



ÖNKÉNTES SZEMLE

2022.
2. évfolyam
1. szám

ELMÉLET | **GYAKORLAT** | **MÓDSZERTAN**

SZERKESZTŐBIZOTTSÁG

Kuti Éva *tiszteletbeli elnök*, Pavluska Valéria *elnök*

szerkesztőbizottsági tagok:

Kozák Annamária, Molnár Klára, Nárai Márta, Oláh Miklós,

Reisinger Adrienn, Sebestény István, Szabó Máté

SZERKESZTŐSÉG

Bartal Anna Mária

(főszerkesztő)

Dorner László

Fényes Hajnalka

Laki Ildikó

Markos Valéria

Nagy Réka

Perpék Éva

www.onkentesszemle.hu

szerkesztoseg@onkentesszemle.hu

KIADÓ

Alapítvány a Magyar Önkéntesség Fejlesztéséért

1024. Budapest, Buday László utca 5/b.

Kmetty Zoltán (kurátor), Bartal Anna Mária (főszerkesztő)

ISSN 2786 - 0620

2022

TARTALOM

ELMÉLET

- Dorner László – Csordás Georgina:** Önkéntes véradás Magyarországon a COVID-19 világjárvány idején – a szociodemográfiai háttér, a proszocialitás és az észlelt akadályok összefüggéseinek feltáró vizsgálata 3-22
- Zugor Zsuzsanna:** A közérdekű önkéntes tevékenység mint munkavégzési forma szabályozásának elemzése 23-44
- Reisinger Adrienn:** Lehet-e hatása a vállalati önkéntességnek a vállalati versenyképességre? – gondolatok a témáról elméleti megközelítésben 45-62
- Gaszó Dóra – Dorner László – Csordás Georgina:** A fiatal és érett felnőtt önkéntesek motivációi és személyiségvonásai – egy pilot kutatás eredményei 63-91

GYAKORLAT

- Surányi Ákos:** Önkéntes-koordinátori munka a Menedékház Alapítványnál 92-104

MÓDSZERTAN

- Bodor-Eranus Eliza – Bocskor Ákos:** A hálózatelemzés lehetőségei az önkéntes kutatásban 105-122

RECENZÍÓ

Bartal Anna Mária: Az ismerősi, baráti kapcsolathálózatok szerepe a 65 év felettek önkéntessé válásában 123-127

ÖNKÉNTES VÉRADÁS MAGYARORSZÁGON A COVID-19 VILÁGJÁRVÁNY IDEJÉN – A SZOCIODEMOGRÁFIAI HÁTTÉR, A PROSZOCIALITÁS ÉS AZ ÉSZLELT AKADÁLYOK ÖSSZEFÜGGÉSEINEK FELTÁRÓ VIZSGÁLATA

DORNER LÁSZLÓ¹ – CSORDÁS GEORGINA²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.3-22>

Absztrakt

Az önkéntes véradás egy olyan proszociális magatartásforma, mely minden ország egészségügyi rendszerének alapkövét jelenti. Tanulmányunk célja annak bemutatása, milyen értelemben tekinthető önkéntességnek a véradás, valamint megvizsgálni a szociodemográfiai tényezők, a véradók általános proszociális aktivitása, a COVID járvány kapcsán észlelt akadályok és a betegségben való konkrét érintettség, valamint a pandémia alatti véradás gyakoriságának összefüggéseit. Továbbá célunk volt a motivációs háttérváltozók (morális felháborodás és vonakodó altruizmus) mérésére szolgáló skálák pszichometriai jellemzőinek vizsgálata hazai mintán, valamint azok proszociális aktivitással való összefüggéseinek feltárása is. Kutatásunk egy demográfiai (17 megye), életkori (18-68 év között, $M = 43,51$; $SD = 11,98$), valamint a véradások száma szempontjából egyaránt heterogén mintán ($N=219$) zajlott, online és papír alapú önkitöltő kérdőíves adatfelvétellel. Eredményeink arra mutatnak rá, hogy a véradók jelentős része a donáción kívül is folytat karitatív tevékenységet, főként a pénzadományozás, valamint az önkéntes aktivitások gyakorisága emelkedik ki. A COVID alatti véradások száma negatív összefüggést mutat az attól való félelemmel, hogy a véradás helyszínén megfertőződik a vírussal, az azzal való egyetértéssel, hogy a pandémia alatti bezártság akadályt jelent a véradásban, valamint, kevés tudásunk van még a vírusról ahhoz, hogy biztonságosnak érezze a véradást. A közepes súlyosságú COVID érintettség jelentősen csökkentette a véradás gyakoriságát az enyhébb tünetekkel átesett személyekhez képest. Arra is rámutattunk, hogy a Morális Felháborodás és Vonakodó Altruizmus Skálák hazai véradó mintán történő alkalmazása ígéretes, előbbi a véradók többségénél magas, utóbbi közepes erősségű motivációs változóként azonosítható a skálákon kapott pontszámok alapján. Eredményeink alapján indokoltnak tartjuk más önkéntes mintákon is megvizsgálni ezen mérőeszközök validitását. A két konstruktum nem mutat összefüggést sem az eddigi összes, sem a COVID alatti véradások számával. Ezen összefüggések okainak feltárására további vizsgálatokat tervezünk a jövőben.

