel nélkül egyesülni tudnak.

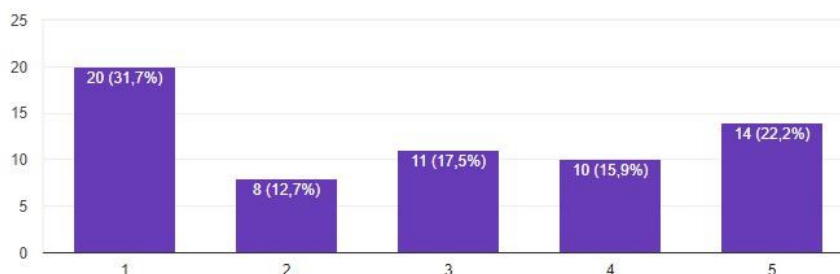
A tapasztalatszerzés is fontos ösztönző erő az önkéntesek számára, a 11. állításra adott válaszok ezt tükrözik. Az önkéntesség munkaerőpiacra felkészítő szerepével viszont nem kimondottan értenek egyet (12. állítás).



10. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben ért egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben) 13-15.

A 13. állítást érdemes még kiemelni, kiugróan magas ugyanis az állítást elvetők száma. Arra voltam kíváncsi, milyen arányban vannak azok, akik esetleg mások javaslatára önkénteskednek. A grafikon alapján viszont a többség önszántából döntött így.

A kérdőív eredményei alapján erős összefüggés figyelhető meg az önkéntesség és az adományozási készség között. A válaszadók közel fele (46,8 százalék) gyakran ajánl fel adományokat is, a nagy többség (73,3 százalék) 1.000-10.000 Ft értékben szokott adományozni.



11. ábra: A kapott juttatások ösztönzőleg hatnak Önre?

A kapott juttatások nincsenek ösztönző hatással a Máltai önkéntesekre. Legalábbis a válaszadók 31,7 százaléka egyáltalán nem tartja ösztönzőnek őket, de nem is elégedetlenek velük. Sőt, az önkéntesek 51,9 százaléka teljes mértékben meg van elégedve velük. Arra a kérdésre pedig, hogy milyen egyéb juttatásnak örülnének, a legtöbben azt válaszolták, hogy semmit nem várnak, mert nem a juttatásokért végzik munkájukat.

Nagyon pozitív képet mutat az utolsó blokk. Arra a kérdésre, hogy ajánlanák-e másoknak is az önkéntességet, 100 százalékban igennel válaszoltak. Ebből tehát az látszik, hogy szívesen végzik munkájukat, jól érzik magukat önkéntesként. A legtöbben (78,2 százalék) fiatalok számára ajánlanák az önkéntességet, de a nyugdíjas korosztályt is nagyon sokan (55,1 százalék) alkalmasnak tartják az önkéntességre. Ennél a kérdésnél egyszerre több választ is meg lehetett jelölni, a beérkező válaszok ezért is haladják meg a 100 százalékot.

Összességében tehát megállapítható, hogy a Máltai önkéntesek jól érzik magukat a Szeretetszolgálatnál, olyan számukra hasznos és értékes tevékenységet végeznek, amelyet nyugodt szívvel

ajánlanának másoknak is, főként fiatalok és nyugdíjasok számára. A másokon való segítség jó érzéssel tölti el az önkénteseket, ez az egyik legfőbb motivációs tényező számukra. Emellett a családi háttér, a közösséghez való tartozás is meghatározó szempont számukra. És bár nem feltétel a Máltaiaknál a vallásos szemléletmód, az önkéntesek közel háromnegyede mégis vallásosnak vallotta magát. Úgy tűnik tehát, hogy a vallási nézetek is befolyásolják, ösztönzik az önkénteseket, hogy egyházi szervezetnél dolgozzanak.

### **3.7. Közösségi szolgálat**

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 6. § (4) alapján az érettségi vizsgák megkezdésének feltétele ötven óra közösségi szolgálat elvégzésének igazolása. A 4. § 15. az alábbi módon definiálja a közösségi szolgálatot: „szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása”.

A nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 133. § (2) a közösségi szolgálat keretében a következő tevékenységeket engedélyezi: egészségügyi, szociális és jótékonyági, oktatási, kulturális és közösségi, környezet- és természetvédelmi, katasztrófavédelmi, óvodás korú, sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók, idős emberek körében végzett sport- és szabadidős tevékenységek, valamint bűn- és baleset-megelőzési területen folytatható tevékenységek.

Ezen kívül a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 2015. évi módosítása a felsőoktatásban tanulók számára is lehetőséget kínál önkéntes tevékenységben való részvételre. A 2015. évi CXXXI. törvény 59. § (2) alapján biztosítani kell a hallgató számára, hogy tanulmányai során az oklevél megszerzéséhez előírt összes kredit legalább öt százalékáig szabadon választható tárgyakat vehessen fel, vagy e tárgyak helyett teljesíthető önkéntes tevékenységben vehessen részt.

A 2011-es köznevelési törvény tehát kötelező közösségi szolgálatot ír elő az érettségi megszerzéséhez, melyet röviden IKSZ-nek, iskolai közösségi szolgálatnak neveznek. Motivációját tekintve ez a

szolgálat nem tekinthető klasszikus értelemben vett önkéntességnek. A Máltai Szeretetszolgálat külön figyelmet fordít a középiskolás fiatalokra, mivel a 15-17 éves korosztály jelentkezése nagyobb szervezést és odafigyelést igényel. A Máltaiak úgy vélik, hogy egy előzetesen jól kialakított struktúrában, megfelelő szervezéssel egybekötve a közösségi szolgálat hasznos lehet egy későbbi önkéntes lelkiület kialakításában. Azok ugyanis, akik fiatakként önkénteskednek, kétszer nagyobb valószínűséggel önkénteskednek felnőttként is (Hajdú 2015).

A fiatalok esetében külön figyelmet kell fordítani a tevékenység megtervezésére, mivel ez a korosztály elvárja, hogy a feladat értelmes legyen, és konkrét, látható eredményt hozzon, ami nyomot is hagy bennük. Éppen ezért fontos a fiatalok felkészítése is, a szociális érzékenységük felkeltése. A feladatvégzésük során is kiemelten fontos a kísérésük. A legfőbb célkitűzés tehát a serdülők szemléletének formálása, hogy ráérezzenek arra, hogy ez nem csak egy kötelezően elvégzendő feladat (Hajdú 2015).

A középiskolások mellett az egyetemisták, pályakezdők szempontjából is előnyös lehet első munkahelyi gyakorlatukat egy olyan segítő környezetben elvégezni, ahol a felelősséget még mások viselik helyettük. A sikeres foglalkoztatás egyik legfontosabb alappillére a Máltaiak szerint a célzatos felkészítés, az ún. „érzékenyítés”. A fiatalok ugyanis ebben a korban még nem rendelkeznek megfelelő ismeretekkel a szociális problémák terén, de koruknál és igazságérzetüknél fogva érzékenyebben reagálnak ezekre. Éppen ezért a jól felépített tematikát követő előadásokkal sikeres lehet a felkészítés (Hajdú 2015).

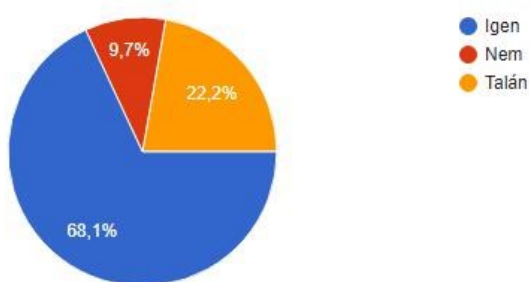
A Máltaiak tehát felismerték, hogy érdemes megcélozni a középiskolás korosztályt is, mert azok a fiatalok, akik az iskolai közösségi szolgálat alatt pozitív élményeket szereznek, nagyobb valószínűséggel térnek vissza a Máltaiakhoz felnőttként is. A fiatalok igényeit és érdeklődési körét szem előtt tartva készíti fel a Szeretetszolgálat a leendő önkénteseket.

### **3.8. Fiatalok motivációi**

Az előző fejezetben láthattuk, hogy a közösségi szolgálaton részt vevő fiatalok motivációit tekintve nem tartoznak a klasszikus értelemben vett önkéntesekhez. A kötelező jelleg azonban nem feltétlenül kell, hogy rosszat jelentsen. Amennyiben a fogadó szervezet megpróbál a fiatalok számára érdekes feladatokat adni, az ő elvárásaiknak megfelelő körülményeket teremteni, ahogyan azt a Máltaiak is

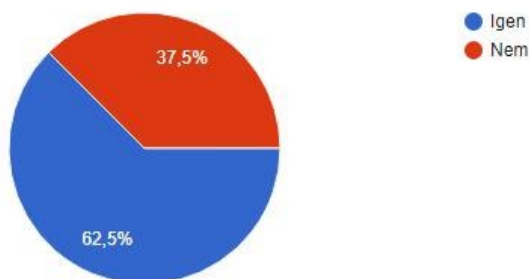
teszik, akkor nagy eséllyel pozitív élményként tekintenek majd vissza a fiatalok az IKSZ-re. Ez pedig elősegítheti a fiatal önkéntesek számának növekedését. Mindezeket figyelembe véve össze-állítottam a középiskolás fiatalok számára egy kérdőívet, amelyben arra voltam kíváncsi, ők hogyan látják, hogyan élik meg ezt a közösségi szolgálatot. Azt szerettem volna megtudni, mennyire elégedettek az adott körülményekkel, milyen hatást vált ki belőlük a közösségi szolgálat. Terveznek-e a jövőben önkénteskedni, és ha igen, milyen területen. Az is érdekelt, hogy vajon milyen kép él bennük az önkéntességről, változik-e a hozzáállásuk a közösségi szolgálat hatására. Ebben a fejezetben tehát ezekre a kérdésekre keresem a válaszokat, a kérdőív eredményeire támaszkodva.

A győri Apor Vilmos Katolikus Iskolaközpont diákjai voltak segítségemre a kérdőívek kitöltésében. Három különböző osztályból összesen 72 kitöltés érkezett a kérdőívre. A választásom részben azért is erre a gimnáziumra esett, mert kíváncsi voltam, vajon az egyházi fenntartásban lévő intézmények diákjai hogyan viszonyulnak az önkéntességhez. A kezdeti feltevésem ugyanis az volt, hogy a magukat vallásosnak tartó fiatalok szívesen vállalnak önkéntes tevékenységet. Ők egyúttal a Máltaiak számára egy megszólítandó célcsoport lehetnének



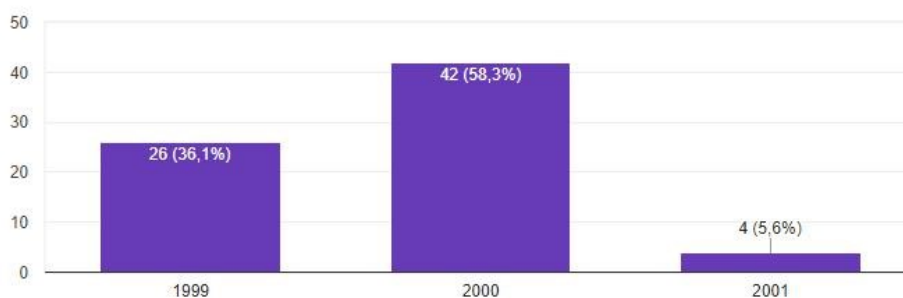
12. ábra: Vallásosnak tartod magad?

A felmérés eredményeit összegezve beigazolódott a hipotézisem. A válaszadók 68,1 százaléka vallásosnak tartja magát, ami egy katolikus iskola esetén nem meglepő eredmény. Ami viszont érdekes, hogy a megkérdezettek többsége, 62,5 százalékuk vállalt már valamilyen önkéntes munkát a kötelező közösségi szolgálaton kívül, fiatal koruk (17-19 évesek) ellenére is.



13. ábra: A közösségi szolgálaton kívül végeztél már önkéntes tevékenységet?

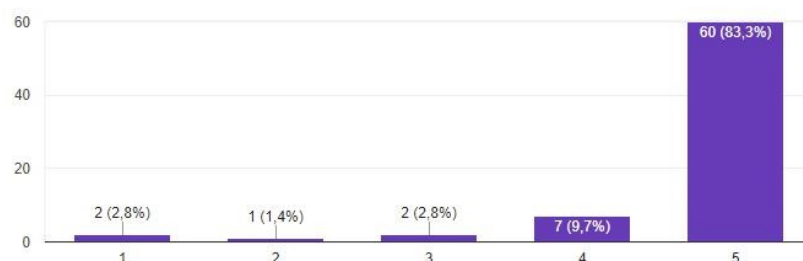
A demográfiai adatok közül a nemre, korra, lakhelyre kérdeztem rá. A nemek közül a nők többségben voltak, a 72 kitöltő közül 45 nő (62,5 százalék) és 27 férfi (37,5 százalék) volt. Többségük 2000-ben (58,3 százalék), illetve 1999-ben (36,1 százalék) született. A válaszadóknak mindegyike 5,6 százaléka született 2001-ben. A korosztályt vizsgálva tehát homogénnek tekinthető a csoport. Lakóhely esetén érdekes, hogy a válaszadók közel fele (44,4 százaléka) falun él, a megyeszékhelyen élők kisebbségben vannak velük szemben (26,4 százalék).



14. ábra: Születési év



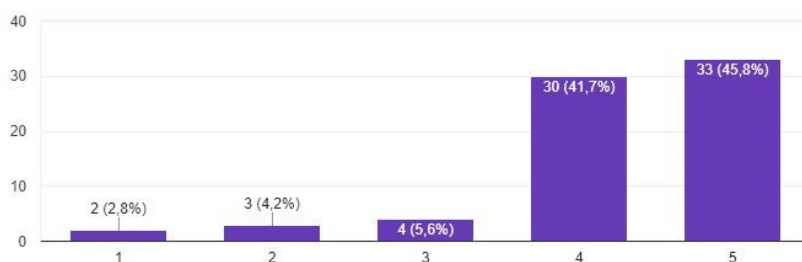
A következő blokk kérdései a vallásossághoz kapcsolódnak. Ahogy korábban már említettem, a fiatalok 68 százaléka vallásosnak tartja magát, a nagy többség (90 százalék) pedig a katolikus egyházhoz sorolta magát. Kis számban vannak köztük evangélikusok és reformátusok is.



15. ábra: Mennyire fontosak számodra a baráti kapcsolatok?

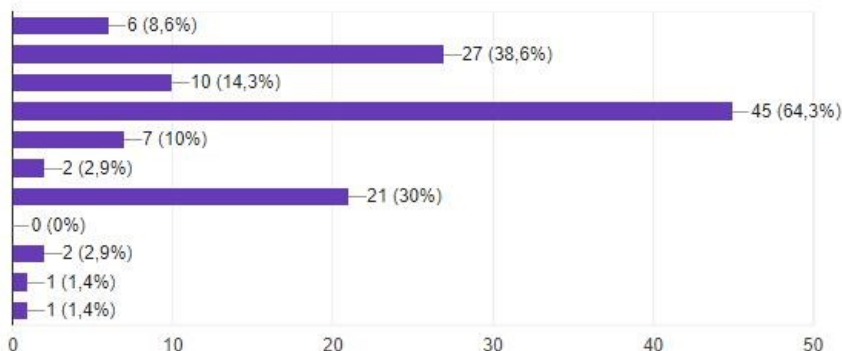
Nagyobb valószínűséggel segítenek másoknak vagy másokon azok, akik számára a saját családjuk, saját baráti kapcsolataik is fontosak. Ráadásul az önkéntesek többnyire közösségekben tevékenykednek, az együttműködési készség elengedhetetlen munkájuk során. A kérdőív eredményei alapján összefüggnek ezek az értékek, akik vallásosak, azok egyben fontosnak tartják a családi, baráti közösségekben rejlő értékeket, egyúttal nagyobb hajlandóságot mutatnak arra, hogy másokon is segítsenek. A kérdőívben 1-5-ig terjedő skálán kellett értékelniük a fiataloknak, hogy mennyire tartják fontosnak a baráti kapcsolataikat, és hogy mennyire fontos számukra, hogy egy közösséghez tartozzanak.

A baráti kapcsolatokat szinte mindenki nagyon fontosnak tartja, 83,3 százalék érkezett a skála felső vég-pontjára, az 5-ös értékre. A közösségekben való részvételt is fontosnak tartják, de ott már csak 45,8 százalék érkezett az 5-ösre, míg 41,7 százalék -ot kapott a 4-es érték.



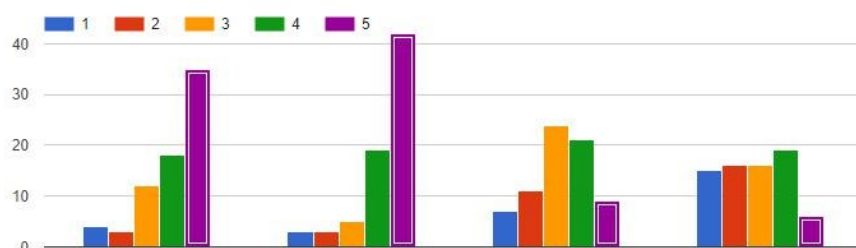
16. ábra: Mennyire fontos számodra, hogy egy közösség tagja legyél?

A fiatalok gyakran követik szüleik, barátaik példáját, és nincs ez másként az önkéntesség, adakozás esetében sem. A megkérdezettek közel 80%-a állítja, hogy a közeli ismerősei, barátai szoktak adakozni vagy másoknak segíteni. A fiatalok is szinte kivétel nélkül adományoztak már valamekkora összegben. A 72 főből csak 4 fő (5,6%) állította, hogy még soha nem adományozott. A válaszadók 68%-a néha, 16,7%-a gyakran, míg 9,7%-a ünnepek alkalmával, karácsonykor rendszeresen adakozik. A kérdőívből az is kiderül, hogy a nagy többség 0-5.000 Ft értékben szokott adományozni.



17. ábra: Az iskolai közösségi szolgálat keretein belül milyen tevékenységet vállaltál/ tervezel végezni?

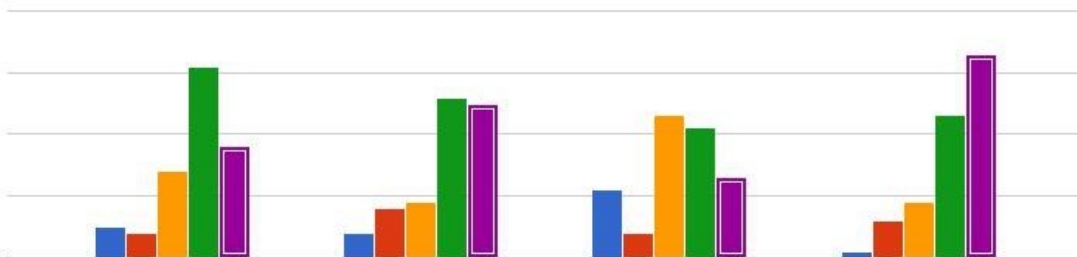
A következő blokk kérdései rátérnek már a közösségi szolgálatra. A 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 133. § (2) felsorolja azokat a tevékenységeket, amelyeket a közösségi szolgálat keretében végezhetnek a diákok. Ezeket a tevékenységeket alapul véve kérdeztem meg a fiatalokat, ők milyen tevékenységet vállaltak, vagy terveznek végezni a közösségi szolgálat keretein belül. Az eredmények alapján a kulturális és közösségi tevékenység tűnt a legnépszerűbbnek, a fiatalok 64,3 százaléka ezt választaná. A második legnépszerűbb tevékenység a szociális és jótékonyági kategória, 38,6 százalékkal. Ebből szintén az látszik, hogy a Máltai Szeretetszolgálat számára ez a korosztály egy potenciális önkéntes célcsoport. Az óvodás korú, sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók, idős emberek körében végzett sport- és szabadidős tevékenységek a válaszadók 30 százalékát érdekelte. Ez tehát a harmadik legnépszerűbb kategória a fiatalok körében.



18. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben értesz egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben)

1-4.

A fiatalok motivációit különböző állításokra adott értékelésük alapján próbáltam vizsgálni. Ezekkel az állításokkal az önkéntes munkához való hozzáállásukat, véleményüket is szerettem volna felmérni. Ennél a kérdésnél 1-5-ig terjedő skálán kellett meghatározniuk, hogy az adott állítással milyen mértékben értenek egyet. Jelen esetben az 5-ös érték a teljes mértékben való egyetértést jelenti. Az első két állítás esetén kiugróan magas az egyetértők száma. Ahogy a grafikonról is leolvasható, 35-en állítják, hogy az önkéntesség jó érzéssel tölti el őket. Ennél is többen, 42-en vannak azok, akik szeretnek másokon/másoknak segíteni. Excelben végrehajtott khi-négyzet próba alapján elmondható, hogy 5 százalékos szignifikancia szinten is összefügg a vallásosság, és a tény, hogy az önkéntesek szeretnek másokon segíteni.