¹ Dorner László (PhD) pszichológus, egyetemi adjunktus, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Pszichológia Intézet

² Csordás Georgina, pszichológus, egyetemi tanársegéd, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Pszichológia Intézet

Kulcsszavak: önkéntes véradás, COVID-19 járvány, akadályok, morális felháborodás, vonakodó altruizmus

Voluntary blood donation in Hungary during the covid-19 pandemic – Exploratory study on the connections between sociodemographic variables, prosocial background, and perceived barriers

László Dorner – Georgina Csordás

Abstract

Voluntary blood donation is a form of prosocial behaviour which is a cornerstone of every country's health system. The aim of our study is to investigate why blood donation is considered as a volunteer activity and to explore the connections between sociodemographic factors, general prosocial activity, perceived barriers, personal COVID exposure, and the number of blood donations during the COVID-19 pandemic. Furthermore, we investigated psychometric properties of the scales developed to measure motivational background variables (moral outrage and reluctant altruism) in a Hungarian sample and their connection with prosocial activity. Our study was conducted on a sample (N=219) that was heterogeneous in terms of demographics (17 counties), age (between 18-68 years, M = 43.51; SD = 11.98), and number of donations, and we used a mixed survey method (online and paper and pencil self-report survey) for data collection. Our results indicate that a significant proportion of blood donors engage in charitable activities besides blood donation, with monetary donations and volunteer activities being particularly prominent. The number of blood donations during the COVID-19 pandemic negatively correlates with fear of contracting the virus at the donation site, with acknowledgement that confinement during the pandemic hinders donations, and that insufficient knowledge about the virus reduces the feeling of security to donate blood. Experiencing moderate-severity COVID symptoms significantly reduced the frequency of blood donations compared to those with milder symptoms. We also point out that applying the Moral Outrage and Reluctant Altruism Scales to a domestic sample of blood donors is promising; based on the scores obtained on the scales, the former construct is identified as a higher and the latter as a medium-effect motivational factor. Further testing of the validity of these measures on other volunteer samples is recommended. The two constructs do not show significant connection with the total number of blood donations or with the number of donations during the COVID-19 pandemic. We intend to further explore the reasons for these associations.

Keywords: voluntary blood donation, COVID-19 pandemic, barriers, moral outrage, reluctant altruism

BEVEZETÉS

Az önkéntes véradás az egyik legalapvetőbb humán segítségnyújtó aktivitás.³ A világon évente körülbelül 304 millió egység⁴, hazánkban pedig közel 390 ezer egység⁵ vérre van szükség a biztonságos vérellátás⁶ biztosításához. Korábbi vizsgálatok (Shan – Zhang 2004; Zeger et al 2007) rámutattak, hogy különleges történelmi helyzetekben megnőhet (lásd például a 2001. szeptember 11-i merényletet), de akár csökkenhet is (világjárványok) a véradási hajlandóság. Érdekes, hogy a romániai forradalom idején 1989-ben jelentős számú véradó jelentkezett véradásra az Országos Vérellátó Szolgálatnál, a továbbiakban (OVSz). Amennyiben nincs elegendő vér, a kórházak nem tudják elvégezni a szükséges műtéteket, ellátni a vérkészítményre szoruló betegeket. Hazánkban azért is fontos a kérdés vizsgálata, mert bár stabil és zavartalan a vérellátás, annak fennmaradása a közösség minden tagjának fontos. A tanulmányunk arra irányul, hogy bemutassa, hogyan alakul a COVID-19 világjárvány idején a véradás helyzete hazánkban, különös tekintettel arra, hogy milyen proszociális aktivitással rendelkeznek a véradók, és hogy a COVID-19 vírussal való érintettség milyen befolyással van erre.

Tanulmányunk áttekinti az önkéntes véradás fogalmi kérdéseit (proszociális és altruisztikus jelleg), a viselkedésforma hátterében fellelhető motivációs háttérváltozók (morális felháborodás és vonakodó altruizmus) és a szociodemográfiai háttér szerepét, majd az önkéntes véradás pandémia alatti helyzetét. Empirikus vizsgálatunkban a véradók általános proszociális, és a válsághelyzetben megnyilvánuló specifikus véradó aktivitásának, valamint COVID-19 érintettségének és az azzal összefüggő akadályok hatásainak összefüggésrendszerét vesszük górcső alá, majd pedig a fent említett motivációs háttérváltozók mérésére kidolgozott skálák megbízhatósági vizsgálatának és proszociális változókkal való kapcsolatainak ismertetése kerül bemutatásra, végül pedig megvonjuk a konklúziókat a jelenlegi vírushelyzet hatását, jellegzetességeit illetően.

³ Mi lehetne önzetlenebb cselekedet, mint a vérünket adni egy rászoruló idegennek? Ez egy „páratlan ajándék”, mondja Healy (2006:84). A vér nélkülözhetetlen a rászoruló betegek gyógyításában, az életmentésben. A tudomány mai állása szerint a vér mesterségesen nem előállítható, „a vér csak véradással pótolható” (az OVSz szlogenje 2022-ben, ovsz.hu)

⁴ Roberts et al. 2019.

⁵ <https://www.ovsz.hu/hu/miert-fontos-veradas>

⁶ Vérátömlesztésre (transzfúzióra) elsősorban a nagy vérvesztéssel járó balesetek sérültjeinek ellátásakor, műtétek során van szükség, ill. számos súlyos betegség, mint a vérképzőszervi vagy rosszindulatú betegségek kezelése során a betegnek folyamatosan vérkészítményeket kell kapnia (ovsz.hu)

AZ ÖNKÉNTES VÉRADÁS MINT PROSZOCIÁLIS AKTIVITÁS

A véradás alapvetően magas küszöbű proszociális (más személyek vagy csoportok jóllétének növelése érdekében végrehajtott) viselkedésforma, hiszen nem mindenki tud vagy szeretne vért adni, aki biológiai értelemben alkalmas arra, vagyis egy körülhatárolt véradó közösség tartja fenn a vérellátás zavartalan működését, ami ugyanakkor az egész társadalom érdeke. Fontos megjegyeznünk, hogy bár a véradás alapvetően adományozási tevékenység, és hivatalosan nem tartozik a közérdekű önkéntes tevékenységek hatálya alá⁷, mégis az önkéntesség számos definíciós eleme megfigyelhető a jelenség kapcsán⁸. A 3/2005 EüM rendelet⁹ szerint a vér önkéntes donoroktól térítésmentesen kerül levételre. Több kutatást idézve Alfieri et al. (2017) azt állítják, a véradás azért önkéntes tevékenység, mert a donor ahelyett, hogy idejéből áldozna, „magából ad”, testének egy számára is fontos elemét ajánlva fel egy idegen személynek, illetve, hogy a véradást koordináló szervezet számára egyéb, kifejezetten önkéntes aktivitásokat is végezhet a donor (pl. véradásszervezés, elsősegély, ételosztás). Ennek megfelelően az önkéntesség, civil tagságok és egyéb proszociális aktivitások meglehetősen gyakoriak a véradónál (Alessandrini 2007; Alfieri et al. 2017).

AZ ÖNKÉNTES VÉRADÁS MOTIVÁCIÓS HÁTTÉRVÁLTOZÓINAK VIZSGÁLATA

Tisztán altruista cselekedet-e a véradás?

Az önkéntes véradás viselkedéses értelemben altruisztikus, mivel a donor számára magas költségekkel jár: idejét, vérmennyiségének kb. 8-9 százalékát adományozza egy számára ismeretlen recipiensnek, aki mindezt nem viszonozza (Ferguson 2022; Lyle et al. 2009; Steinberg 2010).

Bár Titmuss (1970:46) a véradást „az altruista viselkedések legtisztább példájának” tekintette, mára pszichológiai értelemben nagyon ritkán tekintjük tisztán altruisztikusnak: a donor számára örömezzettel jár (úgynevezett warm glow), javíthatja társas kapcsolatait, hangsúlyozza a személy nagylelkűségét, költséges jelzés a társai számára az egészségéről stb.,

⁷ 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről

⁸ Saját elhatározáson alapul, hivatalos keretek között végzik háztartásukon kívül élő személyek javára vagy a társadalom hasznára, gyakran hosszabb időn át történik (többszörös véradás), és nem jár érte anyagi ellenszolgáltatás, valamint a donor nem vár viszonzást cselekedetéért.

⁹ <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500003.eum>

vagyis a vegyes motivációs bázis és a *nem tiszta altruizmus* terminusok általában pontosabban leírják a véradók (lásd. Ferguson 2015; Ferguson 2022), valamint az önkéntes tevékenységeket végzők (Carpenter – Myers, 2010) motivációs hátterét is. Ennek kapcsán érdemes górcső alá vennünk a proszocialitás egyes kurrens magyarázó elméleteit.