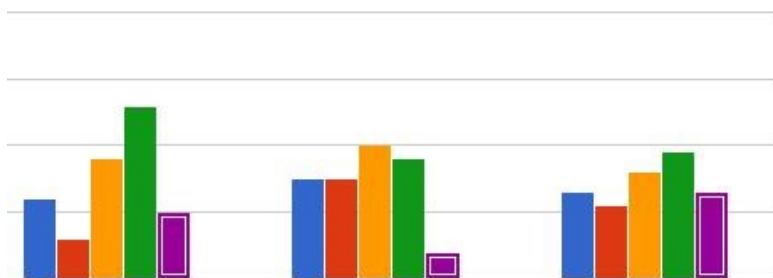


19. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben értesz egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben) 5-8.

A harmadik állítás arra vonatkozott, hogy mennyire érzik magukat megbecsülve önkéntesként. Itt a nagy többség egy erős közepesre, illetve 4-esre értékelte az állítást. Nagyon kevesen, mindössze 9-en vannak, akik teljes mértékben megbecsülve érzik magukat. Ezen a területen tehát még van hova fejlődniük a fogadó szervezeteknek.

A következő, negyedik állítás eredménye meglepő volt, nagyon kevesen, összesen 6-an tartják divatosnak az önkéntességet. Ami érdekes lehet, hogy a válaszok egyenletesen oszlanak meg 1-4-ig. Ugyanis 15-en gondolják úgy, hogy az önkéntesség egyáltalán nem divatos, míg 19-en nagyjából egyetértenek azzal, hogy az önkéntesség divatos tevékenység.

Jó hír viszont, hogy a többség hasznos időtöltésnek tartja az önkéntességet. 31-en 4-esre, 18-an 5-ösre értékelték ezt az állítást. Még pozitívabb talán a kép a 6. állításnál. 26-an 4-esre, 25-en 5-ösre értékelték azt az állítást, miszerint új barátokat szerezhetnek, közösséghez tudnak kapcsolódni az önkéntesség révén. Ezzel tehát szintén egyetért a nagy többség, ez egy vonzó kritérium számukra.



20. ábra: Az alábbi állításokkal milyen mértékben értesz egyet? (1=egyáltalán nem, 5=teljes mértékben)

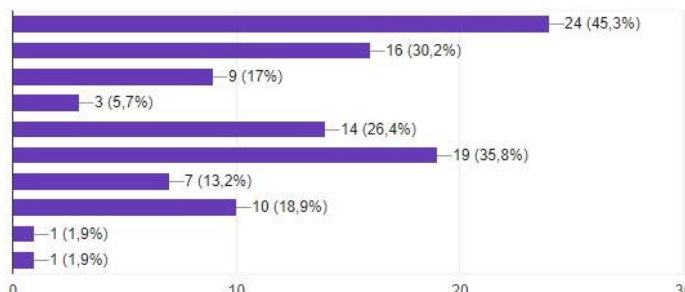
9-

A fiatalok közül sokan állítják, hogy az önkéntesség révén nyitottabbá is válnak. A nagy többség 3-asra (23 fő), illetve 4-esre (21 fő) értékelték ezt a megállapítást. Érdekes, hogy viszonylag sokan, 11-en voltak olyanok is, akik teljesen ellenezték ezt a megállapítást.

Az önkéntesség kiváló lehetőség új tapasztalatok szerzésére a fiatalok szerint. Ezt az állítást 33-an értékelték 5-ösre, vagyis szinte a válaszadók fele teljes mértékben egyetértett az állítással. Újabb 23 fő pedig 4-essel értékelt. Ahogyan azt korábban láthattuk, az új típusú önkéntesség esetén már a tudásalapú, információs társadalomra jellemző társadalmi értékek állnak a középpontban. Ez főként fiataloknál figyelhető meg, náluk tehát előtérbe kerül a szaktudás, a gyakorlati tapasztalat megszerzésének és a kapcsolati háló kiépítésének fontossága. Ezért is került bele ez az állítás a kérdőívbe. Kíváncsi voltam, a fiatalok hogyan érzik, mennyire biztosítja az önkéntesség a számukra fontos értékeket, mint például a tapasztalatszerzést. A következő, kilencedik kérdés szintén az új típusú önkéntességhez kapcsolódik. Az állítás szerint az önkéntesség felkészít a munkaerőpiacra való belépésre. A nagy többség 4-essel (26 fő) illetve 3-assal (18 fő) értékelték az állítást, tehát nagyjából egyetértenek vele. Érdekes viszont, hogy a két szélsőség szinte egyenlő számban képviselteti magát. Az állítást 12-en értékelték 1-esre, míg 10-en 5-ösre.

Az utolsó két kérdésre adott válaszok egyenletesen oszlanak meg. Nagy általánosságban elmondható, hogy az önkéntesség elfeledteti a gondokat. Bár az állítással mindössze 4-en tudtak

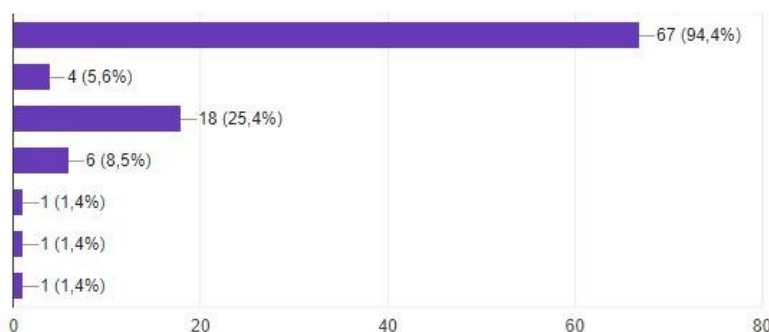
teljes mértékben azonosulni, míg 15-en elvetették a gondolatot. Az utolsó állítás pedig ismét az új típusú önkéntességhez kapcsolható. A fiatalok nagy többsége valamilyen mértékben új kihívásként éli meg az önkéntességet.



21. ábra: Milyen jellegű önkéntes tevékenységet végeztél?

A kérdőív utolsó blokkjában lévő kérdések a közösségi szolgálaton kívül végzett önkéntes tevékenységre vonatkoztak. Ahogyan azt korábban már említettem, a válaszadók 62,5%-a vállalt már önkéntes tevékenységet a közösségi szolgálaton kívül is. Közülük a legtöbben lakóhelyükön, környezetükben nyújtottak önkéntes segítséget (45,3 százalék). Szintén jelentős az egyéb szervezetben, egyesületben, körben nyújtott segítség (35,8 százalék). Emellett népszerűek még az oktatási, egészségügyi, szociális, művelődési intézmények (30,2 százalék), és az egyházi szervezetek is (26,4 százalék). Az egyéb kategóriákban felmerült még a táboroztatás is, mint önkéntes tevékenység. Ahogy a mellékletben látható, a túlnyomó többség (91,2 százalék) alkalmanként végez önkéntes tevékenységet.

A kérdőívben arra is rákérdeztem, hogy a jövőben jelentkeznének-e önkéntesnek a fiatalok. Az eredmény mindenképpen biztató a jövőre nézve is, hiszen a válaszadóknak csak 20,8 százaléka felelt nemmel. A nagy többség az igen (37,5 százalék) vagy a talán (41,7 százalék) lehetőséget jelölte meg. Ráadásul szinte mindenki (88,9 százalék) ajánlaná másoknak is az önkéntességet.



22. ábra: Kiknek ajánlanád?

Az utolsó kérdésem végül arra vonatkozott, hogy kiknek ajánlanák az önkéntességet. Kiugróan sok szavazatot kapott a fiatal korosztály (94,4 százalék), míg a második legtöbb szavazatot a nyugdíjasok kapták (25,4 százalék). A teljes munkaidőben dolgozók mindössze 8,5 százalékot kaptak. Ebből tehát az látszik, hogy a rendelkezésre álló szabadidő mértéke alapján ajánlanák másoknak az önkéntességet.

Összességében az látszik a kérdőív eredményéből, hogy a közösségi szolgálat nem egy elrettentő tevékenység a fiatalok számára, még kötelező volta ellenére sem. Sőt, nagyon sokan már önkénteskedtek az iskola keretein kívül is, ráadásul még a jövőben is terveznek hasonló tevékenységet vállalni.

Összevetve a fiatalokat motiváló tényezőket a Máltai önkéntesek motivációival, megállapíthatjuk, hogy nincs lényeges eltérés a két kérdőív eredményét tekintve, pedig a két mintavételi csoport teljesen eltérő demográfiai tulajdonságokkal rendelkezik. Mindkét csoport kiugróan magasra értékelte az első két állítást, vagyis az önkéntesség jó érzéssel tölti el őket és szeretnek másokon segíteni. Arra az állításomra, miszerint divatos az önkéntesség, szintén nagyon hasonló módon reagált a két csoport. Egy erős közepes szinten értenek ezzel egyet, vagyis nem ezért önkénteskednek. Szintén megegyezik a két csoport véleménye abban, hogy hasznos időtöltés az önkéntesség, ráadásul ezáltal új barátokat szerezhetnek, közösséghez tudnak kapcsolódni. Ezek tehát megint korcsoporttól független értékek az önkéntesek számára. Ráadásul szinte kivétel nélkül egyetértenek abban is, hogy új tapasztalatokat szerezhetnek az önkéntesség révén. Az önkéntesség munkaerő piaci belépésre felkészítő szerepét viszont hasonló módon csak közepes szintre értékelték.

## ÖNKÉNTES MENEDZSMENT

Egy önkéntes program megszervezése igen összetett folyamat, ebben nyújt segítséget az önkéntes menedzsment, amely az egész folyamatot végig követi, alkalmazva a humán erőforrás menedzsment, rendezvényszervezés és a marketing-kommunikáció elemeit. A folyamat során az önkéntesek koordinálása és vezetése áll a középpontban, illetve a megvalósítandó feladat. Murányi Mónika tanulmánya (Murányi 2003) átfogó képet ad az önkéntes menedzsment alapjairól, egyes lépéseiről. Ebben a fejezetben a tanulmányt felhasználva ezekre a főbb lépésekre szeretnék kitérni.

### 4.1. Tervezés

A legelső lépés a tervezés, amely kulcsfontosságú szereppel bír, hiszen ez az alapja mindennek. Ennek során számításba kell venni a szervezet körülményeit, lehetőségeit, és ezeket kell összevetni a kitűzött célokkal. Számos kérdés merülhet fel ebben a fázisban, melyekre választ kell találni. Ilyen kérdések például az alábbiak: „Miért akarunk önkénteseket? Kit, kiket? Hogyan? Van-e rá forrás-emberi, anyagi, infrastrukturális?” Amennyiben a szervezet a tervezés fázisában úgy ítéli meg, hogy vállalható számára az önkéntes program, akkor bele lehet kezdeni annak szervezésébe.

### 4.2. Toborzás és kiválasztás

A szervezetnek döntenie kell arról, hogy honnan és milyen módon, hogyan szeretne önkénteseket toborozni. Vagyis döntenie kell a toborzás eszközeiről és csatornáiról: hirdethetnek például napilapban, hetilapban, rádióban vagy televízióban. Emellett eredményes lehet még a direkt megkeresés, a rendezvényeken való megjelenés, vagy az online felületeken történő hirdetés. Azt is pontosítani kell, hogy milyen feladatra keresnek önkénteseket, és mit várnak el tőlük. Meg kell tehát határozni azt a célcsoportot, amelyet meg akarnak szólítani.

Nagy előnyt jelenthet, ha a szervezet ismeri az önkéntes piac összetételét. Több dimenzió szerint szegmentálhatjuk az önkéntesek piacát, lehet demográfiai alapon (kor, nem szerint), földrajzi alapon (pl. városon belüli elhelyezkedésük), etnográfiai alapon (nemzetiségek szerint), a társadalom rétegződése mentén (vagyonai alapon, képzettség szerint), és vallási alapon (Farkas 2004).

Az egyes szegmensek jellemzőinek ismerete alapvető fontosságú lehet a küldetés, a kitűzött célok elérése érdekében.

A toborzás és a kiválasztás összefügg egymással. Az előre megfogalmazott elvárásokat, követelményeket nem szabad szem elől téveszteni a kiválasztás során sem. Ezek segíthetnek a döntésben, hogy kit érdemes felvenni. Ha valaki tehát nem alkalmas egy feladat elvégzésére, akkor nem érdemes felvenni, még akkor sem, ha a szervezet éppen emberhiánnyal küzd.

#### **4.3. Felkészítés**

Az önkéntesek felkészítése két fő területre kell, hogy kiterjedjen. Az egyik az elvégzendő feladattal kapcsolatos információkat foglalja magába, a másik pedig az önkéntesek csapatépítésére vonatkozik. A szervezetnek tehát át kell gondolnia, hogy milyen információkat szeretne átadni, és azt milyen módon, előadások formájában, vagy gyakorlatban. A csapatépítés esetén azt célszerű átgondolni, hogy mennyire érdemes az önkénteseket bevonni a szervezetbe, illetve milyen módon szeretnének közösséget építeni az önkéntesekből.

#### **4.4. Rendszerbe léptetés**

Az önkéntesek motivációi között nagyon gyakran megtalálható a közösséghez tartozás és a megbecsülés iránti vágy, éppen ezért nagyon fontos, hogy a szervezet kellő hangsúlyt fektessen az önkéntesek rendszerbe léptetésére. Érdemes tehát előre megtervezni, hogy az önkéntesek betanítása milyen hosszan tartson, hány alkalmat vegyen igénybe, ki tartsa. Sokat segíthet, ha például egy mentor segíti az önkéntes beilleszkedését, betanulását. Meg kell próbálni bevonni az önkénteseket a szervezet életébe, vagy legalábbis lehetőséget teremteni számukra, hogy ne érezzék magukat kirekesztettnek. Ez ugyanis nagymértékben meghatározza az önkéntesek hozzáállását és elköteleződését a szervezet és a feladat iránt.

#### **4.5. Értékelés**

Az önkéntesek foglalkoztatása komoly odafigyelést és megbecsülést igényel, vagyis szerinte nem elegendő a feladatokat pontosan kijelölni, az elvégzett munkát értékelni is kell. Érdemes lehet az önkéntesekkel közösen, együttműködve megfogalmazni az elvégzendő feladatokat,



megbeszélni a felmerülő problémákat, és kiértékelni az elvégzett munkát. A hierarchikus döntések helyett célszerű konszenzusra törekedni. (Péterfi 2003)

Mint általában az alkalmazottak, az önkéntesek is igénylik az elvégzett munkájukra vonatkozó visszajelzéseket. A pozitív értékelés fokozhatja az önkéntesek munkakedvét, lelkesedését. Ezt tehát érdemes szem előtt tartania a szervezetnek. (Murányi 2003)

#### **4.6. Önkéntesek megtartása és elengedése**

A jól működő szervezet alacsony fluktuációval és magas munkavállalói elkötelezettséggel képes működni. Ahhoz, hogy egy szervezet hosszú távon is képes legyen megtartani önkénteseit, bizonyos feltételeket biztosítani kell. Ezeknek megléte vagy éppen hiánya nagyban befolyásolja az önkéntesek elégedettségét. A szervezetnek tehát hatékony kommunikációra, megfelelő önkénteskoordinációra kell törekednie. Képzésekkel, közös célkitűzésekkel, figyelmes bánásmóddal lelkesíthetik az önkénteseket.

E mellett a szervezetek négy dologban segíthetik önkénteseiket, hogy felismerjék tevékenységük lényegét, ezáltal ne veszítsenek motiváltságukból. egyrészt segíthetik az önkénteseket abban, hogy munkájukat értékesnek érezzék, illetve együttműködési készségük növelésére is törekedhetnek. Érdemes lehet másokat is arra készíteni, hogy felismerjék az önkéntes munka fontosságát. Végül, de nem utolsó sorban az is sokat segíthet, ha a szervezetet pozitív fényben tudják feltüntetni, ezáltal anyagi ellenszolgáltatás nélkül gazdagítják a munkát. (Farkas 2004)

Azoktól pedig, akik mégis a távozás mellett döntenek, méltó módon illik búcsút venni. A cél, hogy jó élménnyel távozzon az önkéntes, növelve ezzel annak az esélyét, hogy egyszer még visszatér a szervezethez.

#### **4.7. Koordináció**

A koordináció az önkéntes menedzsment állandó része kell, hogy legyen. Az önkéntes koordinátor feladata, hogy gondoskodjon a folyamatos programfelügyeletről. Megfelelő és jól áttekinthető adminisztrációs rendszert kell kialakítania, többek között ő szervezi a közösségi programokat,

csapatépítőket is, illetve gondoskodik a hírlevelekről. Mindezekből jól látszik, hogy az önkéntes koordinátor kulcsfontosságú szereppel bír a szervezetben.

## ÖNKÉNTES MENEDZSMENT A MÁLTAIÁKNÁL

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat jelenleg több mint 5000 önkéntes közreműködésével nyújt segítséget elsősorban szociális, egészségügyi ellátás és az oktatás területén. Ez a létszám azonban jelentősen kibővíthető átmenetileg, akár a 10.000 fős létszámot is elérheti egy-egy váratlan esemény, katasztrófa hatására. Megközelítőleg 2700-ra becsülhető azoknak a száma, akik már az egyesület rendszer tagjaként tevékenykednek. Közülük 200 fő az egyesület munkavállalója. Rajtuk kívül még majdnem ugyanennyi, 2500 nem tag önkéntes is hozzájárul a Máltaiak küldetésének megvalósításához, amely a hit védelmére és a szegények szolgálatára szólít fel (Tihanyi Gábor személyes közlése). A Szeretetszolgálat átlagos állományi létszáma közfoglalkoztatottakkal együtt 2017 decemberében 2.032 fő volt. Közülük 302 fő közfoglalkoztatott volt (Benkőné Lengyel Melinda közlése).

Egy olyan kiterjedt, egész országot átfogó hálózatban, mint amilyen a Magyar Máltai Szeretetszolgálat, elengedhetetlen a jól szervezett önkéntes menedzsment. Ennek megvalósulásáról egy mély-interjú keretein belül Lévai Kálmánnal beszélgettem, a Máltai Szeretetszolgálat munkatársával. Ebben a fejezetben az interjú eredményeit szeretném összefoglalni, kiegészítve egy vállalati dokumentummal, az Önkéntes praktikum kézikönyvben olvasottakkal. Az interjún elhangzott kérdéseket a Mellékletben mutatom be.

Elsőként az önkéntesek toborzásáról és kiválasztásáról beszélgettünk. Megtudtam, hogy a Máltaiak elsődlegesen az interneten keresztül várják az önkéntesek jelentkezését, bár vannak olyan idő-szakok is, amikor egy-egy nagyobb akciót megelőzően facebookon keresztül is toboroznak. Emellett természetesen személyesen is lehet jelentkezni a máltai önkéntes csoportoknál. Azok, akik mégis az internetet választják, a [www.maltai.hu](http://www.maltai.hu) honlapon egy külön menüpontban jelentkezhetnek önkéntes tevékenységre. A jelentkezés során érdemes azt is megadni, hogy milyen indítatásból szeretnének önkéntes tevékenységet végezni, illetve hol, milyen településen szeretnének önkéntes tevékenységet végezni, mivel a jelentkezések az országos központba futnak be. Emellett fontos lehet megadni azt is, hogy milyen végzettséggel rendelkezik a jelentkező. Ez bizonyos munkakörökben kitüntetett szereppel bír. Vannak ugyanis olyan speciális területek, mint például a katasztrófavédelem, mentőzés, betegápolás, fogyatékkal élők gondozása, ahol elvárás lehet az egészségügyi végzettség. Természetesen ezeken a területeken is van mód egyéb jellegű segítségnyújtásra, így bátran jelentkezhetnek azok is, akik nem rendelkeznek az elvárt végzettséggel. Gyakorlatilag bárki jelentkezhet önkéntesnek, aki az önkéntes törvényben megfogalmazott kitételnek megfelel, vagyis legalább tizedik életévét betöltötte.

Nincs kitüntetett célcsoport a Máltaiaknál, nincsenek előre megfogalmazott követelmények, elvárások sem az önkéntesekkel szemben. Számomra meglepő, hogy a vallásos lelkület sem előfeltétel számukra. A kiválasztási folyamat alapelvei némileg ellentmondanak a gyakorlatnak. Ezeket az alapelveket az Önkéntes praktikum kézikönyv foglalja össze. Ezek alapján a Máltai Szeretetszolgálat arra törekszik, hogy a szervezet szellemiségével, küldetésével, keresztény értékrendjével azonosulni tudó önkénteseket fogadjon és foglalkoztasson.

Az önkéntes szerződés esetében is a hatályban lévő önkéntes törvényt követik. Amennyiben az önkéntes tevékenység nem tekinthető rendszeresnek, vagyis tíz napnál rövidebb ideig tart, akkor nem kötelező az önkéntessel szerződést kötni. Ha az önkéntes tevékenység már meghaladja a tíz napot, akkor írásban is szerződést kötnek, nyilvántartásba veszik az önkéntest. Önkéntes nyilvántartó lapra és önkéntes szerződésre is találunk példát az Önkéntes praktikum kézikönyvben. Önkéntes szerződést kötni nem kötelező, ha az önkéntes nem szeretné aláírni, akkor elállhat tőle. Ebben az esetben viszont nem részesülhet élet-, egészség-, és balesetbiztosításban sem.