A morális felháborodás

Az első jelentős háttérváltozó, amelyet érdemes megvizsgálnunk, a morális felháborodás kérdésköre. Ez az érzelem akkor válik motivációs hajtóerővé, amikor a személy úgy észleli, más emberekkel szemben méltánytalanul vagy igazságtalanul járnak el, aminek hatására megfigyelőként negatív érzelmi folyamatokat (például dühöt) él át (Montada – Schneider 1989; van Doorn et al. 2014). A negatív érzések feloldására kiválóan alkalmas a proszociális viselkedés (Montada – Schneider 1989). A morális felháborodás ugyanis arra sarkallja a személyt, hogy proszociális cselekedeteivel pozitív hatást gyakoroljon a környezetére, részben, hogy fenntartsa pozitív énképét, részben, hogy a társas csoportját vagy a társadalmat jobb irányba terelhesse (Lotz et al. 2011; Thulin – Bicchieri 2016; van de Vyver – Abrams 2015). A jelenség a kollektív cselekvés számos formája, így a politikai aktivizmus és az önkéntesség hátterében is kimutatható (Csaba et al. 2017). A véradás kontextusában ez a jelenség akkor válhat motiváló tényezővé, amikor a véradó méltánytalanul érzi, hogy egy kis közösség (véradók) adományát az egész populáció (például ország) használja, és aggódik amiatt, hogy nem lesz elég vér, amely számára fontos morális értékeit és normáit (például a csoport segítése, viszonyosság, méltányosság) veszélyezteti. Vagyis a morális felháborodás generálta cselekvés csökkenti a személy helyzet miatt érzett stresszállapotát.

A vonakodó altruizmus

A vonakodó altruizmus az utóbbi évtizedek segítségnyújtással kapcsolatos kutatásaiban (Evans – Ferguson 2014; Ferguson et al. 2012; Ferguson 2015; Ferguson – Lawrence 2018) ugyancsak egyre gyakrabban jelenik meg a „nem tiszta altruizmus” fontos elemeként: a vonakodó altruisták nem bíznak abban, hogy mások segíteni fognak, mások „potyázása” (megtehetnék, hogy segítsenek, de nem teszik), cselekvésre (segítségnyújtásra) sarkallja őket. Ennek hátterében a segítségben való bizalom hiánya és a potyautasok iránti negatív érzelmek – például harag – egyaránt kimutathatóak. Továbbá annak az érzése is ide tartozik, hogy a társas normák egy másokkal nem törődő társadalmat tükröznek. Ez különösen igaz egy olyan jelenség kapcsán, mint a véradás, ahol a véradásra jogosult lakosság 4 százalékának

nagylelkűségére támaszkodik a társadalom maradék 96 százaléka (hiszen bármikor szorulhatnak vércsízterményre). Ferguson et al. (2012) például az új véradónál (1-4-szeres) kifejezetten hangsúlyos motivációs tényezőként azonosították a vonakodó altruizmust. A vonakodó altruizmus tehát azt feltételezi, hogy az ilyen motivációjú véradók nagyobb valószínűséggel adnak vért akkor, ha úgy látják, hogy mások nem segítenek, amikor pedig megtehetnék, vagy tisztességtelenül cselekszenek. Ezzel összhangban a véradókról már viselkedéses közgazdaságtani keretben is kimutatták, hogy fokozottan hajlamosak büntetni a másokkal való méltánytalan bánásmódot (Ferguson – Lawrence 2018).

AZ ÖNKÉNTES VÉRADÁS SZOCIODEMOGRÁFIAI HÁTTERE

Az önkéntes véradás gyakoriságára a demográfiai tényezők is hatást gyakorolnak (Béla-Csovcsics – Kincsesné Vajda, 2018). Az önkéntes véradás 18 és 65 éves kor között lehetséges, azonban mind a nemzetközi (Alessandrini 2007; Piersma 2017), mind a hazai eredmények (Nagy 2022) arra mutatnak rá, hogy a véradók átlagéletkora egyre nő és az idősebbek nagyobb arányban és gyakrabban is adnak vért¹⁰, így a fiatalabb korosztályok és a néhányszoros véradók hatékony megszólítása növekvő jelentőségű¹¹. Azt is fontos kiemelnünk, hogy a család és a tágabb társas közeg (baráti és munkakapcsolatok) jelentős szerepet játszanak a véradó aktivitásban (Alessandrini 2007). Ugyancsak fontos, hogy lássuk: a véradás nem csak egy egyszeri esemény, hanem egy véradói életút része, ami alapján megkülönböztethetünk új és néhányszoros donorokat, lojális (sokszoros) véradókat, lemorzsolódott és jelenleg nem aktív donorokat egyaránt (Dorner 2020). Piersma et al. (2017) szisztematikus áttekintő tanulmányukban arra a következtetésre jutottak, hogy országonkénti eltérést mutat, hogy a nők vagy a férfiak lesznek-e nagyobb eséllyel véradók. Ugyanakkor azt találták, hogy férfiak nagyobb eséllyel válnak sokszoros véradóvá (>10), és általában gyakrabban is adnak vért¹². Arra is rámutattak, hogy a magasabb iskolai végzettség (főként férfiaknál), valamint a vallásosság is számos kutatásban összefügg a véradási hajlandósággal (Piersma et al. 2017). A