Az önkéntes menedzsment fontos része az önkéntesek felkészítése az elvégzendő feladatra. Beszélgetésünk során megtudtam, hogy a Máltaiaknál a jelentkezést követően minden esetben egy személyes interjúra kerül sor. Ezt az interjút az adott régió önkéntes koordinátora készíti el az önkéntessel. Itt lehetőség nyílik arra, hogy személyesen is átbeszéljék, milyen területen is szeretne dolgozni az önkéntes, mik ennek a feltételei és az esetleges akadályai. A belépő interjún elhangzó kérdéseket az Önkéntes praktikum kézikönyv mellékletében is feltüntették. Ezek közül kiemelnék néhányat. Az önkéntesnek többek között arra kell válaszolnia, hogy mit tud a szervezetről, illetve honnan hallott róla. Miért éppen ezt a szervezetet választotta önkéntes munkája helyszínéül, illetve mit vár az önkéntességtől? Mi az, ami örömmel töltené el az önkéntessége során? Milyen képességei vannak, melyeket fel tudna használni az önkéntessége során, és melyek azok, amelyeket fejlesztenie kellene? Vannak-e olyan ügyfelek, akikkel kifejezetten szeretne együtt dolgozni, illetve olyanok, akikkel sem-miképpen sem szeretne? Egyedül, csoportban vagy egy partnerrel közösen dolgozna szívesebben? Milyen kapcsolatot szeretne kialakítani fellettesével? A kérdések tehát sokrétűek, a munkavégzés leg-fontosabb körülményeit lefedik.

Amennyiben az interjú során az önkéntes koordinátor úgy ítéli meg, hogy az elvégzendő feladathoz bizonyos képzés is szükséges, akkor elküldik rá az önkéntest. Ezek a képzések többnyire a Szeretetszolgálat saját, belső képzései. Amennyiben semmilyen oktatásra sincs szükség, az önkéntes koordinátor az intézmény vezetőjéhez irányítja az önkéntest. Ekkor kerül sor az intézmény bemutatására is, találkozhatnak a munkatársakkal. Az önkéntesek minden esetben kapnak egy önkéntes mentort, aki

segíti, figyelemmel kíséri az önkéntesek beilleszkedését, foglalkozik velük. Együtt átbeszéljük a pontos feladatot, amelyben az önkéntes részt vesz, érintve a kompetenciákat és a felmerülő határokat.

Az önkéntes szolgálat megkezdését összetett, átgondolt felkészítő folyamat előzi meg a Magyar Máltai Szeretetszolgálatnál. Erről olvashatunk az Önkéntes praktikum kézikönyvben. A felkészítő folyamat részét képezik a csoportos érzékenyítő és motíváló foglalkozások, esetmegbeszélések, a korábban már önkéntes tevékenységben résztvevők élménybeszámolói, prezentációi, a fogadó helyszínek meglátogatása, megismerése, valamint vendégelőadások szakemberekkel. Az önkéntes koordinátorok és a helyi vezetők részvételével igény esetén „érzékenyítő beszélgetéseket” szerveznek. Ennek során bemutatják a Lovagrend és a Szeretetszolgálat történetét, működését, hitvallását és küldetését. Ezek a beszélgetések segíthetik az önkéntest abban, hogy hitelesebb képet kapjon arról, hova készül csatlakozni, hogyan járulhat hozzá a szervezet céljainak, küldetésének megvalósulásához.

A Máltaiak fontosnak tartják, hogy önkénteseik a közösség tagjainak érezhessék magukat, ezt az érzetet szeretnék erősíteni bennük. Így amikor egyszerre többen, vagy akár csoportosan jelentkeznek az önkéntesek, csapatépítő tréningeket szerveznek nekik, hogy megkönnyítsék számukra az ismerkedést, beilleszkedést. A Szeretetszolgálat közösségi rendezvényein is szívesen látják őket, lehetőségük van részt venni belső lelki gyakorlatokon, vagy augusztus 20-án a Szent Jobb körmeneten együtt képviselhetik a Máltaiakat. Helyi szinten is gyakoriak a közösségi rendezvények, például a karácsonyi vacsorákra is várják az önkénteseket. Az Önkéntes praktikum kézikönyv is kiemeli, hogy a közösségépítés mindennek az alapja. A közös munka mellett ugyanis kiemelt szerepet kapnak a közösségi programok, találkozók, lelkigyakorlatok, kirándulások, zarándoklatok.

Az önkéntesek rendszerbe léptetéséről is beszélgettünk. Minden régióban található egy önkéntes munkacsoport, amelynek vezetője az önkéntes koordinátor. A Máltaiak önkéntes műhelyeket szerveznek az országos központban, annak érdekében, hogy az ország bármely pontján jelentkező önkéntes azonos felkészültséggel tudják fogadni. Ezekre a műhelyekre a Szeretetszolgálat különböző intézményeiből és önkéntes csoportjaiból várják a munkatársakat és koordinátorokat, akik képviselik az egyes régiókat, hogy felkészíthessék őket az önkéntesek fogadására. Az önkéntes koordinátorok általában ezeket az önkéntes csoportokat ajánlják a jelentkezőknek, mivel ezek rendelkeznek megfelelő felkészültséggel.

A Máltaiak különös hangsúlyt fektetnek az önkéntesek értékelésére. A protokolljuk része, hogy minden esetben kapjanak az önkéntesek valamilyen személyes visszajelzést az elvégzett munkára vonatkozóan. Ez lehet pozitív vagy akár negatív visszajelzés is, de természetesen igyekeznek

azért építő jellegű kritikákat megfogalmazni. Nem az a cél, hogy elvegyék az önkéntes kedvét, inkább fejlődésre szeretnék ösztönözni a visszajelzések révén.

Az interjú során arról is szó esett, hogy mit tesznek a Máltaiak az alacsony fluktuáció érdekében, hogyan próbálják meg maradásra bírni az önkénteseket, illetve mivel motiválják őket.. Igyekeznek mindenben az önkéntesek igényeihez igazodni, azt maximálisan elfogadni. Az egyesület számára az a kedvező, ha az önkéntesek hosszú távra terveznek. Aki a Szeretetszolgálathoz jelentkezik önkéntesnek, az általában már utána nézett, hogy mivel is foglalkozik a szervezet. Nagyon kevesen vannak, akik azt hiszik, hogy a Máltaiak csak ruha-, és ételosztással foglalkoznak. A jelentkezők többsége tehát jól informált és nagyon motivált. A jelentkezések folyamatosak, Budapesten viszont elég nagy a fluktuáció, ami részben annak tulajdonítható, hogy nagyon sok az egyetemista önkéntes. Ők gyakran csak ideiglenesen költöznek a fővárosba, és az egyetem befejeztével tovább állnak. A Máltai Szeretetszolgálat célja megismertetni az önkéntesekkel az egész hálózatot, így ha valaki elköltözik egy adott településről, tisztában lesz azzal, hogy más településeken is ugyanúgy jelentkezhet máltai önkéntesnek.

A Máltaiaknál viszonylag gyakori jelenség, hogy az önkénteseiknek annyira megtetszik a légkör, hogy elkötelezik magukat a szervezet mellett és állandó munkatársakká válnak. Főként kis térségekben láthatunk erre még példát, hogy az önkéntesből foglalkoztatott lesz, mivel ott elég magas a munkanélküliség.

A Máltai Szeretetszolgálat szívesen fogadja a szakmai gyakorlatosokat és a gyakornokokat is, akik önkéntes tapasztalatra szeretnének szert tenni. Főleg szociális munkások töltik a fél éves nagy gyakorlatukat a Szeretetszolgálatnál. Ők általában idősek otthonában, vagy hajléktalan ellátásban tudnak segítséget nyújtani. Rajtuk kívül egyetemisták is szép számban jelentkeznek a szervezethez, hogy különböző tantárgyak, kurzusok keretein belül egyszeri gyakorlatukat teljesíthessék, vagy intézmény látogatáson vehessenek részt. A közösségi terekben például gyakran lehet találkozni rekreáció szakos egészségfejlesztőkkel. Az ELTE jogász szakán, egy szabadon választható tárgy keretein belül például egy 28 fős csoport 18 órát fog eltölteni a Máltaiaknál, különböző területeken próbálhatják ki az önkéntességet.

Mivel az önkéntes koordinátorok szerepe meghatározó az egyes régiókban. Ahogy korábban már említettem, az önkéntes koordinátorok tartják az első személyes interjút, ők kötnek szerződést az önkéntesekkel, illetve foglalkoznak az önkéntes mentorokkal is. Ellenőrzik őket, hogy betartják-e a protokollt, az elköszönés, elválás megfelelően zajlik-e adott esetben. Emellett statisztikákat is vezetnek, például arról, hogy adott régió belül hány önkéntesük van. Az Önkéntes praktikum kézikönyv részletesen bemutatja a regionális koordinátorok és a helyi mentorok szerepét. Az önkéntes koordiná-

torok összekötő szerepben vannak a szervezet és az önkénteseket közvetlenül foglalkoztatók között. Az önkéntesek felé közvetítik a szervezet elképzeléseit, döntéseit, az elvégzendő feladatokat. A szervezet felé pedig továbbítják az önkéntesek érdekeit, kívánságait, ötleteit. Ők gyűjtik össze azokat a területeket, ahova megítélésük szerint önkénteseket lehet bevonni, majd ezt közvetítik a mentoroknak, helyi vezetőknek, akik aztán kellően motivált, a feladatok elvégzéséhez szükséges kompetenciákkal rendelkező embereket keresnek. A regionális koordinátorokat a régió vezetősége választja ki. Elsősorban gyakorlati, szervezési feladatokat látnak el, valamint ők irányítják az adott régióban az önkéntes programot. A helyi mentorok kijelölése viszont a helyi csoportvezetők és az intézményvezetők bevonásával történik. Ők elsősorban az önkéntesek fejlődését támogatják, segítik a tapasztalatok feldolgozását, az esetleges problémák megoldását.

Az önkénteseknek adható juttatásokról is beszélgettünk. Törvény szerint évente egyszer adhatna a Szeretetszolgálat pénzbeli jutalmat az önkénteseinek, de ők nem követik ezt a gyakorlatot. Egyéb, ellenszolgáltatásnak nem minősülő juttatásokat, például biztosítást természetesen kaphatnak az önkéntesek. Minden eszközt biztosítanak számukra, ami a munkavégzéshez szükséges. Kapnak munkaruházatot, élelmiszert, vizet. Ezen kívül hozzájárulnak a közlekedési díjakhoz is, amennyiben a feladat megköveteli, hogy egyik pontból eljussanak a másikba.

A szervezet folyamatos változáson megy keresztül, arra törekednek, hogy az önkéntes protokoll minden egyes intézményben, régióban, minden településen és önkéntes csoportban azonos szinten jelenjen meg. Jelenleg is vannak eltérések a régiók között, de ez főleg a helyi adottságoktól függ. Bizonyos régiókban például több intézményük van, sőt a halmozottan hátrányos településeken gyakran az egész faluban tetten érhető a Máltaiak jelenléte. Az óvodáktól kezdve, iskolákon keresztül az idősek otthonáig mindenhol szükség van az ő segítségükre. Az önkéntes befogadó képesség változó tehát az egyes térségekben, ezért nem érdemes összehasonlítani az egyes régiókat.

Ahogy azt már többször is említettem, önkéntesek nélkül elképzelhetetlen lenne a Szeretetszolgálat működése. A vállalati filozófia nagyrészt önkéntesekre épül, ez azonban hátrányokkal is járhat. Gondot jelenthet, ha az önkéntes nem találja az egyesületben a helyét, rossz élményekkel távozik, és ennek esetleg hangot is adhat. Az is előfordulhat, ha az önkéntes azon kívül, hogy másokon szeretne segíteni, egyéb motivációkkal is rendelkezik, ami viszont nem derül ki az első interjúján. Ilyenkor a Máltaiak hiába szeretnék az önkéntesnek kedvező körülményeket nyújtani, a fel nem ismert igényeknek, elvárásoknak nem tudnak eleget tenni. Szintén negatív élményként élheti meg az önkéntes, ha nincs számára megfelelő nyitott pozíció, emiatt lemorzsolódhat, és

rossz hírért keltheti az egyesületnek. A Máltaiak természetesen arra törekednek, hogy intézményeikben országszerte minél kevesebb ehhez hasonló eset történjen meg.

Az önkéntesek nagyon sokféle feladatot végeznek a Szeretetszolgálatnál, a legkiemelkedőbb, legnagyobb volumenű akciók, milyen tevékenységekre jelentkeznek a legtöbben. Elsőként az „Adni öröm” akció merült fel, amely egy karácsonyi adománygyűjtő program, a SPAR Magyarországgal együttműködésben. Erre az akcióra minden évben nagyon sokan jelentkeznek, karácsonykor ráadásul hajlamosabbak az emberek adakozni. A program népszerűségében az is szerepet játszhat, hogy az önkéntesek rögtön visszacsatolást kapnak a rászorulóktól, akiknek kiosztják az adományokat. Ez általában egy maradandó élményt jelent számukra, hiszen a saját szemükkel látják, mekkora örömet okoznak a rászorulóknak. Hasonló élményben lehet részük azoknak az önkénteseknek is, akik ruha-, vagy ételosztásban vesznek részt, hiszen ott is közvetlen kapcsolatban és azonnali visszacsatolásban lehet részük. Emellett nagyon népszerűek még a gyermekprogramok, a mozgó játszóterek, és a különböző gyermekeknek szóló rendezvények. A Máltaiak ezen kívül minden évben megrendezik a mozgáskorlátozottak táborát, ahol közel 100 fő táboroztatásáról kell gondoskodniuk. Ez azért is nehéz feladat, mert majdnem minden mozgáskorlátozott mellé kell egy segítő, aki gondját viseli. Említésre került még a mentő-szolgálat is, mint népszerű terület. Itt nagyjából 150 önkéntes tevékenykedik állandó jelleggel.

Nonprofit szervezetek esetén igen nehezen mérhető a teljesítmény, mivel nincsenek konkrét mutatószámok, amelyeket össze lehetne hasonlítani. Ráadásul a kitűzött célokat sem mindig lehet számszerűen meghatározni. A Máltaiak az önkéntesek számához kötik az egyesület hatékonyságát, így évről évre statisztikát vezetnek az önkéntesek létszámának alakulásáról. Arra törekednek, hogy ez a létszám folyamatosan növekedjen.

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat az egész országban jelen van. A zuglói országos központban található az országos önkéntesség részleg. A hét régió mindegyikének élén az önkéntes koordinátor tevékenykedik, illetve minden régióban található egy-egy ifjúsági önkéntes koordinátor is. Alájuk pedig az önkéntes mentorok tartoznak. Az egyesület önkéntes programjának sikeres megvalósításához egy minden folyamatot átfogó önkéntes menedzsmentre van szükség. Az interjú során az önkéntes menedzsment legfontosabb lépéseiről beszélgettünk. Láthattuk, hogy a máltai önkéntesek olyan erős motivációkkal rendelkeznek, hogy az egyesületnek már nem is kell őket külön ösztönöznie. Az is meglepő volt számomra, hogy a Máltaiaknál nem elvárás a vallásos lelkület, gyakorlatilag bárki csatlakozhat hozzájuk. Az biztos, hogy az egyesület nagyban hozzájárul ahhoz, hogy az önkéntesek jól érezhessék magukat, illetve egy támogató közösség tagjaiként végezhessek munkájukat.



## ÖSSZEGZÉS

A kérdőív eredményei alapján megállapítható, hogy a Máltai önkéntesek jól érzik magukat a Szeretetszolgálatnál, olyan számukra hasznos és értékes tevékenységet végeznek, amelyet nyugodt szívvel ajánlanának másoknak is, főként fiataloknak és nyugdíjasoknak. A családi háttér, a közösséghez való tartozás meghatározó szempont számukra. Ezen kívül a vallási nézetek is nagyban befolyásolják, ösztönzik az önkénteseket.

A középiskolás fiatalok számára összeállított kérdőív eredményéből az látszik, hogy a közösségi szolgálat a vizsgált körben nem egy elrettentő tevékenység, még kötelező volta ellenére sem. Sőt, nagyon sokan már önkénteskedtek az iskola keretein kívül is, ráadásul még a jövőben is terveznek hasonló tevékenységet vállalni.

Összevetve a fiatalokat motiváló tényezőket a Máltai önkéntesek motivációival, megállapíthatjuk, hogy nincs lényeges eltérés a két kérdőív eredményét tekintve, pedig a két mintavételi csoport teljesen eltérő demográfiai tulajdonságokkal rendelkezik. Egyetértenek abban, hogy az önkéntesség jó érzéssel tölti el őket és szeretnek másokon segíteni. Az önkéntesség számukra nem egy divatos tevékenység, amellyel mások elismerését lehetne kivívni. Nem ezért önkénteskednek. Sokkal inkább hasznos időtöltésként tekintenek rá, egyúttal lehetőség arra, hogy új barátokat szerezzenek, közösséghez tudjanak kapcsolódni. Ezek tehát korcsoporttól független értékek az önkéntesek számára. Ráadásul szinte kivétel nélkül egyetértenek abban is, hogy új tapasztalatokat szerezhetnek az önkéntesség révén.

Az egyesület önkéntes programjának sikeres megvalósításához egy minden folyamatot átfogó önkéntes menedzsmentre van szükség. A mélyinterjú során az önkéntes menedzsment legfontosabb lépéseiről beszélgettünk. A szervezeti filozófia nagyrészt önkéntesekre épül. A szervezet folyamatos változáson megy keresztül, arra törekednek, hogy az önkéntes protokoll minden egyes intézményben, régióban, minden településen és önkéntes csoportban azonos szinten jelenjen meg. Nincs kitüntetett célcsoport a Máltaiaknál, nincsenek előre megfogalmazott követelmények, elvárások sem az önkéntesekkel szemben. Még a vallásos lelkület sem előfeltétel számukra. A jelentkezők többsége jól informált és nagyon motivált, így az egyesületnek már nem is kell őket külön ösztönöznie. A Máltaiak elmondásuk szerint mindent megtesznek annak érdekében, hogy az önkéntesek jól érezhessék magukat, illetve egy támogató közösség tagjaiként végezhessék munkájukat.

## IRODALOMJEGYZÉK

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület módosításokkal egységes szerkezetbe foglalt alapszabálya. (2015) <https://maltai.hu/cikk/hir/38> 2018.02.01.

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat története. (2018) <https://maltai.hu/mmsztortenete> 2018.01.11.

A Máltaiakról. (2018) <https://maltai.hu/amaltaiakrol> 2018.01.01.

Bartal A. M. (2010): Mit mutat a kaleidoszkóp? – Az önkéntes motivációs leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. Civil Szemle, 7 (1) 5-35

Batta Zs. (2013): Önkéntesség Magyarországon 2013, Századvég Politikai Iskola Alapítvány, Adu-print Kft, 2013

Brachinger T. (2000): Nonprofit alapismeretek, főiskolai jegyzet, Arculat Nyomda Kft.

Czike K. (2003): Az önkéntességről - optimistán. In: Önkéntesség Magyarországon Konferenciakötet, Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2003, 71-75

Czike K. - Bartal A. (2004): Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Munkaügyi Tárgyú Kutatások, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba, 2004

Czike K. (2006): Önkéntesség és társadalmi integráció. In: Czike K. - Kuti É.: Önkéntesség, jó-tékonyság, társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Buda-pest, 2006, 21-72

Dr. Szabó T. (2017): Nonprofit menedzsment, MSc oktatási segédlet, BME ÜTI, Budapest

Éves beszámoló (2014) <https://maltai.hu/beszamolok/ev/2014> 2018.05.02.

Éves beszámoló (2015) <https://maltai.hu/beszamolok/ev/2015> 2018.05.02.

Éves beszámoló (2016) <https://maltai.hu/beszamolok/ev/2016> 2018.05.02.

Farkas F. (2004): A nonprofit szervezetek menedzsmentje. In: Dinya L. - Farkas F. - Hetesi E. - Veres Z.: Nonbusiness Marketing és menedzsment, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Buda-pest, 2004, 145-187

Gera M. (2017): Úgy maradsz – Szegénység Magyarországon. Magyar Narancs, 2017/34

Haefliger, U. – Hug, S. (2009): Mean Well to Do Good? Volunteer Motivation Re Examined, Midwest Political Science Association Annual Meeting, Chicago  
<http://www.unige.ch/ses/spo/static/simonhug/mwtdg/mwtdg.pdf> 2018.03.19.

Hajdú K. (2015): Jobbá tesszük – Önkéntes praktikum kézikönyv. Magyar Máltai Szeretetszolgálat, Budapest, 2015

Hazai önkéntesség. (2018) <https://maltai.hu/magyaronkentesseg> 2018.01.12.

Horváth Á. (2016): A nonprofit szervezetek tőkebeszerzési lehetőségei. Gazdaság & Társadalom / Journal of Economy & Society, 8 (1) 76-90

MMSz egységes szerkezetű alapszabály 2. sz. melléklet. (2017)  
<https://maltai.hu/assets/uploads/files/0bdfd-alapszabaly-2-melleklet---2017.08.28.pdf> 2018.04.20.

Murányi M. (2003): Önkéntes menedzsment. In: Önkéntesség Magyarországon Konferenciakötet, Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2003, 35-45

Péterfi F. (2003): Az önkéntességről. In: Önkéntesség Magyarországon Konferenciakötet, Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2003, 7-16

Wilson, J. (2000): Volunteering. Annual Review Sociology, 26, 215-240

## **ÖNKÉNTESÉG, STRESSZ, MEGKÜZDÉS**

## Absztrakt

*A tanulmány célja, az önkéntesség és az önkéntességgel járó stressz közötti kapcsolat, valamint a stresszel való megküzdési stílusok közelebbi vizsgálata volt. A kutatás során nem volt célunk lefedni az önkéntesség, stressz, megküzdés teljes témakörét. Feltevésünk szerint azok a személyek, akik magas értékmotiváltságuk (intrinzik) mellett alacsonyabb célorientált (extrinzik) önkéntes motivációkkal jellemezhetőek, alacsonyabb stressz szinteket élnek meg, mit magas érték és magas célorientált motiváltságú társaik. A kutatáshoz Clary és munkatársai (1998) által kidolgozott Volunteer Functions Inventory-VFI tesztet, Cohen és munkatársai (1983) által létrehozott Észlelt Stressz Kérdőívet, valamint a Lazarus és Folkman féle (1986) Konfliktusmegoldó Kérdőív rövidített változatát használtuk fel. Az eredmények alapján valóban szignifikáns különbség mutatható ki a különböző motivációjú önkéntesek stressz szintjei között.*

**Címszavak: önkéntesség, stressz, megküzdési stílus**

## 1. Áttekintés

### 1.1. Az önkéntesség fogalma

A pszichológia kutatóit régóta foglalkoztatja az a kérdés, hogy az emberek miért segítenek másoknak, mik azok a tényezők, motivációk amelyek proszociális viselkedésre készítetik az egyéneket.

A proszociális viselkedés egyik megnyilvánulási formája az önkéntesség, a segítő viselkedés. Az önkéntesség definícióját sokféleképpen megfogalmazták már, hiszen különböző embereknek különböző jelentéssel bír. Azonban a fogalom lényegi pontjai közé tartozik, hogy előre eltervezett, hosszabb távon folytatott proszociális viselkedés, mely tevékenység során leggyakoribb az idegenek segítése (Penner, 2002). Másik alappillére a fogalomnak, hogy az önkéntesség nem jár közvetlen anyagi haszonnal az adott személy számára, és saját elhatározáson alapul, azaz nem áll fenn semmilyen külső kényszerítő hatás az önkéntes munkavégzés melletti döntéskor (Czike és F.Tóth, 2007).

### 1.2. Néhány statisztikai adat

Az önkéntességen belül többféle segítségnyújtási forma létezik, a különböző alapítványok, szervezetek támogatásától kezdve, a közvetlen segítségnyújtásig nagyon sokféle tevékenység közül válogathatnak a segítő szándékú emberek. A Központi Statisztikai Hivatal felmérése szerint hazánkban az önkéntesség leggyakrabban közvetlen segítségnyújtás formájában valósul meg (KSH, 2016). Az Európai Unióban belül 92-94 millió felnőtt folytat valamiféle önkéntes tevékenységet, ez nagyjából a 15 év feletti népesség 23%-át teszi ki (Mészáros, Kostyál, Mester, 2011). Bár az önkéntesek száma Magyarországon kissé elmarad a nyugati országokhoz képest, mégis biztató, hogy évről évre egyre többen nyilatkoznak úgy, hogy végeztek valamilyen önkéntes munkát az elmúlt évben. A Központi Statisztikai hivatal 2014-es felmérésében már a megkérdezettek egyharmada vallotta magát önkéntesnek. Sok azonban a látens önkéntesek száma is, azaz azon embereké, akik munkájuk mellett nagyon sok tevékenységet önkéntesen végeznek el, de ez nem tudatosul bennük (Sebestyén, 2014).

A KSH adatai szerint, különböző demográfiai tényezők erős kapcsolatban állnak az önkénteskedéssel Magyarországon. Az Önkéntes Központ Alapítvány 2004-es felmérése szer-

int a férfiak nagyobb arányban önkénteskednek szervezeti formában, míg a nők inkább informálisan, családon belül segítenek. Újabb adatok szerint összességében elmondható, hogy az önkéntes szolgálat vállalása a két nem között kiegyensúlyozott, azonban mégis kicsivel nagyobb a 15-74 év közötti lakosság körében a női önkéntesek száma (nők 35%-a, míg férfiak 33,6%-a végez valamiféle önkéntes tevékenységet). Eddig hazánkban az önkéntesek zöme az idősek közül került, hiszen a legtöbb önkéntest a 60-64 éves korosztály között lehetett találni, de pozitív a jövőre nézve az a kutatási eredmény, mely szerint ez a tendencia csökkenő, és 2014-ben már a 45-49 éves korosztályban érte el csúcspontját az önkéntesek száma.

Az iskolázottság is összefüggésbe hozható az önkéntességgel. Hazai tapasztalatok szerint az önkéntes segítségnyújtás és az iskolázottság között pozitív a korreláció, a diplomások körében a legmagasabb az önkéntesek aránya. Érdekes demográfiai adat, hogy a kisebb községekben élők között magasabb az önkéntesek aránya, mint a fővárosi lakosság körében. Önkéntes, ellenszolgáltatás nélküli tevékenységet a házasságban élők jóval magasabb arányban végeztek, mint az egyedülállóak, az özvegyek, vagy elváltak (KSH, 2016). Ezeket az adatokat támasztja alá Czike és Kuti még 2006-ban megjelent kötete is, melyben az áll, hogy hazánkban a legaktívabb önkénteseket a középkorú, családost, középosztálybeli és iskolázott emberek közt találjuk. Fontos kiemelni azonban, hogy bár hazánkban alacsonyabb arányú a formális önkéntesek száma, akik szervezeteknél regisztráltak, mint más Nyugat-európai országokban, ezzel együtt a segítségnyújtás sokszor családi illetve ismerősi szinten sokkal aktívabb, mint a környező országokban (Czike & Kuti, 2006).

A 2014-es statisztikai felmérések szerint a hazai önkéntesek legfőbb motivációja a másokon való segítség öröme volt (33,1%), ezt követte az önkéntes tevékenység, mint fontos társadalmi értékek melletti elkötelezettség (30,7%), valamint az a meggyőződés, amely szerint mindenkinek erkölcsi kötelessége a rászorulókon segíteni (29,1%) (KSH, 2016). Pozitívum, hogy az ezredforduló óta egyre gyakoribb jelenség, hogy egy személy több különböző formában is önkénteskedik (Czike & Kuti, 2006).

Érdekes megfordítani a kérdést, és azt kérdezni, miért nem segítenek az emberek. Czike és Kuti (2006) kutatása alapján a legtöbb ember azért nem adományoz például, mert magát is rászorulónak tartja. Egyfajta bizalmatlanság is fellelhető a magyar lakosság körében, mert például a

kitöltők 8,7% igaznak érezte magára nézve azt az állítást, hogy „Sok a szélhámos, nem szeretem, ha baleknek néznek”. A veszjósló ebben, hogy az ilyen bizalmatlan válaszokat főleg a fiatal felnőttek adták, akik igazából az önkéntesség jövőjét képviselik. Egy frissebb felmérés is alátámasztja az előző adatokat, annyi különbséggel, hogy megjelenik az időhiány, illetve tájékozatlanság is, mint visszatartó tényező (Mészáros, Kostyál, Mester, 2011).

Véleményem szerint fontos, hogy rendszeres felmérések által friss információkhoz juthassunk a hazai önkénteskedéssel, önkéntes motivációkkal, igényekkel kapcsolatosan, ezáltal segítve, és jobbra téve az önkénteskedés ágazatát.

### *1.3. Motivációk a háttérben*

Az emberek önkénteskedés mögötti motivációja nagyon sokrétű lehet, az eddig említetteken kívül is. Ugyanazon önkéntes tevékenységet különböző emberek teljesen eltérő motivációból hajthatnak végre (Snyder, Cantor, 1998). A motiváció lényegében „azon folyamatok összessége, amelyek a viselkedésnek intenzitást, meghatározott irányt és lefolyási formát kölcsönöznek, amelyek tehát, az egyéni aktivitások lefolyásának fölrendelt szakaszaiként jelentkeznek” (Fröhlich, 1996).

A nemzetközi önkéntesmotiváció-kutatások három nagyobb korszakát lehet elkülöníteni. Eleinte, az 1970-es években, az önkéntes-motivációk vizsgálatát főként pszichológiai megközelítésből tárgyalták, addig a '90-es évektől kezdve egyre inkább bekapcsolódtak a szociálpszichológiai és a szervezetszociológiai kutatások is. Ezzel összefüggésben egyre inkább többdimenziójú modellekkel kezdték el leírni az önkéntesek motivációit. Újabban az eddigi kismintás, nem túl reprezentatív kutatások helyett a nagyobb mintán felvett, kérdőíves kutatások váltak dominánssá (Bartal, 2010).

### *1.4. Többszörösen motiváltság*

Az önkéntesség háttérében húzódó motivációk meghatározására hozta létre Cnaan és Goldberg- Glen (1991) a Motivation to Volunteer-MTV skálát, mely 28 kérdést tartalmazott. Ez a kérdőív előzetes kutatások alapján tevődött össze. A kutatópáros azt az eredményt kapta, hogy



az embereket nem egyetlen motiváció hajtja, hanem motivációk kombinációi határozzák meg önkéntességüket. Ezzel az eredménnyel összhangban áll több cikk is (Snyder és Clary, 1998 és Kiviniemi, Snyder, Omoto, 2002) melyek leírják, hogy minden önkéntest egynél több cél motivál munkájában.

Egy-egy segítő tevékenység során az intrinzik és extrinzik motivációk szintjei egyidejűleg lehetnek magasak, vagy alacsonyak, esetleg ezek közül az egyik lehet erőteljesebb. A frissebb tanulmányokban egyre jobban előtérbe kerültek az extrinzik és az intrinzik motívumok egymásra ható működésének, fejlődésének integrált vizsgálatára irányuló kutatások. (Hidi, Harackiewicz, 2000).

A Kettős motivációs rendszer elmélete szerint (McClelland et al. 1989) azok a motivációk, melyek konkrétan, verbálisan megfogalmazhatóak a személy számára, -például különböző célok-, alapvetően eltérnek azoktól a tisztán belső motivációktól, melyek még csak nem tudatosan befolyásolják a viselkedést. McClelland és munkatársai három nagy csoportba osztották a motivációkat; teljesítmény, valahová tartozás, illetve hatalom. Véleményük szerint az összes

motiváció e három interakciójából tevődik össze.

Kiviniemi és munkatársai szerint (Kiviniemi, Snyder, Omoto, 2002) a személyek annak függvényében lesznek elégedettek vagy elégedetlenek a végzett tevékenységgel, hogy a cselekvés milyen mértékben elégíti ki szükségleteiket. Azonban nincs egyetértés abban, milyen kimenetele van a többszörös motivációnak az egyénre nézve.

Egyesek szerint több motiváció nagyobb elégedettséggel járhat, mivel egy tevékenységgel egyszerre több szükségletét elégíti ki a személy (Clary et al., 1998, Penner, Finkelstien, 1998). Továbbá ha esetleg a személy egyik motivációja nem nyerne kielégülést, még mindig fordulhat a másik motivációjához, s erre koncentrálva csökkenhet az előző kudarc érzése.

Mások szerint azonban a többszörösen motiváltság hátrányos is lehet. Ha például egy már meglévő intrinzik indíttatás mellé társul egy extrinzik motiváció, az ronthat az eredeti intrinzik motiváltságon. Egy érdekes kísérlet során (Lepper, Greene, & Nisbett, 1973) jutalmat ajánlottak a kifestő kiszínezéséért gyermekeknek, mely tevékenység eredetileg belsőleg motivált volt. Az eredmény eléggé megdöbbentő és szomorú, hiszen a külső jutalom hatására a gyerekek sokkal kisebb érdeklődést mutattak később a színezés iránt. Ezt a kutatók szerint kétféleképp lehet értelmezni. Az egyik felfogás szerint a motiváció külsőből belsővé tétele által veszett el a tevékenység értékessége a gyermekek számára. A másik megközelítés szerint azonban a külső motiváció akadályozza a belső kielégülését, s ezért válik értéktelenné a tevékenység.

### *1.5. Extrinzik versus intrinzik motiváltság*

Urbán megfogalmazása szerint intrinzik motivációról akkor beszélünk, „amikor a cselekvés motivációja a cselekvésben rejlő élvezet maga”, míg az extrinzik motiváció esetében „a viselkedés motivációjában valamilyen cél elérése vagy külső tényező játszik szerepet” (Urbán, 2000).

Tehát az extrinzik motiváció olyan készlet, 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, és maga a tevékenység nem feltétlenül örömforrás.

A belső, külső motiváció többféle elnevezést kapott a múltban. Gebauer és mtsai (2008) például megkülönböztetik az „örömalapú proszociális motivációt” és a „nyomáson alapuló proszociális motivációt”.

Elég sok kutatás foglalkozott a motiváció extrinzik vagy intrinzik mivolta közötti erőteljes cselekvésbeli, érzelmi, személyiségbeli különbségekkel. Egyes kutatások szerint, akik intrinzik motivációból önkénteskednek, azok sokkal elkötelezettebbek az adott tevékenység iránt. Paulhus és mtsai (1977) azt találták, hogy azoknál a véradóknál, akiknél a nővér a jó szándékukat emelte ki, (azaz belső, intrinzik motiváció), sokkal nagyobb hajlandóság volt a jövőbeli véradásra megkérdezésük során, mint azoknál, akiknél személyes előnyt (külső, extrinzik motiváció) feltételezett a nővér. Egy másik példa még a motivációbeli különbségekre, hogy a

belsőleg motivált személyek jobban preferálják az őszinte visszajelzést, mint a dicséretet (Finkelstien, 2009).

Egy viszonylag friss kutatás (Beehr et al., 2010) a fiatalok körében lévő kötelező önkéntesség jelenségével foglalkozott. Hipotézisük szerint, az önkéntességre kötelezett fiatalok motivációja sok esetben csak extrinzik, emiatt összességében romlik az önkéntesség iránti elkötelezettségük, és a későbbiekben kevésbé lesznek hajlandók a segítségnyújtásra. Továbbá a valóban önkénteskedni szándékozó iskolai közösségi szolgálatos diákok elégedettségi szintje magasabb, mint kötelezett, csak külső motivációkkal rendelkező társaiké. Ezt azért tartom fontosnak kiemelni, mert maga a kifejezés, „kötelező önkéntesség” ellentmond az önkéntesség egyik alappilléreinek, miszerint önkéntesség esetén nem állhat fenn semmilyen külső kényszerítő hatás az önkéntes munkavégzés melletti döntéskor (Czike és F.Tóth, 2007). Nem szerencsés, ha a kötelezettség miatt romlik le a későbbi önkénteskedés iránti hajlandóság.

A Clary és munkatársai (1998) által kidolgozott a Volunteer Functions Inventory (VFI) új távlatokat nyitott az önkéntes motivációkutatásban. Összesen hat különböző motivációt különböztet meg, melyeket a jelen műhelymunkában az eddig már ismertetett „extrinzik és intrinzik motiváció” analógiát használva, két csoportra, az önmagáért való motivációra -mint „intrinzik típus”-, illetve célorientált motivációkra -mint „extrinzik” típus-, csoportosítottam tovább. Ezeket a későbbiekben, a módszertani részben fejtem ki.

A Volunteer Functions Inventory (VFI) átdolgozott verziója a Volunteer Motivation Inventory (VMI), melynek standardizálását 2004-ben fejezte be Esmond és Dunlop. Ezt a kérdőívet fordította le, és standardizálta Bartal Anna 2010-ben, mely a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív (MÖMK) nevet kapta. A MÖMK már tíz különböző motivációt különböztet meg, mint például a karrierfejlesztés, vallási okok, kormányzati motiváció, reciprocitás vagy elismerés szerzése. A kérdőív alapján elmondható, hogy a hazai önkénteseket erőteljes értékmotivációk hajtják, mintsem társadalmi normáknak való megfelelési vágy (Bartal, 2010).

Gidron 1978-as kutatásában azt találta, hogy az önkéntes munka céljai a korrallal változnak:

az idősebb korosztályt a társas kapcsolatok, míg a fiatalokat a munkatapasztalatok motiválták inkább (Esmond & Dunlop, 2004).

### *1.6. Szerepelmélet felőli megközelítés*

Néhány kutató a motivációkat háttérbe szorítva, a szerepelmélet felől közelítette meg az önkéntesség kérdését (Piliavin, Grube, & Callero, 2002; Finkelstein, Penner & Brannick, 2005). Az elmélet szerint minél inkább azonosítják mások az adott személyt az önkéntes szereppel, a személy annál jobban magáénak fogja érezni a szerepet, s személyisége részévé fogja formálni (Finkelstien, 2009). Továbbá korrelációt mutattak ki az önkéntes szerep erőssége, és az önkéntességre fordított idő, pénz stb. között (Grube & Piliavin, 2000).

### *1.7. Létezik-e tiszta altruizmus?*

Fontosnak tartom kiemelni a reciprocitás motivációját, melyet már a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív, illetve a Volunteer Motivation Inventory is mér. Az elmúlt évtizedekben ugyanis elkezdtek megkérdőjelezni az altruizmus valódi, hátsó szándék nélkülségét. A reciprocitás motivációja mögött lényegében az áll, hogy a személy azért önkénteskedik, azért segít másokon, mert úgy érzi, hogy azt fogja visszakapni majd később, amit ő adott (Cialdini, 1987).

Egyesek szerint igenis létezik tiszta altruizmus. Batson a '90-es évek elején kidolgozta az empátia- altruizmus hipotézisét, mely szerint létezik valódi altruizmus, melynek feltétele vagy forrása a másik személy iránt érzett empátiás törődés (Batson & Shaw, 1991). A személyek ilyen esetekben perspektívaváltással behelyezik magukat a másik, „segítségre szoruló” ember helyzetébe, mely empátiás együttérzést vált ki, s emiatt segítenek végül a „rászorulónak”. Batson szerint ez a valódi altruizmus, hiszen a cselekvés célja a másik személy szenvedésének csökkentése, nem pedig saját jólét növelése.

Ezzel sokat lehet vitatkozni, így tett például Cialdini (1987) is, aki a "negative-state relief model" (NSR) megalkotója. A modell szerint a másik iránt érzett empátia distresszt, bűntudatot és szomorúságot kelt a potenciális segítőben, amitől a személy szabadulni szeretne, s a segítségnyújtás vagy segítő tevékenység valójában azért történik meg, hogy a személy jobban

érezhesse magát és megszűnjön a feszültség érzete. Ami közös pont Cialdini és Batson elméletében, az, hogy a negatív érzelmek növelik a segítségnyújtás, altruizmus előfordulásának esélyét.

Harris, Benson, és Hall (1975) egy nagyon érdekes kísérletet végzett a büntudat és az adakozás kapcsolatának feltárására. Gyónás előtt és után álló katolikusokat kértek meg, hogy adakozzanak egy újszülötteket segítő szervezet részére, és azt az eredményt kapták, hogy a gyónás előtt álló személyek -akik még nagyobb mértékű büntudattal rendelkeztek-, csaknem fele, míg a gyónáson túlesett személyeknek csak 17 százaléka adakozott.

Schwartz (1977) megint egy másik megközelítésből értelmezi az altruizmust. Szerinte az emberek

azért folytatnak altruisztikus viselkedést, hogy saját magukról kívánatosabb képet alkothassanak, valamint hogy elkerüljék az önleértékelés különböző formáit.

Manapság a köztudatban az altruizmus az önérdek érvényesítés egy sajátos formája, mellyel a segítő személy valamiféle pszichés vagy társas haszonra tehet szert. Véleményem szerint párhuzamot lehet vonni a tiszta altruizmus és a belső motiváció által vezérelt önkéntes tevékenység között, hiszen mindkettő célja a segítségnyújtás, bármiféle ellenszolgáltatás vagy dicséret elvárása nélkül.

### *1.8. Önkéntesség és stressz*

Alapvetően az altruizmust és az önkéntességet is pozitív jellemvonásként, tulajdonságként tartja számon mind a szakirodalom, mind a köztudat. Azonban az altruizmus fizikai illetve pszichológiai jólétre való hatása már egy kevésbé vizsgált terület a pszichológián belül (Schwartz, Sendor, 1999). Az önkénteskedés rengeteg pozitívummal jár együtt. Luks 1988-as kutatása során több ezer önkéntessel vett fel kérdőívet, melyben a személyek erősebbnek, energikusabbnak, kevésbé depressziósnak, magasabb önbecsülésűnek, nyugodtabbnak jellemezték magukat, mióta önkénteskedni kezdtek. Egy másik longitudinális kutatás olyan telefonos segítők pszichológiai jólétét tanulmányozta, akik maguk is hasonló problémákkal küzdtek, mint az általuk segítettek (Schwartz, Sendor, 1999). A segítők egy évvel tevékenységük kezdete után nagyobb mértékű javulásról számoltak be jólétükkel kapcsolatban, mint azok, akiken segítettek. Többek között nőtt az önbizalmuk, jutalmazónak találták magát a szituációt, általa jobban képessé váltak elvonatkoztatni saját problémáiktól.