¹⁰ Bár meg kell jegyeznünk, hogy szerencsére a 18-25 éves korosztály véradó hajlandósága kiemelkedően magas, feltételezhetően részben a felsőoktatási véradóverseny hatására (Közlés: OVSz)

¹¹ Természetesen a sokszoros véradók motivációjának megőrzése mellett. Hazánkban az évi legalább hérom véradás jóval nagyobb arányban jellemző a 35+ korosztályra, mint az attól fiatalabbakra (Nagy 2022)

¹² Ez természetesen részben a szabályozásra is vezethető vissza, hiszen hazánkban is a nők 3-4 alkalommal, a férfiak pedig öt alkalommal adhatnak vért évente. (lásd: Véradásra való alkalmasság feltételei, ovsz.hu)

véradók, főként a véradó központok könnyebb elérhetősége miatt nagyobb eséllyel érkeznek urbanizáltabb területekről, a családi állapot szempontjából pedig a házasság tekinthető prediktív tényezőnek (Wittock et al. 2017).

Minden társadalomban jóval több biológiai értelemben alkalmas személy van, mint ahányan ténylegesen részt vesznek donációban, Abásolo és Tsuchiya (2014) spanyol nagymintás vizsgálata szerint például a véradásra biológiai értelemben alkalmas személyeknél 67 százalék a valószínűsége annak, hogy nem ad majd vért életében¹³. Ugyanakkor egy világjárvány idején olyan emberek is erőteljes félelmi reakciókat mutatnak, akik amúgy egészségesek és véradásra alkalmasak¹⁴ (Barnes et al. 2022; Sahu et al. 2020), ezáltal komoly kihívás elé helyezve a transfúziológiai ellátórendszert és a toborzásban aktív szervezeteket.

MI TÖRTÉNT AZ ÖNKÉNTES VÉRADÁSSAL A COVID-19 VILÁGJÁRVÁNY IDEJÉN?

Gammon et al. (2020) szerint a SARS COV-2 pandémia kitörésével, majd eszkalálódásával, és az azzal összefüggő járványügyi intézkedések¹⁵ kapcsán komoly kihívás nehezedett az egészségügyi ellátórendszerre¹⁶, melynek következtében világszerte lecsökkent a véradó események száma (pl. munkahelyi, iskolai véradó helyszínek kiesése miatt). Nehézséget jelentett, hogy a műtétek elmaradása, valamint a COVID-19 megbetegedés megjelenése a véradók között folyamatos újratervezést igényelt a vérkészítmények kereslet-kínálata vonatkozásában¹⁷ (Barriteau et al 2020). A COVID-19 járvány kitörése utáni első hónapok vizsgálata kimutatta, hogy bár a véradás során a fertőzésveszély viszonylag alacsony volt, azon donorok, akik magas fertőzésveszélyre számítottak, sokkal kisebb valószínűséggel adtak vért. Továbbá azok is, akik betartották a COVID-irányelveket, ugyancsak kisebb valószínűséggel adtak vért (Chandler et al.2021).

¹³ Ennek kapcsán említik a szerzők a potyautas hatást azokra, akik biológiai értelemben alkalmasak a véradásra, tehát egyetlen kizáró tényező sem áll fenn náluk, mégsem adnak, miközben bármikor rászorulhatnak az időközben közjóvá váló vérkészletre

¹⁴ Bár a WHO 2003-ban kijelentette, hogy a SARS CoV – akkori tudásunk szerint – elméletileg nem terjed vértranszfúzióval, az új típusú koronavírus esetén ennek esélye eleinte nem volt teljesen kizárható.

¹⁵ Ideiglenesen a véradástól eltiltották azokat, akik esetében felmerült a gyanú, hogy az új típusú koronavírussal fertőződtek az elmúlt időszakban (Pál et al. 2021: 1719)

¹⁶Ez a rendszer biztosítja az elektív és sürgősségi sebészeti ellátáshoz szükséges vérkészítményeket az egészségügyi intézmények egységei (pl. szülészetek, onkológiai szolgálatok) számára

¹⁷ A kórházba felvett COVID-19 betegek 13,4 százalékának volt szüksége vérátömlesztésre, ami alacsonyabb volt, mint a nem COVID-19 betegek száma. Továbbá a vörösvérsejtek jelentek meg a leggyakrabban transfundált vérkészítményként (11,1 százalék).