Azonban az önkéntes tevékenységek során akaratlanul is stressznek vannak kitéve a segítők. A katasztrófa helyzetek, a szegénység, a betegségek, stb. nem csak az elszenvedőket sújtják, hanem a segítő személyek -akár hivatásosok, akár önkéntesek is - ki vannak téve, fizikailag, de főleg pszichésen ezen helyzetek hatásainak, stresszorainak. Miller és munkatársai szerint az érzelmi bevonódás az egyik fő tényező, ami miatt hátrányos lehet a segítő személyre nézve az önkénteskedés (Miller, Stiff, Ellis, 1988).

A különböző stresszorok hatásának mértéke erőteljesen függ az úgynevezett pszichológiai immunrendszer állapotától, mind a rászorulóknál, mind az önkénteseknél. A pszichológiai immunrendszer Oláh Attila definíciója szerint „képesé tesz az egyént a stresszhatások tartós elviselésére, a fenyegetettséggel való eredményes megküzdésre úgy, hogy a személyiség integritása, működési hatékonysága és fejlődési potenciálja ne sérüljön – inkább gazdagodjon – a stresszel való

aktív foglalkozás során szerzett tudás élményanyaga és tapasztalat interiorizációja következtében” (Oláh, 2005a). A pszichológiai immunrendszer hat arra, hogy milyen mértékben képesek a személyek feldolgozni az eseményeket, illetve, hogy képesek-e megfelelő megküzdési módot találni (Hornycsek, 2012).

A stressz egyfajta alkalmazkodási folyamatként is felfogható az egyéneket érő stresszorokkal szemben. Selye János megfogalmazása szerint, „a stressz a szervezet nem specifikus válasza valamely igénybevételre. Nem specifikus, azaz nem a beható ingerektől függően különböző, hanem soféle inger hozhatja létre és mindenkinél azonos módon válaszolt a szervezet.”(idézi Csige, 2000). A stressz életünk szerves részét képezi, alapvetően két formáját különböztetjük meg, a pozitív, eustresszt, mely cselekvésre készítet, kreativitásra ösztönöz bennünket, illetve a negatív, distresszt, melynek testi, lelki viszonylatban is romboló hatása van, s mely felemészti erőforrásainkat.(Dávid és mtsai, 2014).

### *1.9. Stresszel való megküzdés*

„A coping, azaz a megbirkózási készség az egyén külső és belső erőinek mozgósítása kognitív, emocionális és magatartási szinten, ami valamely probléma kezelésére irányul” (Lazarus és Folkman, 1986). A megküzdési stratégiák azt mutatják meg, hogyan tud a személy a megterhelő, stresszkelteő szituációkkal, élethelyzetekkel megbirkózni (Margitics, Pauwlik, 2006). A megküzdésnek alapvetően két formáját különböztetjük meg, a problémaközpontú módszereket, melyek a környezeti stresszor kezelésére irányulnak, illetve az érzelemközpontú módszereket, melyek az adott esemény érzelmi jelentőségének megváltoztatására irányulnak (Lazarus és Luanier 1978; Pikó és Hamvai, 2012). Margitics 2005-ös kutatása során azt találta, hogy az érzelemközpontú megküzdés összefüggést mutat a depresszió tüneteivel. Ez azért lehetséges, mert ilyenkor nem történik meg a kognitív átstrukturálódás, tehát ha például túl nagy a szorongásszint, amit a személy már nem tud csökkenteni, s könnyen bele tud ragadni az adott helyzetbe.

Lazarus és Folkman (1986) kutatásai alapján a két fő kategóriát további nyolc alcsoportra lehet elkülöníteni; konfrontáció, eltávolodás, érzelmek és viselkedés szabályozása, társas támogatás keresése, felelősség vállalása, problémamegoldás-tervezés, elkerülés-menekülés és pozitív jelentés keresése. A szerzőpáros szerint ezek a stratégiák jellemzik az egészséges emberek coping repertoárját, a probléma akkor keletkezik, ha az adott szituációnak nem megfelelő megküzdési stratégiát választanak az emberek.

### *1.10. A nehézségek hatásai*

Egy kutatás szerint (North et al, 2002) többek között a katasztrófa helyzetekben önkénteskedők is,

pozitív fejlődésen (például kompetensebbnek érzik magukat) mennek át a történetek után. Azonban ugyanez a kutatás felhívja a figyelmet arra is, hogy az önkéntes segítők is képesek hasonló poszttraumatikus tüneteket produkálni, mint az általuk segített áldozatok. A munkavégzés során átélt stressz az önkéntesek egészségére is kihathat (Hornyacsek, 2012). Önkéntes tűzoltók között például gyakori megbetegedés a gyomorfekély, illetve különböző érrendszeri zavarok, melyek kialakulása az átélt stresszhez köthető.

Más kutatások szerint (Elias, 2005), néhány önkéntes nem tud megküzdani az önkéntes

munkavégzésük során ők érő stresszel, s sokszor az alkoholhoz, drogokhoz fordulnak. Súlyosabb esetekben főleg katasztrófahelyzetekben való segítségnyújtás után depresszió, poszttraumás stressz, vagy akár szuicid gondolatok is felléphetnek egyes személyeknél (Hornycsek, 2012). Egy amerikai kutatás eredményei szerint az egészségügyben, haldoklók mellett segédkező nők stressz szintje megegyezett a nemrég özvegyült nők stressz szintjeivel, és magasabb volt a mellrákos, kemoterápiában részt vevő nők stressz szintjénél (Lyall, Vachon, Rogers, 1980).

### *1.11. Önkéntesek az egészségügyben*

Ez azért nagyon elgondolkodtató adat, mert az egészségügyben kiemelt szerepet játszanak az önkéntesek világszerte. Ez a témakör azonban nagyon alulkutatott jelenleg. Egy 90-es évekbeli statisztikai felmérés alapján ezen a területen jelentős többségben vannak a női önkéntesek, illetve a korfa is érdekes eloszlást mutat, ugyanis a férfi önkéntesek nagy része 60 éve feletti, míg a nők inkább a fiatalabb korosztályhoz tartoznak (Hoad, 1991).

A kórházi önkénteseket, ugyanúgy, mint a kórházi dolgozókat nagy mennyiségű stressz érheti. Egy Angliában végzett kutatásban az önkéntesek nemcsak a betegek elvesztését nevezték meg, mint stresszforrást, hanem fizikai deformációk látványa, illetve a kórházban egyedül hagyott gyermekek is stresszelték őket. Érdekes azonban, hogy magát az önkéntes munkát nem tartották stresszesnek, hanem inkább csak stresszes epizódokat nevezték meg. A felmérés alapján elmondható, hogy a kórházi segítők különböző stratégiákkal csökkentik az őket érő stressznek a szintjét, például megtartják az érzelmi távolságot a betegektől, vagy a halált valami megváltó eseménynek fogják fel (Dein, 2005).

Egy amerikai kutató az egészségügyben dolgozó önkéntesek megküzdési stílusait vizsgálta (Brown, 2011). Félig strukturált interjúkat vett fel legalább egy éve kórházban tevékenykedő emberekkel. Eredményei alapján a megküzdési stílusokat négy kategóriába sorolta; problémaközpontú, vagy érzelmközpontú megküzdés, illetve jelentésadás értébecslés útján, vagy fizikai technikákkal. A problémaközpontú megküzdési stíluson belül a segítségkérés, illetve a problémák másokkal való megbeszélése volt a leggyakoribb az önkéntesek körében. Az érzelmközpontú megküzdési stílusokon belül az érzelmi támaszkeresés másokkal való



megvitatás által, az elkerülés, vallás és hiedelemrendszerekhez való fordulás voltak gyakoriak. A jelentésadáson belül a halál átfogalmazása, a pozitívumok keresése, és vallás volt használatos a kórházi önkéntesek körében. A fizikai technikák közül a séta, pihenés és különböző légző gyakorlatok bizonyultak segítőnek.

Összességében a másokkal való megbeszélést tartották leghatékonyabbnak az önkéntesek. Ezt az eredményt alátámasztja Dein kutatása is, ahol szintén jelentős stressz csökkentő faktorként nevezték meg a megvitatás lehetőségét az önkéntesek (Dein, 2005). Emiatt fontos lenne a konzultáció rendszeres biztosítása az önkéntesek számára a különböző szervezeteken belül.

### *1.12. Lehetőségek, továbbfejlesztési javaslatok*

Ahogy már korábban is említettem, az önkéntes munka során rengeteg stresszornak lehetnek kitéve az önkéntesek, mely származhat a felhasználható erőforrások hiányából, a lelkiileg, fizikailag sérült személyekkel való találkozásokból, a különböző szituációkból adódó sokkból, esetlegesen a családtól való távolléttől (Hochstetler et al. 2004). Ezért lenne fontos a Nemzetközi Szövetség szerint az önkéntesek pszichés szűrése, mely alapján csak azokat a személyeket engednék kifejezetten nehéz, vagy veszélyes helyzetekben segíteni, akik erre mentálisan felkészültek. Fontos lehet ilyen helyzetekben, hogy a segítők támaszra lelhessenek társaikban, s hogy valaki meghallgassa őket. Az ilyen beszélgetések során szembesülhetnek a személyek azzal, hogy nincsenek egyedül problémáikkal, s a hozzájuk hasonló munkát végző emberek is hasonló érzelmi nehézségekkel küzdenek. Ez inspirálhatja őket arra, hogy nagyobb figyelmet szenteljenek egymásnak, és támogassák egymást (Sáfár, Muhoray, 2012). Különösen fontos lenne például csapatépítő tréningeken részt venniük az önkénteseknek, hogy ezáltal összeszokott, jól kommunikáló és együttműködő csoportként végezhesék tevékenységüket, s meglegyen a közösségi érzés (Hornycsek, 2012).

Egy másik kutatás azt találta, hogy azok az önkéntesek, akik személyes kapcsolataikban kevesebb stresszt élnek meg, azok az önkéntes tevékenységük során is kevésbé stresszesek (Garfield & Jenkins, 1981). A szerzők véleménye szerint fontos lenne, hogy figyeljenek az önkéntesek kapcsolati háttéreire is, s olyan személyeket engedjenek csak nehéz helyzetekben bevonódni, akik megfelelő kapcsolati stabilitással rendelkeznek, s ezáltal védettebbek a

különböző stresszorokkal szemben. Illetve szintén kiemelik a szupervízió és tréningek fontosságát, valamint az önkéntesek biztatását arra, hogy monitorozzák saját érzéseiket, és megküzdési stratégiáikat. Különböző

önismereti tréningeken való részvétel növelhetné a személyek tudatosabb viselkedését, hatékonyabb konfliktuskezelést eredményezhetne, csökkenthetné a szorongást, félelmeket, ezáltal csökkenhetne az érzékelt stressz szintje is (Hornyacsek, 2012).

### *1.13. Nemi különbségek*

Szabó és munkatársai (2010) szerint a stressztűrés terén nemi különbségek is fellelhetőek, a nők fokozottabb stresszválaszokat adnak. Egy másik 2010-es kutatás eredményei szerint a nők körében magasabb a túlvállalás, a társas stressz, illetve a munkahely-család konfliktus aránya. Ennek következtében a jólléti skálákon is alacsonyabb eredményt érnek el a nők (Ádám et al., 2010). Egy harmadik kutatás kimutatta, hogy a nők szignifikánsan magasabb pontszámokat értek el egy, a krónikus stresszt mérő skálán, illetve egy másik, a napi stresszorokat mérő kérdőívben. Továbbá a nők körében sokkal gyakoribb volt a szomatikus megbetegedések aránya (Matud, 2004).

Nagyon sok kutatás foglalkozott és foglalkozik a mai napig is a megküzdési stílusokon belüli nemi különbségekkel. Oláh Attila felmérései alapján a megküzdési stílusokon belül szignifikáns nemi különbségek vannak már a serdülők körében is. A fiúk sokkal inkább preferálják a problémaközpontú megküzdést, míg a lányok inkább érzelemközpontú megküzdési stílusokkal jellemezhetőek (Oláh, 2005).

Ezt támasztja alá több más felmérés, melyek jelentős különbségeket találtak. A nők előnyben részesítették például a figyelemelterelés módszerét vagy a támaszkeresést a férfiakhoz képest (Túri, 2009). Matud eredményei alapján a férfiak sokkal inkább a racionális utakat választották, jellemző volt rájuk az érzelmeik gátlása, míg a nők inkább az elkerülést és érzelemvezérelt megküzdési módokat választották (Matud, 2004).

Egy 2006-os magyar kutatás eredményei alapján elmondható, hogy a problémaközpontú

megküzdési módok közül a lányok sokkal inkább hajlamosabbak a problémaelemzésre, míg az érzelempőzpontú megküzdési stílusok közül a visszahúzóásra. Valamint a lányok nagyobb arányban hajlandóak segítséget kérni, és elismerni, hogy problémájuk van (Margitics, Pauwlik, 2006). Egyesek szerint ezek a különbségek egy bizonyos fokig az eltérő nemi szerepek miatt állhatnak fenn (Lengua & Stormshak, 2000). A kutatás szerint a maszkulinitás kapcsolatban áll az aktívabb megküzdéssel, ezáltal például az alacsonyabb depresszióra való hajlammal.

## 2.Hipotézisek

### 2.1. Konkrét kérdés

Alacsonyabb-e azoknak a személyeknek a stressz szintje, akik magas értékmotiváció (mint intrinzik motiváció) mellett alacsonyabb célorientált (extrinzik) motivációkkal rendelkeznek, mint azoknak, akik a magas értékmotiváció mellett magasán célorientált motivációkkal is rendelkeznek?

### 2.2. Predikciók, hipotézisek

- Első hipotézisem szerint, azoknak a személyeknek, akik magasabb érték (intrinzik), illetve alacsony célorientált (extrinzik) motivációból kifolyólag önkénteskednek, alacsonyabb a stressz szintje, tehát alacsonyabb pontszámokat érnek el az Észlelt Stressz Kérdőíven.

Egyes kutatók kimutatták, hogy a többszörös motiváltságú önkéntesek 6 hónappal önkéntes munkavállalásuk után szignifikánsan magasabb stressz-szintekről számoltak be, mint az egy motiváció által vezérelt társaik (Kiviniemi, 2002). Továbbá több kutatás eredményei alapján elmondható (Bono & Judge, 2003; Jouper, Hassmén, 2008), hogy a magas értékmotiváltság nagyobb valószínűséggel jár együtt a jólléttel, mint a célorientált motiváltság. Tehát azok a személyek, akiket tisztán csak magas értékmotiváltság (intrinzik motiváció) jellemez, feltételezhetően alacsonyabb stressz szintekkel rendelkeznek.

-Következő, második hipotézisem szerint a magas érték és alacsony célorientált motivációjú önkéntes személyek között több a nő. Czike és Kuti felmérése alapján elmondható, hogy nők sokkal inkább a segítség által okozott jó érzés miatt önkénteskednek, míg a férfiakat inkább a megfelelő munkahely megtalálása motiválja (Czike, Kuti 2006).

-Harmadik feltételezésem szerint, az érzelempőzpontú megküzdési stílus alskálán a nők magasabb pontszámokat érhetnek el, mint a férfiak. Többek között Matud adatai alapján, illetve Kelly és munkatársai által végzett kutatás eredményei szerint a nők szignifikánsan magasabb arányban fordulnak az érzelempőzpontú megküzdési stílushoz (Kelly et al., 2008; Matud, 2004).

- Végül negyedik feltételezésem szerint, függetlenül az önkéntesség mögött húzódozó motivációktól, a nők stressz szintje magasabb, mint a férfiaké, tehát magasabb pontszámokat érnek el az Észlelt Stressz Kérdőíven. Több kutatás eredményei alapján elmondható (Matud, 2004; Szabó, 2010; Ádám et al., 2010), hogy a nők általában magasabb stressz szintekkel jellemezhetőek, kevésbé képesek megküzdeni az őket érő stresszorok hatásaival.

### **3.Módszertani összefoglaló**

#### *3.1.A vizsgálatban részt vevő személyek*

A vizsgálatban részt vevő személyeket személyes, illetve internetes megkeresés során vontam be a kutatásba. Különböző önkéntes csoportokat, szervezeteket, magánszemélyeket kerestem fel, s kértem meg a kérdőív kitöltésére. Ilyen volt például a Magyar Máltai Szeretetszolgálat, Önkéntes Központ Alapítvány vagy a Tilos Rádió.

A Tilos Rádió „Magyarország első független, non-profit rádiója, 1991. augusztus 21-én sugározni, szabadrádióként”(www.tilos.hu). A műsorkészítők mind önkéntesek, s a rádió fenntartását adományokból illetve pályázatokból finanszírozzák.

Az Önkéntes Központ Alapítvány „célja a magyarországi önkéntesek és az őket foglalkoztató szervezetek munkájának támogatása (...); az önkéntesség kultúrájának terjesztése, s annak integrálása a hazai társadalmi környezetbe magánszemélyekkel, társadalmi szervezetekkel, intézményekkel és vállalkozásokkal végzett konkrét tevékenységeken keresztül” (www.oka.hu). Az ÖKA már több mint tíz éve egyfajta összetartó szerepet tölt be a magyar önkéntességet illetően.

A Magyar Máltai Szeretetszolgálat „feladatvállalásában az önkéntesség a szervezet létének, önazonosságának egyik alapja.(...) Hitvallásuk szerint az önkéntesség lehetőség minden ember számára, tekintet nélkül nemére, bőrszínére, nemzetiségére, vallására, politikai meggyőződésére, korára és egészségi állapotára. Mindenkinek joga van arra, hogy önkéntes lehessen”. A szervezetben jelenleg több mint 4000 önkéntes vállal szolgálatot rendszeresen, mellettük sok ezer alkalmi segítő veszi ki részét a munkájukból (Hajdú, 2015).

A vizsgálatban összesen száztizenhét, 18-74 év közötti önkéntes vett részt. A vizsgálatban részt vevő személyek 64.1%-a nő (75 fő), míg 35.9%-a (42 fő) volt férfi. Az önkéntesek összesített átlagéletkora 37,08 év. A résztvevők 57.3%-a rendelkezik főiskolai, egyetemi végzettséggel, míg 33.3%-uk gimnáziumi érettségivel. Ezek az adatok nagyjából megfelelnek a KSH által hazai mintán felvett statisztikai eloszlásnak, mely szerint a diplomások körében a legmagasabb az önkéntesek aránya (KSH, 2016). Az iskolázottság teljes eloszlása a melléklet „Demográfiai adatok szemléltetése” 8.5. részénél megtalálható. A két vizsgálati csoportomat Klaszter analízis alapján hoztam létre, melynek eredményei a melléklet 8-as számú táblázatában találhatóak meg. Az ezáltal kapott két csoport a magas értékmotiváció mellett magas célorientált motivációkkal is rendelkező önkéntesek csoportja, valamint a magas értékmotiváció mellett alacsonyabb célorientált motivációkkal rendelkező önkéntesek csoportja.

A csoportokra lebontott átlagéletkorok, illetve a nemek eloszlása az 1. számú táblázatban látható.

*Első számú táblázat, a vizsgálatban részt vevő csoportok átlagéletkorai, nemi eloszlásuk*

	1.csoport (N=63) Magas értékmotiváció és magas célorientált motivációk	2.csoport (N=54) Magas értékmotiváció és alac- sonyabb célorientált motivációk
Átlagéletkor	37,38 év	36,72 év
Férfi	20 fő	22 fő
Nő	43 fő	32 fő

Egy 2010-es interjúban Bartal Anna Mária az önkéntesek által legjobban preferált területeknek a rendezvények, események szervezésében és lebonyolításában való segédkezést, valamint a gyermekek javára való önkénteskedést nevezte meg (Bartal, 2010). Ezzel összhangban áll a jelenlegi kutatás is, ugyanis a 117 főből 56 fő jelölte be önkénteskedési területének a gyermekekkel való foglalkozást, míg 57 fő a közösségi programok, kulturális, tudományos tevékenységekkel való foglalkozást. A teljes feloszlás a melléklet „Demográfiai

adatok szemléltetése” 8.5. részénél van szemléltetve.

### 3.2. Vizsgálati eszközök

A kutatásban három kérdőívet használtam fel, a VFI-Volunteer Functions Inventory Dorner László által nyersfordított magyar változatát, az Észlelt Stressz Kérdőívet (PSS), illetve a Frecska Ede által magyarra fordított Konfliktusmegoldó Kérdőív 22 tételes verzióját. A három mérőeszközön túl még egy általam összeállított demográfiai kérdőívet is felhasználtam. A teljes kérdőív megtalálható a mellékletben.

#### 3.2.1. Volunteer Functions Inventory-VFI (Clary et al., 1998)

A kérdőív Clary és munkatársai által lett véglegesen kifejlesztve 1998-ban. A 30 tételes kérdőív az önkéntes tevékenység mögötti motivációkat kívánja feltárni. Összesen hat különböző motivációt különböztet meg, ezeket a szakirodalom alapján, illetve 10 független személy elbírálása után a következő két csoportba, „intrinzik”, önmagáért való motivációra, illetve „extrinzik”, célorientált motivációkra csoportosítottam tovább. Ezek a következő táblázatban tekinthetők meg; (Dorner, 2012; Bartal, 2010; Clary et al., 1998).

*Második számú táblázat, VFI motivációk ismertetése*

<b>Önmagáért való vs. célorientált mo-</b>	<b>Motiváció</b>	<b>Leírás</b>
Önmagáért való	Érték dimenzió	„azért végez önkéntességet, hogy fontos értékeket fejezzen ki(...) például emberiség”
Célorientált	Megértés szükséglete	Az önkéntesség által olyan tapasztalatokat és tudást szerezhet, melyet másképp

Célorientált	Növekedés szükséglete	„célja, hogy pszichológiai értelemben növekedjen és fejlődjön az önkéntes tevékenység által”) Az ego pozitív védelmét segíti
Célorientált	Karrier szükséglet	„célja a pályával összefüggő tapasztalat növelése az önkéntesség által”
Célorientált	Társas szükséglet	Célja a társas kapcsolatokat erősítése
Célorientált	Önvédelem szükséglete	„azért önkénteskedik, hogy csökkentse negatív érzéseit (...) vagy személyes problémáit megossza másokkal”

A vizsgálatban részt vevő személyeknek egy 7 fokú Likert skálán kell eldönteni, hogy a 30 tétel milyen mértékben írja le önkénteskedésének okát. Az „egyáltalán nem ezért önkénteskedem” és

„teljes mértékben ezért önkénteskedem” kijelentések a kérdőívre adható válaszok két végpontját képviselik. A kérdőívet hosszas kutatások után véglegesítették, s nagy előnyének tartják, hogy az egyes faktorok külön-külön is megállják a helyüket, tehát egyenként is mérhetőek. Fontos továbbá, a jelen kutatás szempontjából is, hogy a kérdőív tételei általánosan vonatkoznak az önkéntességre, tehát az eredményeket nem befolyásolja, hogy milyen területen önkénteskedik az adott személy (Bartal, 2010).

### 3.1.2.Észlelt Stressz Kérdőív (PSS - Perceived Stress Scale, Cohen és mtai 1983)

A kérdőív „azokra a gondolatokra és érzésekre kérdez rá, melyek az adott személy stresszészlelését jellemzik: az elmúlt hónapban szubjektíven mennyi stresszhelyzetet élt át” (Stauder, Konkoly,



2006). A kérdőív elejét kiegészítettem egy rövid szöveggel, melyben arra hívom fel a figyelmet, hogy az önkéntes tevékenység során átélt stresszhelyzetekre vonatkoztassa a személy a kérdőívet, ne pedig általános élethelyzeteire. Az általam használt változat 14 tételt tartalmaz összesen, de létezik két másik, rövidített verzió is. A tételek egy 5 fokú Likert skálán (0-4) értékelendők, a soha és nagyon gyakran mennyiségi jelzők közt kell elhelyezni a választakat. Fordított tételeket is tartalmaz a kérdőív, melyek nem a stresszhelyzetek gyakoriságát, hanem inkább a sikerebb megküzdést mutatják. A PSS pontszámai alapján 3 kategóriába lehet sorolni az embereket. Akik 0- 18 pont közötti értékeket érnek el, alacsony stresszel jellemezhetőek, 19-36 pont között moderált stressz szinttel, míg 37-56 pontot elérőek magas stressz szinttel jellemezhetőek.

A kérdőív mindhárom változata (14, 10, és 4 tétéles változat) szorosan korrelál ( $r = 0,99$  és  $0,93$ ), és a kutatások alapján elmondható, hogy belső megbízhatósága igen jó, a 14 tétéles, jelen kutatásban felhasznált változat  $0,88$ -as Cronbach alfa értékkel jellemezhető, továbbá a tesztreteszt megbízhatósága is elég magas ( $r = 0,90$ ). A demográfiai jellemzők, mint a nem, az életkor és iskolai végzettség a kutatások eredményei szerint nem befolyásolja szignifikánsan a pontszámokat (Cohen, Kamarack és Mermelstein, 1983; Stauder és Konkoly Thege, 2006).

### *3.1.3. Konfliktusmegoldó Kérdőív (Folkman, Lazarus, 1986, 1988)*

Az utolsó felhasznált kérdőív az emberek megküzdési stílusait vizsgálja. Eredeti, 66 tétéles változat hét különböző dimenzióra bontja a megküzdési stílusokat, melyek a következők: pozitív átértékelés, menekülés-elkerülés, szociális támaszkeresés, távolítás-elfogadás, konfrontálódás, tervszerű problémamegoldás-önkontroll, visszahúzódnak-kontrollvesztés-segítségkérés szakembertől (Rózsa és mtsai, 2008). A kérdőívet több év alatt Lazarus és Folkman fejlesztette ki. Jelen kutatásban a kérdőív rövidített, 22 tétéles változatát használtam fel, mely 3 fő kategóriára bontja a megküzdési stílusokat; problémaorientált, érzelemorientált, illetve támogatást kereső megküzdési stílusokra. Ezekon kívül a probléma-és érzelemorientált dimenzió 3-3 alfaktorra bontható le. A problémaorientált megküzdési stíluson belül megjelenik a problémaelemzés, kognitív átstrukturálás, illetve alkalmazkodás, míg az érzelemközpontú megküzdésen belül az érzelmi indíttatású cselekvés, érzelmi egyensúly keresése, illetve visszahúzódnak (SOTE-Magatartástudományi Kar, 2016). Rózsa és munkatársai által végzett főkomponens elemzés egyébként 4 dimenzióra osztja a kérdőív tételeit; kognitív átstrukturálás, feszültségcsökkentés, problémaelemzés, illetve passzív megküzdés (Rózsa és mtsai, 2008).

A válaszokat egy 4 fokozatú Likert skálán rögzíti a kérdőív (0 = nem jellemző, 1 = alig jellemző, 2

= jellemző, 3 = nagyon jellemző). Ebben az esetben is felhívtam a kitöltők figyelmét arra, hogy válaszaikat az önkéntes tevékenység során átélt események alapján adják meg.

#### 4.Eredmények

A statisztikai elemzéseket az SPSS program 22-es verziója segítségével végeztem a kutatás során. Először az adatok átlagait illetve szórását néztem meg, a csoportokra való tekintet nélkül. Ennek eredményei a melléklet nyolcadik számú táblázatában megtekinthetők. A csoportokra lebontott adatok leíró statisztikája a következő, harmadik számú táblázatban látható.

*Harmadik számú táblázat, az adatok csoportokra lebontott átlagai, szórásai, minimum, maximum értékek*

	1.csoport (N=63)				2.csoport (N=63)			
	Magas értékmotiváltság és magas célorientáltság				Magas értékmotiváltság és alacsonyabb célorientáltság			
	Min.	Max.	Átlag	Szórás	Min.	Max.	Átlag	Szórás
Stressz	8	48	26.05	8.558	2	50	22.57	9.912
Érzelemorientáltság	2	24	10.03	4.139	0	19	8.22	4.210
Problémaorientáltság	5	29	20.11	4.569	9	29	18.83	4.902
Életkor	18	74	37.38	15.054	18	71	36.72	12.895

##### 4.1.Előkészületek, reliabilitás vizsgálata

Mielőtt a hipotézisek tesztelésébe kezdtem volna, reliabilitás vizsgálatot végeztem mind a három, általam használt kérdőíven.

A VFI motivációs kérdőív mind a hat faktorának reliabilitását ellenőriztem, melynek eredményei a melléklet 10. számú táblázatban megtalálhatóak. Legerősebbnek a karrier skála mutatkozott, melynek Cronbach alfa értéke a standardizált itemekre vonatkozóan .907 a jelen kutatás eredményei alapján. A 11. tétel („Az önkéntes munka csökkenti a büntudatomat, hogy szerencsésebb vagyok másoknál”) saját vizsgálatom alapján kissé kilóg a Védelem motivációs faktorából, a minden itemre kiterjedő faktoranalízisben ez máshová tehető. Továbbá a 29. tétel („Az önkéntes munka során új barátokat szerezhetek”) volt az, amely több faktorba is

beilleszthető a faktoranalízis alapján, tehát jelen esetben ez egy nagyon összetett tételnek tűnik, mely nem mér olyan jól. Összességében azonban elmondható, hogy mind a 6 faktor Cronbach alfa értékei elég magasak, tehát jók a kérdőív belső reliabilitás mutatói.

Az Észlelt Stressz Kérdőív esetében a reliabilitás vizsgálat megerősítette, hogy a kérdőív tételei valóban egy skálát képeznek (PSS Cronbach alfa mutatója = .090).

A Konfliktusmegoldó Kérdőív már kevésbé bizonyult erősnek, a problémaorientált megküzdési dimenzió Cronbach alfa mutatója .669, míg az érzelmemorientált megküzdési stílus dimenziójának Cronbach alfa mutatója jelen vizsgálati adatok alapján .595, ami nem túl jó érték, azonban ha kivesszük a 20. tételt („Imádkoztam”), mely a kérdőív értékelése alapján két dimenzióba is besorolható, javul az érték .609-re. A támogatást kereső alskála reliabilitás mutatója nagyon alacsonynak bizonyult (Cronbach alfa= .400), ezért jelen kutatás során ez nem használható fel.

#### *4.2.Első hipotézis eredményei*

Első hipotézisemben arra voltam kíváncsi, hogy alacsonyabb-e azoknak a személyeknek a stressz szintje, akik magas értékmotiváció mellett alacsonyabb célorientált motivációkkal rendelkeznek, mint azoknak, akik a magas értékmotiváció mellett magasan célorientált motivációkkal is rendelkeznek.

Ehhez össze kellett hasonlítanom az Észlelt Stressz Kérdőíven elért pontszámokat a két csoport körében. Az összehasonlítást a független mintás T-próbával lehet ellenőrizni, azonban a parametrikus tesztek, mint a független mintás T-próba megkívánja, hogy a felhasznált adatok is parametrikusak legyenek. Ehhez négy feltételnek kell teljesülnie, amiket ellenőrizni kell a próba elvégzése előtt. Az adatoknak normális eloszlásúnak kell lenniük, szórás homogenitásnak is teljesülnie kell, az adatoknak legalább intervallum skála típusúaknak kell lenniük, illetve a személyeknek függetlennek kell lenniük egymástól.

A normalitást a Kolmogorov-Smirnov teszt segítségével ellenőriztem, az eredmények alapján nem mindegyik alskála bizonyult normál eloszlásúnak, ennek eredményeit a melléklet 6.számú táblázatában szemléltetem. Azonban a central limit teorem értelmében, mely szerint, ha

elég nagy a minta, (40 adat feletti mindkét csoport) akkor feltételezhetjük a normál eloszlást, ebben az esetben teljesül a parametrikusság ezen előfeltétele. Az Észlelt Stressz Kérdőíven elért pontszámok esetében nem kaptam szignifikáns eredményt a Kolmogorov-Smirnov teszt elvégzése után (1.csoport:  $D(63)=.087$   $p=.200$  és 2.csoport  $D(54)=.088$   $p=.200$ ), tehát a stresszpontszámok normális eloszlást követnek. A szórás homogenitást a Levene Teszt segítségével teszteltem  $F(115)=1.114$   $p=.293$ ), melynek értelmében teljesül a szórás-homogenitás.

A feltételek teljesülése után, elvégeztem az összehasonlítást a független mintás T-próbával. Az eredmények alapján  $t(115) = 2.034$   $p = .044$  (2-tailed) szignifikáns különbség van a két csoport stressz pontszámai között. Továbbá, ha az átlagokat is megnézzük, amelyeket a 13. táblázat tartalmazza, szintén láthatjuk, hogy az 1.csoport stressz pontszámainak átlaga jó pár ponttal magasabb (26.05), mint a 2. csoport stressz pontszámainak átlaga (22.57). A táblázatban látszik, hogy az adatok szórása elég nagy, ami mindenképpen érdemes figyelembe venni az értelmezés során.

*Negyedik számú táblázat, Észlelt Stressz Kérdőíven elért pontszámok átlagainak és szórásainak összehasonlítása a két csoport közt*

	1.csoport (N=63) Magas érték és magas célorientált motiváltság	2.csoport (N=54) Magas érték és alacsonyabb célorientált motiváltság
Észlelt Stressz Kérdőív pontszámainak átlaga	26.05 pont	22.57 pont
Szórás	15.054	12.895

#### 4.3. Második hipotézis eredményei

Következő, második hipotézisem szerint a magas érték és alacsony célorientált motivációjú önkéntes személyek között több a nő. Ennek ellenőrzéséhez Pearson-féle Khi négyzet próbát választottam. A próba feltételei közé tartozik, hogy minden személy csak egyszer szerepeljen, a változók nominálisak legyenek, illetve minden lehetőséghez tartozó várható elemszám 5-nél nagyobb legyen. Ezek a feltételek mind teljesültek, s a statisztikai számolások után

elmondható, hogy nincs szignifikáns különbség a magas érték és emellett alacsony célorientált motiváltságú csoport nemi eloszlásában (Pearson  $\chi^2(1, N = 102) = 1,022$   $p = .312$  (2-tailed)).

*Ötödik számú táblázat, nemi eloszlás a 2. csoport esetében*

	2.csoport (N=54)
	Magas érték, és alacsonyabb célorientáltság motiváltságú csoport
Nők száma	32 fő
Férfiak száma	22 fő

#### 4.4. Harmadik hipotézis eredményei

Harmadik feltételezésem szerint, az érzelemközpontú megküzdési stílus alskálán a nők magasabb pontszámokat érhetnek el, mint a férfiak. A nők és férfiak pontszámainak átlaga és szórása a következő 6.számú táblázatban látható.

*Hatodik számú táblázat, Konfliktusmegoldó kérdőív érzelemorientált megküzdési stílust mérő alskáláján elért pontszámok átlagainak és szórásainak összehasonlítása a két csoport közt*

	Elemszám (N)	Átlag	Szórás	Standard hiba
Férfi	42	8.5714	4.79910	.74052
Nő	75	9.5467	3.90181	.45054

Miután a parametrikusság feltételei ebben az esetben is teljesültek (férfiak  $D(42) = .095$   $p = .200$ ; nők  $D(75) = .103$   $p = .047$ , szóráshomogenitás ( $F(115) = 1.067$   $p = .304$ ) így elvégezhettem a független mintás T-próbát. A próba eredménye alapján  $t(115) = -1.192$   $p = .236$  (2-tailed) megállapítható, hogy nincs szignifikáns nemi különbség az érzelemorientált megküzdési stílus tekintetében.

#### 4.5. Negyedik hipotézis eredményei

Negyedik feltételezésem az volt, hogy függetlenül az önkéntesség mögött húzódozó motivációktól, a nők stressz szintje magasabb lehet, mint a férfiaké, tehát magasabb pontszámokat

érnek majd el az Észlelt Stressz Kérdőíven. Ennek ellenőrzéséhez szintén független mintás T-próbát alkalmaztam, amelyhez a parametrikusság feltételeit már korábban ellenőriztem. A normalitás eloszlás eredményei alapján mind a férfiak  $D(42)=.067$   $p=.200$ , mind a nők  $D(75)=.071$   $p=.200$ ) adatai követik a normális eloszlást.). A Levene-teszt alapján teljesül a szóráshomogenitás feltétele ( $F(115)$

$=.246$   $p=.621$ ). A T-próba eredményei értelmében elmondható  $t(115) = -1.256$   $p=.212$  (2-tailed), hogy nincs szignifikáns különbség a férfiak és nők által elért stressz pontszámok között. Tendenciális különbség azonban fellelhető, az átlagok alapján elmondható, hogy a nők átlagosan magasabb stressz pontszámokkal voltak jellemezhetőek, mint a férfiak. Az adatok szórása ebben az esetben is elég nagy.

*Hetedik táblázat, az Észlelt stressz kérdőív pontszámainak átlaga és szórása a nemek tekintetében*

	Férfiak (N=42)	Nők (N=75)
Észlelt Stressz Kérdőív pontszámainak átlaga	23 pont	25,25 pont
Szórás	8.687	9.634

## 5.Értelmezés

### 5.1. Első hipotézis eredményeinek értelmezése

Első hipotézisem szerint, azoknak a személyeknek, akik magas értékmotiváció mellett alacsonyabb célorientált motivációkkal rendelkeznek (továbbiakban 2. csoport), alacsonyabb a stressz szintje, mint azoknak, akik a magas értékmotiváció mellett magasan célorientált motivációkkal (továbbiakban 1. csoport) is rendelkeznek. A független mintás T-próba eredménye alapján valóban szignifikáns különbség van a két csoport stressz pontszámai között.

Az eredmények alapján igazolódni látszik, hogy a magas értékmotiváció mellett alacsonyabb célorientált motivációkkal rendelkező személyek kevésbé stresszesebbek az önkéntes tevékenység miatt.

A kutatás eredményei egybevágóak Jouper és Hassmén eredményeivel is. A kutatópáros test-

mozgást végzők motivációit és stressz szintjeit vizsgálta, s eredményeik alapján a tisztán (más extinzió motiváció nélküli) magas intrinzió motiváció kifejezetten negatívan korrelál az észlelt stressz szintekkel (Jouper, Hassmén, 2008).

Véleményem szerint, és a kutatási eredmények alapján a tisztán intrinzió motiváltság (jelen kutatás esetében értékmotiváltság) egyfajta protektív tényezőként funkcionálhat a végzett tevékenység potenciális stresszorai ellen.

### *5.2. Második hipotézis eredményeinek értelmezése*

Következő feltételezésem értelmében, a magas érték és alacsony célorientált motivációjú önkéntes személyek között több a nő. Az adatok alapján nincs szignifikáns különbség, tehát nem igazolódott ez a hipotézis. Azonban ha az elemszámokat megnézzük, jól látszik, hogy a magas érték és alacsony célorientált motivációjú csoportban lévők között több a nő (Férfiak N=22, Nők N=32).

Ha szignifikanciát nem is találtam, tendenciális különbség mégis mutatkozik a nemek eloszlásában, ami egyezik több eddigi felméréssel is (Czike, Kuti, 2006; Fényes, 2015) melyek szerint a nők a segítség öröme, intrinzió, érték kifejező motivációk miatt választják az önkénteskedést.

### *5.3. Harmadik hipotézis eredményeinek értelmezése*

Harmadik feltételezésem szerint, az érzelmközpontú megküzdési stílus alsóskálán a nők magasabb pontszámokat érhetnek el, mint a férfiak. A próba eredménye alapján az derült ki, hogy nincs szignifikáns nemi különbség az érzelmoreorientált megküzdési stílus tekintetében, tehát nem igazolódott a hipotézis. Bár a nők átlagpontszámai (Átlag=9.5467) kicsivel magasabbak, mint a férfiaké (Átlag=8.5714), ez eléggé elhanyagolható különbségnek látszik ebben az esetben.

Eredményeimet alátámasztja többek között Margitics és Pauwlik 2006-os felmérésének eredménye is, melyben nem találtak szignifikáns nemi különbséget az érzelmi indíttatású cselekedetekre való hajlandóság, valamint az érzelmi egyensúly keresésére való hajlam esetében sem (Margitics és Pauwlik, 2006).

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy az eddigi szakirodalomban is eléggé ellentmondásos eredmények születtek a megküzdési stílusok, és a nemi különbségek tekintetében. Rózsa és munkatársai hazai normatív mintán végzett kutatásai alapján a férfiak szignifikánsan magasabb pontszámokat értek el például a Konfliktusmegoldó Kérdőív „tervszerű problémamegoldás” alsókategóriáján, mely a problémaorientált megküzdési stílus dimenziójához tartozik (Rózsa és mtsai, 2008). Ezzel ellentétesen Margitics és Pauwlik azt találták kutatásuk során, hogy a lányok sokkal inkább hajlamosabbak a problémaelemzésre (Margitics, Pauwlik, 2006).

#### *5.4. Negyedik hipotézis eredményeinek értelmezése*

Negyedik hipotézisem az volt, hogy függetlenül az önkéntesség mögött húzódó motivációktól, a nők stressz szintje magasabb, mint a férfiaké, tehát magasabb pontszámokat érnek majd el az Észlelt Stressz Kérdőíven. A statisztikai elemzés nem mutatott szignifikáns különbséget a férfiak és nők által elért stressz pontszámok között. Ez egyezést mutat Stauder és Konkoly (2006) eredményeivel, akik szintén nem találtak szignifikáns különbséget a férfiak és nők átlagai között.

Tendenciális különbség azonban-mint a második hipotézisnél- ebben az esetben is fellelhető, az átlagok alapján elmondható, hogy a nők (átlag=25,25 pont) átlagosan kicsivel magasabb stressz pontszámokkal voltak jellemezhetőek, mint a férfiak (átlag=23 pont). Sok kutató, például Szabó és munkatársai (2010) is találtak nemi különbségeket a stressztűrés terén, miszerint a nők fokozottabb stresszválaszokat adnak. Külföldi kutatások is alátámasztják, hogy a nők általában magasabb pontszámokat érnek el különböző stressz skálákon (Matud, 2004).

## **6. Diszkusszió/összefoglalás**

Úgy tűnik, jelen vizsgálat igazolta fő feltevésemet, miszerint a magas érték motivált, és emellett alacsonyabb célorientált motivációkkal rendelkező személyek stressz szintje szignifikánsan alacsonyabb, mint a magas értékmotiváció mellett magas célorientált motiváltságú önkéntesek stressz szintje.

Bár a többi hipotézis esetében nem születtek szignifikáns eredmények, mégis sok érdekes információhoz jutottam a kutatás által.