Mind hazai, mind nemzetközi viszonylatban elmondható, hogy hatékony toborzásra és a véradó központok személyzetének megfeszített munkájára volt szükség ahhoz, hogy e kihívásteli helyzetben is megmaradjon a többszörös véradók donációs hajlandósága, és továbbra is bevonásra kerüljenek új donorok a rendszerbe¹⁸. Hazánkban közel évi 50 ezerrel kevesebb egység vér került levételre 2020-ban (329 192 egység) és 2021-ben (332 970 egység) is, mint a COVID-19 járványt megelőző időszakban¹⁹. A vérfelhasználás csökkenése²⁰, valamint egészségügyi dolgozók és a véradással foglalkozó szervezetek megfeszített munkája²¹ nyomán nem alakult ki vérellátás biztonságát veszélyeztető helyzet, mindössze a vérkészítmények átmeneti csökkenése fordult elő (Tordai et al. 2020). A pandémia idején a véradóknál is erős volt a bizonytalanság, a véradók egy része – dacára a biztonsági intézkedéseknek – aggodalmat, zavart érzett, vagy esetleg téves hiedelme volt a COVID-19 járvány alatti véradás hatásaival kapcsolatban (Raturi – Kusum 2020; Sahu et al. 2020) és negatívan érintette őket a véradó központok ideiglenes elérhetetlensége (Barnes et al. 2022). Weidman et al. (2021) felmérése szerint a donorok többsége elégedett volt legutóbbi véradásával, és biztonságban érezte magát a véradás során. Néhány donor azonban több információt szeretett volna a világjárvány kezeléséről (20,3 százalék). A jövőbeli véradásra irányuló szándék szoros összefüggésben állt a véradással való általános elégedettséggel és a véradás alatti biztonságérzettel.

A KUTATÁS CÉLJAI ÉS FŐBB KÉRDÉSFELTEVÉSEI

Kutatásunk elsődleges kérdése az volt, hogy a COVID-19 járvány idején aktív donorok milyen szociodemográfiai *mutatókkal* (nem, életkor, iskolai végzettség, családi állapot, vallásosság) rendelkeztek, mekkora hányaduk végzett a véradáson kívül is *proszociális cselekedeteket* (saját és ismerősi körben), milyen mértékben érintette őket *gazdasági és egészségügyi* értelemben a pandémia. Emellett rákérdeztünk a *félelmek* (például megfertőződés,

¹⁸ Ez csak hazánkban évente kb. 40 ezer új véradót jelent (Nagy 2022; személyes közlés)

¹⁹ Dr. Nagy Sándor (Országos Vérellátó Szolgálat) szíves közlése alapján. 2017-ben 383 638 egység, 2018-ban 382 914 egység, 2019-ben pedig 376 774 egység vér került levételre.

²⁰ A vörösvérsejt-, illetve plazmakészítmények felhasználása mintegy 30 százalékos, míg a thrombocyta készítményeké mintegy 20 százalékot csökkent 2020. április hónapban az előző év azonos időszakához képest (Tordai et al. 2020: 96)

²¹ Miután a mobil véradási eseményeket (ahol az összes véradás 75 százaléka történik) már a COVID első időszakában naponta mondták le a szervezők (pl. munkahelyek), az OVSZ megnövelte az állandó vérgyűjtési helyszínek számát (OVSz közlés 2020)

biztonságosság hiánya, kevesebb véradó helyszín) és *akadályok* (úgy mint: bezártság, stressz-szint megnövekedése, több mellékhatás) jelenlétére is a COVID járvány időszakában.

Kutatásunk másik kérdéscélje az volt, hogy hazai mintán is valid mérőeszköznek bizonyulnak-e a motivációs háttérváltozók mérésére – külföldön már előszeretettel – használt mérőeszközök (lásd. Ferguson et al. 2018). E tekintetben a vizsgálat úttörő jellegűnek tekinthető, mivel az említett tényezőket még ilyen formában nem vizsgálták Magyarországon.

A KUTATÁSI MÓDSZER ÉS MINTA

Kutatásunk adatfelvétele online és papír alapon valósult meg 2021 augusztusa és decembere között. Elsőként a közösségi média véradással foglalkozó több ezer fős csoportjaiban (Véradók, Magyar Vöröskereszt stb.) került megosztásra az Unipoll kérdőív-szerkesztő programmal készített kérdőív linkje, azonban ezen a platformon mindössze 72 fő töltötte ki azt, így indokoltá vált a papír-ceruza alapú adatfelvétel párhuzamos elindítása is. A Magyar Vöröskereszt²² segítségével a kérdőívek eljutottak a megyei központokba, akik azokat véradásaikon kitöltették, majd visszaküldték, így lehetővé téve egy demográfiai, életkori és véradások számát tekintve egyaránt heterogén minta bevonását.

Papír alapon 205 db kitöltött kérdőív érkezett vissza, a hiányosan kitöltött kérdőívek kizárása, valamint a tájékozott beleegyezések hiánya miatt 58 db kérdőív kizárásra került. Így végül a hagyományos papír-ceruza és az online kitöltők száma összesen 219 fő (131 nő és 88 férfi), 18 és 68 éves kor közötti életkori megoszlással ($M = 43,51$; $SD = 11,98$), az ország 17 megyéjéből. Ez képezi tehát a teljes mintánkat²³.

A donzorok összes véradása 1 és 154 között mozgott ($M = 21,54$, $SD = 23,3$), a véradók közel felének (49,1 százalék) 1-13 közötti, 25-25 százalékának pedig 14-30 közötti, illetve több mint 30 véradása volt eddig. A COVID-19 járvány alatt az adatközlőink 0-9 alkalommal adtak vért ($M = 2,45$, $SD = 1,84$). A minta leíró statisztikája az 1. táblázatban olvashatók részletesebben.

²² Ezúton is köszönjük Váradi Mariann, Grubert Roland és Szepesi Ágnes, valamint a Magyar Vöröskereszt megyei és területi szervei dolgozóinak adatfelvétel terén nyújtott önzetlen segítségét, valamint a véradóknak a kitöltést.

²³ Köszönjük Kobolák Dóra adatbevitelben nyújtott segítségét.

1. táblázat A minta szociodemográfiai háttere (N=219)

		COVID-19 pandémia alatti véradók mintája N=219
Nem	férfi	88 fő (40,2%)
	nő	131 fő (59,8%)
átlagéletkor		43,51 év SD=11,98
Családi állapot	házas	104 fő (47,5%)
	egyedülálló	39 fő (17,8%)
	elvált vagy külön él	16 fő (7,3%)
	párkapcsolatban él	49 fő (22,4%)
	özvegy	6 fő (2,7%)
A COVID gazdasági hatása a személyre	csökkent az életszínvonala	62 fő (28,3%)
	nőtt az életszínvonala	4 fő (1,8%)
	nem változtak az anyagi körülményei	128 fő (58,4%)
	nem szeretne válaszolni	25 fő (11,5%)
Lakóhely	főváros	30 fő (13,7%)
	megyeszékhely, megyei jogú város	71 fő (32,4%)
	egyéb város	65 fő (29,7%)
	község	53 fő (24,2%)
Végzettség	8 általános	5 fő (2,3%)
	szakiskola, szakközépiskola, technikum	56 fő (25,6%)
	gimnázium	20 fő (9,3%)
	felsőoktatási szakképzés	29 fő (13,4%)
	jelenleg felsőoktatásban tanul	7 fő (3,2%)
	főiskola	43 fő (19,9%)
	BA/BSc	23 fő (10,6%)
	MA/MSc	29 fő (13,4%)
	posztgraduális	4 fő (1,9%)
Vallásos	igen	100 fő (45,7%)
	nem	116 fő (53,7%)

Forrás: saját szerkesztésű táblázat adatbázis alapján

A kérdőív hat fő kérdéscsoportból állt:

- Szociodemográfiai háttér

Rákérdeztünk a kitöltő nemére, életkorára, lakóhelyének típusára, családi állapotára, iskolai végzettségére, vallásosságára, valamint arra is, hogy jövedelmi viszonyait hogyan érintette a COVID-19 járvány.

- Proszociális aktivitás

Külön blokkban tértünk ki a személy életében megjelenő proszociális aktivitásokra (Ferguson et al. 2018). Megkérdeztük, hogy végzett-e már a személy önkéntes tevékenységet korábban

(pl. időskothon, gyermekotthon, kórház), adományozott-e pénzt vagy részt vett-e adománygyűjtésben. A bejelölt aktivitások száma alapján egy nominális változót hoztunk létre, ami 0-6 pont közötti értékkel jelezte a személy proszociális aktivitását. Ugyancsak kérdésként szerepelt, hogy a személy családtagjai részt vettek-e már proszociális tevékenységekben.

- Véradó aktivitás és a COVID-19 érintettség

Rákérdeztünk, hogy a személy adott-e teljes vért korábban, és ha igen, hány alkalommal eddig, és részt vett-e irányított véradásban. Felmértük, hogy a véradás, illetve a vérkészítményre szorulás (pl. vértranszfúzió) milyen mértékben fordult elő a személy környezetében (rokonok, barátok, családtagok) és hogy hány alkalommal adott vért a COVID-19 járvány kezdete (2020. március 12.) óta. A kérdések között szerepelt még, hogy egyéb vérkészítményt (vérplazma, vérlemezke) adott-e a személy a COVID-19 járvány előtt és után, valamint, volt-e a COVID-19 fertőzött, és ha igen, milyen súlyosságú tünetekkel. Bejelölhető volt, hogy emiatt hány napig esett ki a véradásból. Fontosnak tartottuk arra is rákérdezni, hogy a COVID19 járvány alatt hány olyan személy élt a háztartásában, aki erősen veszélyeztetett volt a betegség kapcsán (például időskorú, vagy alapbetegséggel rendelkezett).