### *6.1. Korlátok*



Nehézséget okozott a kutatás során, hogy egy lépésben bonyolítottam le az adatfelvételt, így a résztvevők körének motivációs mintázata csak a feldolgozáskor körvonalazódott. Meglepő volt számomra, hogy az eredmények alapján majdnem minden személy magas értékmotivációkkal rendelkezik. Ez eléggé elgondolkoztató, egyik oka az lehet ennek a jelenségnek, hogy eleve olyan személyek vállalnak önkéntes munkavégzést, tevékenységeket, akiknek fontos mások segítése. Másik oldalról viszont úgy gondolom, hogy az értékmotivációt mérő dimenzióknak a tételeinek erős a felhívó jellege az egyetértésre, a társadalmi kíváncsiságra, elfogadottság tekintetében. Például:

„Úgy érzem, fontos, hogy az ember segítsen másokon” vagy „Törődöm azokkal, akik kevésbé szerencsések nálam.” kijelentésekre a résztvevők három kivétellel nagyfokú egyetértéssel válaszolt. Szerencsés lett volna belefoglalni a kérdőívek közé egy szociális elvárásoknak való megfelelési igényt mérő alskálát, például az EPQ L-hazugság skáláját. Ha újra kezdeném a kutatást, mindenképp ezzel együtt csinálnám.

Fontos tapasztalat volt továbbá, hogy több hipotézis esetében tendenciális statisztikai összefüggések rajzolódnak ki, így feltételezhető, hogy nagyobb mintán elvégezve a kutatást szignifikáns eredmények mutatkoznának.

## *6.2. Kitekintés*

A műhely alapötlete abból a kérdésből indult ki, hogy mi az a tényező, ami miatt az emberek újra és újra kiteszik maguknak az önkénteskedéssel is járó potenciális stresszhelyzeteknek; az újdonságból fakadó tényezőktől akár a krízishelyzetekig.

Úgy gondolom, hogy az önmagáért való intrinzik értékmotiváció, egyfajta protektív tényezőként hat az önkéntességgel járó stresszorok ellen.

Mindent összevetve, úgy érzem, az önkéntesség nagyon fontos és értékes része a társadalomnak. Személyesen is érintett vagyok a témakörben, s szerettem volna alaposabban körbe járni az önkénteskedéssel járó pszichés jelenségeket, megismerni az önkéntesség mögött álló motivációs tényezőket, s kicsit megvilágítani az érem másik oldalát is. Úgy érzem, a kutatások zöme az önkéntesség és annak pozitív velejáróira koncentrál, s kissé háttérbe szorul az önkéntes tevékenységekkel járó stressz kapcsolata. Nem állítjuk, hogy az önkénteskedés megterhelő, veszélyes dolog, sőt nagyon értékes és fontos ügynek tartom,

azonban nem szabad elfeledkezni a járulékos negatív hatásokról sem, pontosan azért, hogy ezekre odafigyelve jobba és könnyebbé, biztonságosabbá tehesük az önkénteskedést.

Több szerző is kiemeli az önkéntesek feletti szupervízió fontosságát, a rendszeres konzultáció biztosításának lehetőségét, valamint az önkéntesek biztatását arra, hogy monitorozzák saját érzéseiket. Különböző önismereti foglalkozásokon való részvétel növelhetné a személyek tudatosabb viselkedését, hatékonyabb konfliktuskezelést eredményezhetne, csökkenthetné a szorongást, az átélt stressz szintjét.

A tanulmány írása alatt nagyon sok érdekes arcát ismerhettem meg az önkéntességnek, különböző területeken önkénteskedő személyekkel beszélhettem, s úgy érzem sokat gazdagodtam ezáltal.

## 7.Irodalomjegyzék

Ádám, Sz., Cserháti, Z., Balog, P., & Kopp, M.(2010). Nemi különbségek a stressz szintjében és a pszichoszociális jóllét mutatóiban. *Mentalhigiene es Pszichoszomatika*, 11 (4), 277-296. DOI:[10.1556/Mental.11.2010.4.3](https://doi.org/10.1556/Mental.11.2010.4.3)

Bartal, A.M. Értékek, elismertség, közösségi igény–a magyar önkéntesek motivációi. Interjú-Civil A Pályán, 2010/2.

Batson C.D., Shaw L.L. (1991) Evidence for Altruism: Toward a Pluralism of Prosocial Motives *Psychological Inquiry* Vol. 2, No. 2 (1991), pp. 107-122

Beehr T.A., LeGro K. , Porter K., Bowling N.A. & Swader W.M., (2010) Required Volunteers: Community Volunteerism Among Students in College Classes, *Teaching of Psychology*, 37:4, 276- 280, DOI: 10.1080/00986283.2010.510965

Bono, J.E., & Judge, T.A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal*, 46, 554-571. Brown M., (2011): How they Cope: A Qualitative Study of the Coping Skills of Hospice Volunteers *American Journal of Hospice & Palliative Medicine* 28 (6) 398-402

Cialdini, R. B., Schaller, M., Houlihan, D., Arias, K., Fultz, J., & Beaman, A.L. (1987). Empathy-based helping: Is it selflessly or selfishly motivated? *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 749- 758

Clary E.G., Snyder, M. (1998). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations, *Current Directions in Psychological Science* 1999 8: 156.

Cnaan R.A., Goldberg-Glen R.S., (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services, *The Journal of Applied Behavioural Science*. Volume: 27 issue: 3, page(s): 269-284

Cohen, S., Kamarack, T. és Mermelstein, R. (1983): A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24. 385–396.

Czike K., F.Tóth A. (2007). A magyarországi önkéntesség fejlesztési stratégiája 2007-2017. Önkéntes Központ Alapítvány. Letöltve: 2016.09.27.-én:

[http://www.onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/20070406140519\\_1.pdf](http://www.onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/20070406140519_1.pdf)

Czike K., Kuti É., (2005). Lakossági adományozás és önkéntes tevékenységek. Gyorsjelentés a 2004-es felmérés eredményeiről. *Önkéntes Központ Alapítvány-Nonprofit Kutató- csoport. Budapest.*

Czike K., Kuti É., (2006). Önkéntesség, jótekonyság, társadalmi integráció. Nonprofit kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest.

Csige E., (2000) A stressz megküzdési stratégiák, pánik és katasztrófa helyzetek – Tansegédlet

ZMNE Bp. p. 42.

Dávid I., Fülöp M., Pataky N., Rudas J., (2014) Stressz, megküzdés, versengés, konfliktusok. Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége. Magyarország. ISSN 2062-5936

Dein S., (2005). The stresses of volunteering in a hospice: a qualitative study. *Palliative Medicine*

19: 58-64

Elias, M. (2005). Katrina weighs heavily on first responders. USA Today.

Esmond J.,Dunlop P. (2004): Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers. in *Western Australia. Perth: Lotterywest and CLAN WA Inc.*

Fényes H.,(2015). Nemi különbségek a felsőoktatási hallgatók önkéntes munkájában. *Metszetek*

Vol. 4 (2015) No. 2 DOI 10.18392/metsz/2015/2/4

Finkelstien M.A. (2009). Intrinsic vs.extrinsic motivational orientations and the volunteer process.

*Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653-658.

Finkelstien M.A., Penner L.A., Brannick M.T. (2005). An examination of role identity and motives amongs hospice volunteers. *Social Behaviour and Personality*; 33, 403-418.

Fröhlich, W. (1996): Pszichológiai szótár. Budapest: Springer Hungarica Kiadó Kft

Garfield C.A., Jenkins G.J. (1982) Stress and coping of volunteers counseling the dying and bereaved. *OMEGA*, Vol. 12(1)

Gebauer J.E., Riketta M., Broemer, P., Maio G.R. (2008). Pleasure and pressure based motivation: Divergent relations to subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 42, 399-420.

Grube J., Pilivian J.A. (2000) Role identity, organizational experiences and volunteer experiences.

*Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1108-1120.

Hajdú K., (2015). *Jobbá tesszük. Önkéntes Praktikum Kézikönyv* Budapest, MMSZ.

Harris M.B. , Benson S.M., & Hall C.L. (1975) The Effects of Confession on Altruism. *The Journal of Social Psychology*, Volume 96, Issue 2 Pages 187-192

Hidi, S. és Harackiewicz, J. M. (2000). Motivating the academically unmotivated: A critical issue for the 21st century. *Review of Educational Research*, 70. 2. sz.

Hoad P., (1991). Volunteers in the independent hospice movement. *Social Health Illn*; 13: 231-48. Hochstetler, A., Murphy, D. S., & Simons, R. L. (2004). Damaged goods: Exploring predictors of distress in prison inmates. *Crime & Delinquency*, 50, 436–457.

Jouper J. Hassmén P., (2008). Intrinsically Motivated Qigong Exercisers are More Concentrated and Less Stressful. *The American Journal of Chinese Medicine*, Vol. 36, No. 6, 1051–1060

Kelly M.M., Tyrka A.R., Price L.H., Carpenter L.L., (2008). Sex differences in the use of coping strategies: predictions of anxiety and depressive symptoms. *Depression and anxiety* 25:839–846.

Kiviniemi M.T., Snyder M., Omoto A. M., (2002). Too many of a good thing? The effects of multiple motivations on stress, cost, fulfillment and satisfaction. *PSPB*, Vol. 28 No. 6, June 732-743.

KSH Központi Statisztikai Hivatal, (2016). Az önkéntes munka jellemzői –Letöltve 2016.09.27.- én <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf>

Lazarus, R. S. és Folkman, S. (1986). Coping and adaptation. In: Gentry W. D. (szerk.): *The handbook of behavioral medicine*. Guilford, New York. 235–312.

Lazarus, R. S. és Folkman, S. Konfliktusmegoldó Kérdőív WOC-22 Letöltve 2016.12.05.én: [http://magtud.semmelweis.hu/files/kerdoivek/konfliktusmegoldo\\_kerdoiv\\_WOC-22](http://magtud.semmelweis.hu/files/kerdoivek/konfliktusmegoldo_kerdoiv_WOC-22)

Lazarus, R. S., Launier, R. (1978). Stress related transactions between person and environment. In: Pervin, L. és Lewis, M. (szerk.): *Internal and external determinants of behavior*. Plenum Press, New York. 126– 149.

Lengua, L.J. & Stormshak, E.A. (2000). Gender, Gender Roles, and Personality: Gender Differences in the Prediction of Coping and Psychological Symptoms, *Sex Roles, a Journal of Research*. December, Volume 43, Issue 11 pp 787–820 doi:10.1023/A:1011096604861

Lepper M.R., Greene D., Nisbett R.E. (1973). Undermining Children’s Intrinsic Interest with Extrinsic Reward: A Test of the „Overjustification” Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 28(1), Oct 1973, 129-137. <http://dx.doi.org/10.1037/h0035519>

Luks, A., (1988). Helper's high. *Psychology Today*, October issue,

Lyall A, Vachon M, Rogers J. (1980). A study of the degree of stress experienced by the professionals caring for dying patients. In *Anjemian I, Mount BM eds. The RVH manual on palliativelhospice care*. New York, NY: ARNO Press, 498-508.

Margitics F. (2005). A depresszív élményfeldolgozás háttértényezői főiskolai hallgatóknál.

*Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 6. 3. sz. 197–230.

Matud M. P., (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences* 37 1401–1415

McClelland D.C., Koestner R., Weinberger J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychol Rev* 96:690–702

Mészáros Z., Kostyál Á., Mester D., (2011). Kutatás a társadalmi felelősségről, és az önkéntességet nem végzők attitűdjeiről. *Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet*

Miller, K.I., Stiff, J.B., Ellis, B.H., (1988). Communication and empathy as precursors to burnout among human service workers. *Communication Monographs* 55, 250-265.

North, C. S., Tivis, L., McMillen, J. C., (2002). Coping, functioning, and adjustment of rescue workers after the Oklahoma City bombing. *Journal of Traumatic Stress*, 15, 171– 175.

Oláh A., (2005). *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény*, Budapest, Trefort Kiadó.

Paulhus, D. L., Shaffer, D. R., Downing, L. L. (1977). Effects of Making Blood Donor Motives Salient Upon Donor Retention: A Field Experiment. *PSPB*. Vol 3, 99, 102.

Penner L.A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, Vol. 58, No. 3, 2002, pp. 447—467.

Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525-537.

Pikó B., Hamvai Cs. (2012). Stressz, coping és reziliencia korai serdülőkorban. *Iskolakultúra* 22.

9. sz. 24–33.

Piliavin, J. A., Grube, J. A., & Callero, P. L. (2002). Role as resource for action in public service. *Journal of Social Issues*, 58, 469–485. DOI: 10.1111/0022-4537.t01-1-00027

Rózsa S., Purebl Gy., Susánszky É., Kó N., Szádóczky E., Réthelyi J., Danis I., Skrabski Á., Kopp M., (2008). A megküzdés dimenziói: a Konfliktusmegoldó kérdőív hazai adaptációja. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* (9) 3, 217—241 DOI: 10.1556/Mentál.9.2008.3.3

Sáfár B., Muhoray Á. (2012). Egységes helyzetértékelő csapatok alkalmazása a Vöröskereszt nemzetközi katasztrófa válaszadási rendszerében. *Hadmérnök* VII. Évfolyam 2. szám

Schwartz C.E., Sendor R.M. (1999). Helping others helps oneself: response shift effects in peer support. *Social Science & Medicine* 48 1563-1575

Schwartz S.H., (1977). Normative Influences on Altruism. *Advances in Experimental Social Psychology* Volume 10, 1977, Pages 221–279

Sebestyén I., (2014). „Mérhetetlen” segítség – az önkéntesség alternatív formái (Immeasurable Help. Alternative forms of volunteering.) *Civilforum*. 2014/3. 4. Románia. <http://civilforum.ro/t/?p=987> Letöltve: 2016. október 15.

Snyder, M., & Cantor, N. (1998). Understanding personality and social behavior: A functionalist strategy. In D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*: Vol. 1 (4th ed., pp. 635–679).

Stauder, A., Konkoly, T.B., (2006). Az észlelt stressz kérdőív (PSS) magyar verziójának jellemzői Semmelweis Egyetem, Magatartástudományi Intézet, Budapest *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 7 (2006) 3, 203-216 DOI: 10.1556/Mentál.7.2006.3.4

Szabó G., Szántó Zs., Balog P., Kopp M. (2010). Az életesemények, a stressz és a megküzdés nemi különbségei. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 11/4, 349–369. [DOI: 10.1556/Mental.11.2010.4.7]

Túri, V. (2009). A pszichés terhelés hatása a megküzdési stratégiák használatára a nemi különbségek szempontjából. *Repüléstudományi Közlemények* 2009. évi 4. szám

Urbán, R. (2000). Az érzelem és motiváció pszichológiája in Oláh A., Bugán A.,(szerk.) *Fejezetek*

a pszichológia alapterületeiből. 157-185. Eötvös Kiadó, Budapest.



## **8.Melléklet**

### *8.1.Első számú melléklet Demográfiai adatok kérdőíve*

**Nem:**

**Életkor:**

**Iskolai végzettség**

-8 általános alatt

-8 általános

-szakmunkásképző

-gimnázium

-egyetem, főiskola

**Van-e jelenleg állandó munkaviszonya?**

-igen

-nincs, nyugdíjas

-nincs, tanuló

-nincs

**Mióta önkénteskedik?**

**Milyen gyakorisággal önkénteskedik?**

-Rendszeresen, majdnem naponta

-Rendszeresen, kb. hetente egyszer

-Rendszeresen, kb. havonta egyszer

-Rendszeresen félévenként, negyedévenként

-Rendszeresen, évente egyszer

-Alkalmanként, de csak különleges helyzetekben

-Egy-két alkalommal fordult elő

**Kinek vagy kiknek segített Ön önkéntes tevékenységgel?**

- Családjának, rokonainak, barátainak
- Olyan ismerőseinek, akik nem rokonai, és nem barátai
- Ismeretlen magánszemélyeknek
- Szervezeteknek
- Lakóközösségeknek, települési közösségeknek
- Egyéb

**Milyen területen önkénteskedik?**

- Egészségügyi munka, idősgondozás
- Gyermekekkel való foglalkozás
- Fogyatékkal élőkkel való törődés
- Hajléktalan ellátás
- Állatok gondozása
- Katasztrófa-és vészhelyzetekben való segítségnyújtás
- Közösségi programok, kulturális, tudományos tevékenység
- Egyéb

8.2. *Második számú melléklet VFI-Volunteer Functions Inventory motivációs kérdőív*

Az embereket sok minden motiválhatja abban, hogy önkéntes munkát vállaljanak. Az alábbiakban olyan okokat olvashatsz, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy az emberek önkéntes tevékenységeket végezzenek. Kérem, olvasd el figyelmesen az alábbi állításokat, majd értékeld ezeket egy 1-7-ig terjedő skálán aszerint, hogy általánosságban mennyire fontos tényezők ezek számodra abban, hogy önkéntes tevékenységeket végezz (1=egyáltalán nem ezért önkénteskedem; 7= Teljes mértékben ez határozza meg, hogy önkénteskedem).

1. Az önkénteskedés segít nekem, hogy bejussak oda, ahol dolgozni szeretnék.	1	2	3	4	5	6	7
2. A barátaim is önkénteskednek.	1	2	3	4	5	6	7
3. Törődöm azokkal, akik kevésbé szerencsések nálam.	1	2	3	4	5	6	7
4. A hozzám közel állók szeretnék, ha önkénteskednék.	1	2	3	4	5	6	7
5. Attól, hogy önkéntes munkát végzek, fontosnak érzem magam.	1	2	3	4	5	6	7
6. A legtöbb ismerősöm érdeklődik a közösségi munka iránt.	1	2	3	4	5	6	7
7. Bármilyen rosszul is érzem magam egyébként, az önkénteskedés segít, hogy elfeledkezzem erről.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mindig is érdekelt azoknak a sorsa, akiken most segítek.	1	2	3	4	5	6	7
9. Kevésbé érzem magam magányosnak, ha önkénteskedem.	1	2	3	4	5	6	7
10. Új kapcsolatokat szerezhetek, amelyek segíthetik a karrieremet.	1	2	3	4	5	6	7
11. Az önkéntes munka csökkenti a büntudatomat, hogy szerencsésebb vagyok másoknál.	1	2	3	4	5	6	7
12. Többet tudok meg arról az ügyről, amelyért dolgozom.	1	2	3	4	5	6	7
13. Az önkénteskedés növeli az önbecsülésemet.	1	2	3	4	5	6	7

14. Az önkéntes munka következtében bizonyos dolgokat más fényben látok.	1	2	3	4	5	6	7
15. Az önkéntes munka során új karrierlehetőségekkel ismerkedhetek meg.	1	2	3	4	5	6	7
16. Együttérzek a szükségét szenvedőkkel.	1	2	3	4	5	6	7
17. Közeleli ismerőseim nagyra értékelik a közösségért végzett munkát.	1	2	3	4	5	6	7
18. Az önkéntes munka során direkt, első kézből való tapasztalatokat szerezhettek.	1	2	3	4	5	6	7
19. Úgy érzem, fontos, hogy az ember segítsen másokon.	1	2	3	4	5	6	7
20. Az önkéntesség segít feldolgozni a személyes problémáimat.	1	2	3	4	5	6	7
21. Az önkéntesként végzett munka segíti az előre foglalkozásomban	1	2	3	4	5	6	7
22. Tehetek valamit egy olyan ügyért, ami fontos számomra.	1	2	3	4	5	6	7
23. A segítő tevékenység fontos azoknak, akiket a legjobban ismerek.	1	2	3	4	5	6	7
24. Az önkéntes munka menekülés számomra a saját gondjaim elől.	1	2	3	4	5	6	7
25. Megtanulhatom, hogyan kell bánni a különböző emberekkel (és/vagy állatokkal).	1	2	3	4	5	6	7
26. Ha segítek, úgy érzem, szükség van rám.	1	2	3	4	5	6	7
27. Az önkéntesként végzett munka miatt jobb érzéssel gondolok magamra.	1	2	3	4	5	6	7
28. Az önkéntesként szerzett tapasztalat jól fog mutatni az önéletrajzomban.	1	2	3	4	5	6	7
29. Az önkéntes munka során új barátokat szerezhettek.	1	2	3	4	5	6	7
30. Az önkéntes munka által megismerhetem az	1	2	3	4	5	6	7

### 8.3. Harmadik számú melléklet Észlelt Stressz Kérdőív –PSS

Az alábbi kérdések azokra az érzésekre és gondolatokra vonatkoznak, amelyek Önt a legutóbbi önkénteskedése óta eltelt hónapban az ÖNKÉNTESKEDÉS során jellemezték. Kérem, hogy minden egyes kérdésnél írja be, hogy az elmúlt hónap során MILYEN GYAKRAN volt jellemző Önre az adott érzés vagy gondolat! Néhány kérdés ugyan hasonlóknak tűnik, de valójában különbözőek, ezért kérjük, hogy valamennyit külön kérdésként kezelje! A legjobb, ha minden kérdésre gyorsan válaszol. Tehát ne próbálja megszámlolni, hogy hányszor érezte magát egy adott módon, hanem írja be azt a választ, ami a leginkább jellemzőnek tűnik!

	Soha	Szinte soha	Néha	Elég gyakran	Nagyon gyakran
1. Az elmúlt hónap során milyen gyakran volt feszült valamilyen váratlan esemény miatt? <sup>10</sup>	0	1	2	3	4
2. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte úgy, hogy képtelen kézben tartani azokat a dolgokat, amelyek fontosak az életében? <sup>10,4</sup>	0	1	2	3	4
3. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte magát idegesnek és „stresszesnek”? <sup>10</sup>	0	1	2	3	4
4. Az elmúlt hónap során milyen gyakran kezelte sikeresen a hétköznapi bosszúságokat?	0	1	2	3	4
5. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte, hogy sikeresen meg tudott küzdeni fontos változásokkal az életében?	0	1	2	3	4
6. Az elmúlt hónap során milyen gyakran bízott magában, hogy képes megoldani személyes problémáit? <sup>10,4</sup>	0	1	2	3	4
7. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte úgy, hogy a dolgok az Ön kedve szerint alakulnak? <sup>10,4</sup>	0	1	2	3	4
8. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte úgy, hogy nem tud eleget tenni minden kötelezettségének? <sup>10</sup>	0	1	2	3	4
9. Az elmúlt hónap során milyen gyakran tudta kezelni a bosszúságokat életében? <sup>10</sup>	0	1	2	3	4
10. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte úgy, hogy a helyzet magaslatán áll? <sup>10</sup>	0	1	2	3	4
11. Az elmúlt hónap során milyen gyakran dühítették fel olyan dolgok, amelyeket nem tudott befolyásolni? <sup>10</sup>	0	1	2	3	4
12. Az elmúlt hónap során milyen gyakran kapta magát azon, hogy az elvégzendő feladatain gondolkodik?	0	1	2	3	4
13. Az elmúlt hónap során milyen gyakran tudta kézben tartani az időbeosztását?	0	1	2	3	4
14. Az elmúlt hónap során milyen gyakran érezte úgy, hogy a nehézségek úgy felhalmozódtak, hogy már nem tud úrrá lenni rajtuk? <sup>10,4</sup>	0	1	2	3	4

#### 8.4. Negyedik számú melléklet Konfliktusmegoldó kérdőív

Nehéz élethelyzetben az ember sok mindent tehet és gondolhat, miközben próbál megbirkózni a helyzettel. Emlékezzen vissza az **önkéntes tevékenység során fellépő** egy ilyen helyzetre, amikor az adott esemény bekövetkezett, élje bele magát az akkori lelkiállapotába és jelölje meg az alábbiakban felsorolt reakciók közül melyek és milyen mértékben fordultak elő Önnél az eseményt követő hetekben. Itt nincsenek jó vagy rossz válaszok, csak az Ön akkori lelkiállapota fontos. Kérem, hogy az Ön által megfelelőnek tartott válasz számjelét jelölje be.

0-nem volt jellemző 1-alig volt jellemző 2-jellemző volt

3-nagyon jellemző volt

1.Megpróbáltam elemezni a problémát, hogy jobban megértsem. 0 1 2 3 2.Engedtem, vagy egyezkedtem, hogy valami jó is származzék a dologból. 0 1 2 3

3. Valami olyasmibe fogtam, amiről tudtam, hogy nem fog beválni, de legalább csináltam valamit.

0 1 2 3

4. Magamat okoltam és hibáztattam. 0 1 2 3

5. Gondoltam minden rosszban van valami jó is, próbáltam derűsen felfogni a dolgot. 0 1 2 3

6. Megpróbáltam a probléma előidézőit lehetetlenné tenni. 0 1 2 3

7. Elfogadtam mások együttérzését és megértését. 0 1 2 3

8.A helyzet valamilyen kreatív, alkotói tevékenységre ösztönzött. 0 1 2 3 9.Más emberként kerültem ki a helyzetből - jó értelemben véve. 0 1 2 3 10.Valahogy szabadjára engedtem érzéseimet. 0 1 2 3

11. Igyekeztem megszabadulni a problémától egy időre, megpróbáltam pihenni vagy szabadságra menni. 0 1 2 3

12. Evéssel, ivással, dohányzással, nyugtatók vagy gyógyszerek szedésével próbálkoztam. 0 1

2 3 13.Egy lapra tettem fel mindent, vagy valami nagyon kockázatosba fogtam. 0 1 2 3

14. Egy általam nagyra tartott baráttól vagy rokontól kértem tanácsot. 0 1 2 3

15. Nem akartam, hogy mások megtudják, milyen nehéz helyzetben vagyok. 0 1 2 3

16. Másokon vezettem le feszültségem. 0 1 2 3

17. Tudtam, mit kell tennem, így megkésztettem az erőfeszítéseimet a siker érdekében. 0 1 2

3 18.Több különböző megoldást találtam a problémára. 0 1 2 3

19. Azt kívántam, hogy bárcsak meg tudnám változtatni azt, ami történt, vagy ahogy azt átéltem.

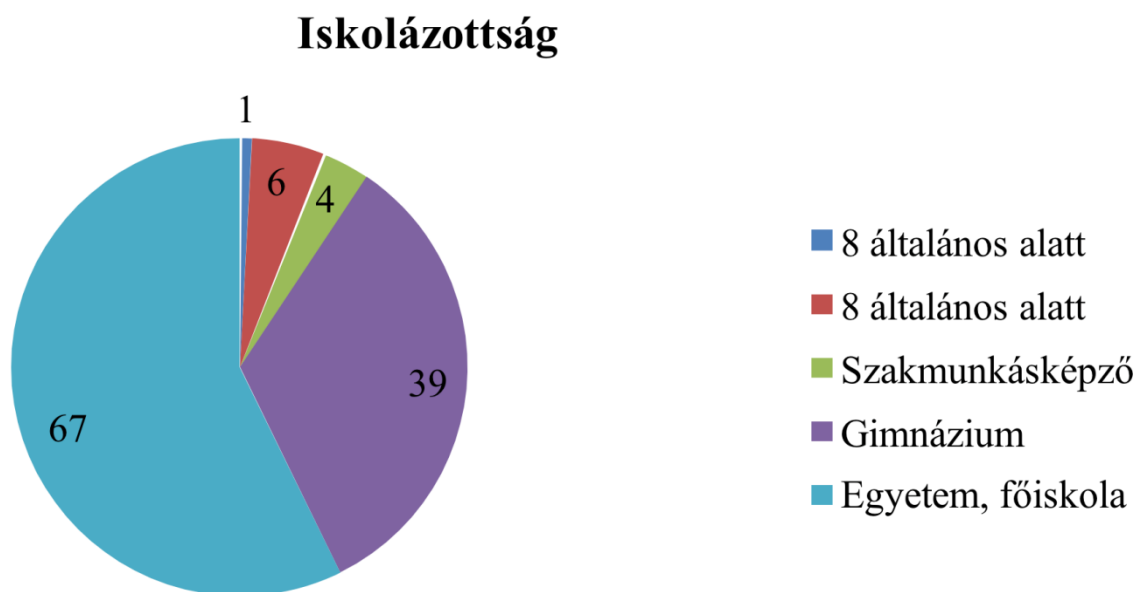
0 1 2 3

20. Imádkoztam. 0 1 2 3

21.Átgondoltam, hogy mit fogok mondani, vagy tenni az ügyben. 0 1 2 3

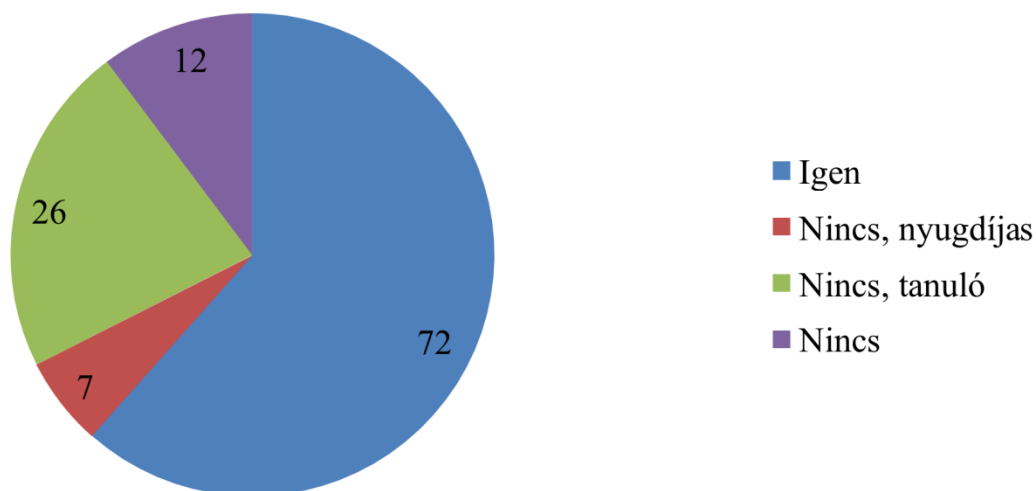
22.Igyekeztem a dolgokat a másik személy szempontjából nézni. 0 1 2 3

#### 8.5. Demográfiai adatok szemléltetése Iskolázottsági szint eloszlása



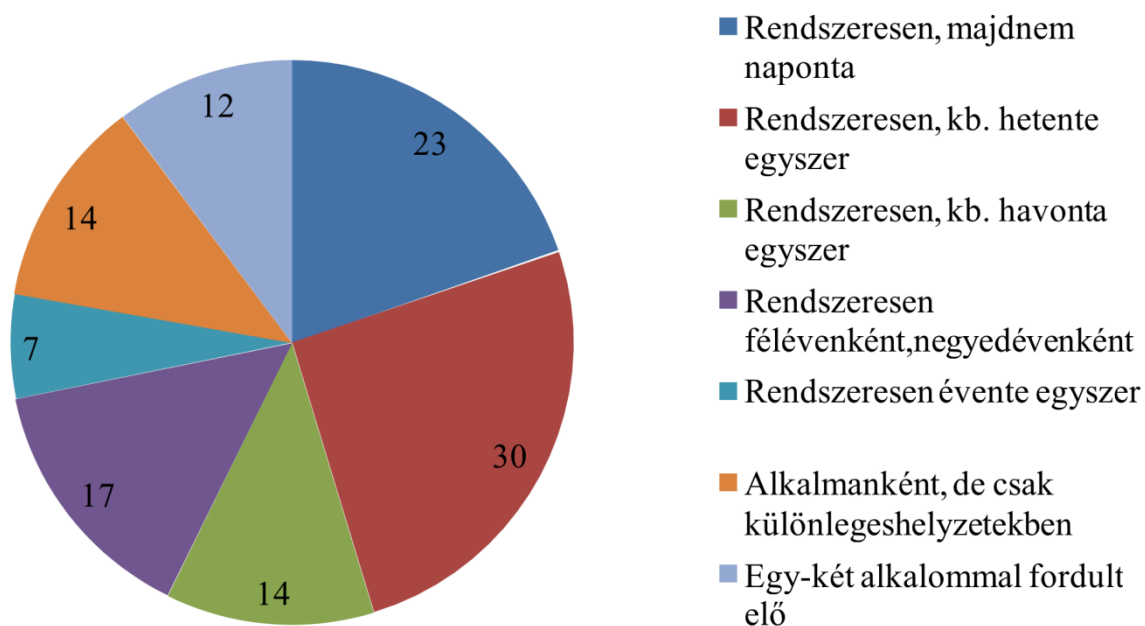
„Van-e jelenleg állandó munkaviszonya?” kérdésre adott válaszok eloszlása

### Van-e jelenleg munkaviszonya?



„Milyen gyakorisággal önkénteskedik?” kérdésre adott válaszok eloszlása

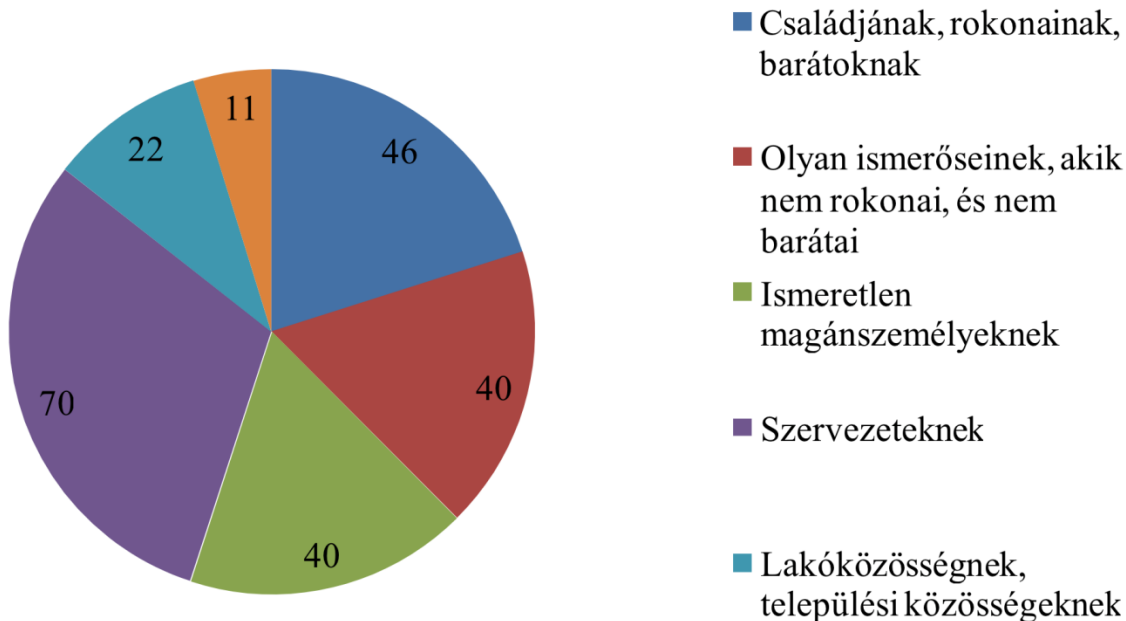
### Milyen gyakorisággal önkénteskedik?





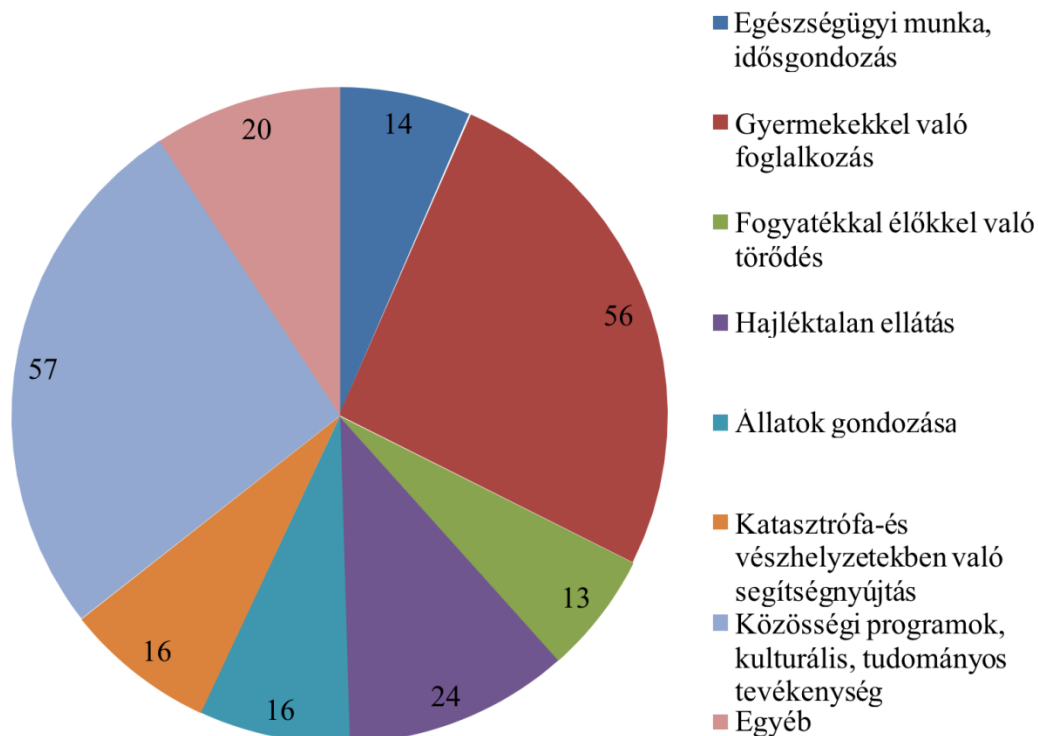
„Kinek vagy kiknek segített Ön önkéntes tevékenységgel?” kérdésre adott válaszok eloszlása

### Kiknek vagy kinek segített Ön?



„Milyen területen önkénteskedik?” kérdésre adott válaszok eloszlása

### Milyen területen önkénteskedik?



## 8.6.SPSS

## 8.6.1.Általános számolások

8. számú táblázat (Minimum, maximum értékek, átlagok, szórás csoportra való tekintet nélkül)

	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
Stressz	2	50	24.44	9.331
Érzelemorientáltság	0	24	9.20	4.251
Problémaorientáltság	5	29	19.52	4.748
Életkor	18	74	37.08	14.043

9. számú táblázat (Csoportok létrehozása és azok átlagai Klaszter analízis alapján)

<b>Klaszter analízis</b>		
	Klaszterek	
	1.csoport Magas érték és ma-	2.csoport
Karrier dimenzió	17,75	11,57
Szociális dimenzió	16,59	9,30
Érték dimenzió	29,95	24,70
Megértés dimenzió	29,10	21,81
Növekedés dimenzió	26,48	16,06
Védelem dimenzió	18,60	9,85

10. táblázat *VFI* reliabilitás vizsgálat

skála neve	Cronbach alfa érték	Elemek száma (N)
Karrier	.907	5
Szociális	.796	5
Érték	.751	5
Megértés	.786	5
Növekedés	.850	5
Védelem	.762	5

11. táblázat *PSS* reliabilitás vizsgálat

	Cronbach alfa érték	Elemek száma (N)
PSS kérdőív	.090	14

12. táblázat *WOC* reliabilitás vizsgálat

skála	Cronbach alfa érték	Elemek száma (N)
Érzelemközpontú	.669	11
Problémaorientált	.609	8
Támogatást kereső	.400	3

8.6.2. *Első hipotézis számolásai*

13. számú táblázat (Stressz pontszámok átlaga, szórása csoportokra lebontva)

	Csoport	Elemzés (N)	Átlag	Szórás	Standard Hiba
Stressz pontszám	1.csoport: magas érték és magas célorientáltság	63	26,05	8,558	1,078
	2.csoport: magas érték alacsonyabb célorientáltság	54	22,57	9,912	1,349

14. táblázat Normalitás vizsgálat eredményei

	Csoportok	Kolmogorov-Smirnov teszt		
		Statisztika	df	Szignifikancia
Karrier dimenzió	1.	,112	63	,047
	2.	,197	54	,000
Szociális dimenzió	1.	,085	63	,200*
	2.	,167	54	,001
Érték di- menzió	1.	,122	63	,021
	2.	,093	54	,200*
Megértés dimenzió	1.	,108	63	,067
	2.	,103	54	,200*
Növekedés dimenzió	1.	,097	63	,200*
	2.	,098	54	,200*
Védelem dimenzió	1.	,083	63	,200*
	2.	,167	54	,001

## 15. táblázat Független mintás T-próba eredményei

	Levene-teszt		Független mintás T-próba eredményei				
	F	Szignifikancia szint	t	df	Szignifikancia szint	Átlag különbség	Standard
Stressz pontszám	1.114	.293	2.034	115	.044	3.474	1.707

## 8.6.3. Második hipotézis számolásai

## 16. táblázat Khi négyzet próba eredményei

	Érték	df	Szignifikancia
Pearson Khi-négyzet	1.022	1	.312

## 8.6.4. Harmadik hipotézis számolásai

## 17. táblázat Kolmogorov-Smirnov teszt eredményei

	Csoportok	Kolmogorov-Smirnov teszt		
		Statisztika	df	Szignifikancia
Érzelemorientált	férfiak	,095	42	,200
	nők	,103	75	,047

## 18. táblázat Független mintás T-próba eredményei

	Levene-teszt		Független mintás T-próba eredményei				
	F	Szignifikancia szint	t	df	Szignifikancia szint	Átlag különbség	Standard
Érzelemorientált megküzdés	1.067	.304	-1.192	115	.236	-.9753	.8178

## 8.6.5. Negyedik hipotézis számolásai

## 19. táblázat (Stressz pontszámok átlaga, szórása férfi-női csoportokra lebontva)

	Elemszám (N)	Átlag	Szórás
Férfiak	42	22.50	8.687
Nők	75	25	9.634

## 20. táblázat Negyedik hipotézis normalitás teszt eredményei

	Csoportok	Kolmogorov-Smirnov teszt		
		Statistika	df	Szignifikancia
Stressz pontszám	Férfiak	,067	42	,200
	Nők	,071	75	,200

## 21. táblázat (Független mintás T-próba eredményei)

	Levene-teszt		Független mintás T-próba eredményei				
	F	Szignifikancia szint	t	df	Szignifikancia szint	Átlag különbség	Standard
Stressz pontszám	.246	.621	-1.256	115	.212	-2.253	1.794

## 22. táblázat Nemek eloszlása a stressz pontszámok tekintetében

		Stressz sáv			Összesen
		alacsony	közepes	magas	
Nem	férfi	15	24	3	42
	nő	18	51	6	75
Összesen		33	75	9	117