- COVID-19 járvánnyal összefüggő aggodalmak, észlelt akadályok

Ebben a blokkban 8 itemet alkalmaztunk annak vizsgálatára, hogy a COVID milyen mértékű félelemmel (például: „Féltem attól, hogy a véradás helyszínén megfertőződöm COVID-dal”), és észlelt akadályokkal (pl. bezártság, személyes veszteségek, stressz-szint növekedése, általános aktivitás csökkenése) járt együtt. Ebből egy kumulált skálát hoztunk létre. A skála reliabilitás mutatója megfelelő ($\alpha = 0,829$).

- Morális felháborodás

A konstruktumot négy itemmel mértük, melyek a Deontikus Igazságosság Skála (Beugre 2012) részét képezik. Minden egyes itemre egy ötfokú skálán kellett válaszolni (ahol 1 = egyáltalán nem értek egyet, míg 5 = teljes mértékben egyetértek), a magas pontszámok az abbéli szomorúságra utaltak, amelyet a másokkal szembeni igazságtalan és méltánytalan bánásmód váltott ki a kitöltőből (Példa az itemekre: „Szomorú vagyok, amikor azt látom, hogy valakivel méltánytalanul bánnak”). A faktorstruktúra felmérésére statisztikai elemzéseket végeztünk.

- Vonakodó altruizmus

Jelen vizsgálat céljából a korábbi vizsgálatok ide vonatkozó eredményeinek felhasználásával (például Ferguson et al. 2012; Ferguson et al. 2018) – a véradás kontextusára adaptálva – egy 9 itemből álló kérdőívet hoztunk létre, melyben egy ötfokú skálán (ahol 1=egyáltalán nem értek egyet, míg 5= teljes mértékben egyetértek) kellett jelölniük a személyeknek, milyen mértékben vált ki véradó aktivitást belőlük mások közönye, önzősége, segítő magatartásának elmaradása. Példa az itemekre: „Frusztrál, hogy sokan nem adnak vért”, „Úgy érzem, társadalmunk közönyössé vált a véradás iránt”. Mivel a 9. item „Sok ember csak vonakodva ad vért” nem mutatott magas illeszkedést a többivel, így azt kizártuk. A kérdőív pszichometriai mutatóinak vizsgálatára statisztikai elemzéseket alkalmaztunk.

A nyers adatokat Microsoft Excel adatfájlba rendeztük, majd pedig SPSS 23.0 statisztikai szoftverrel végeztük el a leíró és következtető statisztikákat (átlagok, szórások, korrelációk, t-próbák). A két motivációs háttérváltozót mérő skálán (morális felháborodás és vonakodó altruizmus) feltáró és megerősítő faktorelemzést végeztünk. Az elemzéshez a JASP statisztikai program 0.16-os verzióját használtuk (JASP Team, 2021), mely egy nyílt forráskódú szoftver. A faktorelemzéseket mindkét skálán promax forgatással végeztük, maximum likelihood becsléssel. A becslés hibáját robust (sandwich) módszerrel becsültük meg.

A PROSZOCIÁLIS AKTIVITÁS ÉS A COVID-19 JÁRVÁNYBAN VALÓ ÉRINTETTSÉG

Eredményeink egyrészt arra mutatnak rá, hogy a véradók jelentős része rendelkezik karitatív cselekedetekben részt vevő ismerősökkel, rokonokkal (minden ismerősi kategóriában a véradók legalább ötöde rendelkezik véradó ismerőssel is), illetve, hogy saját maguk is végeztek az önkéntességen kívül más proszociális cselekedeteket is, ami főként az adományozásra és egyes önkéntes tevékenységekre terjed ki. A kutatásban résztvevő véradók 77,6 százaléka nem volt COVID-19 fertőzött, vagy nem tud róla, 14,2 százaléka enyhe, 5,5 százaléka pedig közepes tünetekkel esett át a fertőzésen (2. táblázat), átlagosan 27,5 napig nem adhattak emiatt vért a fertőzésen átesett donorok. Amint láthatjuk, a minta megközelítőleg 23 százaléka nem volt fertőzött, így a COVID érintettség véradásokra gyakorolt hatásait nem volt lehetőségünk arányos részmintákon összehasonlítani. Az egyszempontos varianciaanalízis alapján azonban láthatjuk, hogy a COVID alatti véradások számát tekintve nincs szignifikáns különbség ($F = 2,047$ $p = 0,132$) a csoportok között: a fertőzésen enyhe tünetekkel átesők

adtak a legtöbbször vért ($M = 2,86$ $SD = 1,76$), akiket a COVID fertőzésen nem átesettek követtek ($M = 2,43$ $SD = 1,85$), végül a közepes tünetekkel átesők ($M = 1,58$ $SD = 1,68$) szignifikánsan kevesebbszer adtak ebben az időszakban, mint az enyhe tünetekkel átesők ($t = 2,128$ $p < 0,05$ $r=0,32$).

2. táblázat A minta proszociális aktivitásainak és COVID-19 járványban való érintettségének jellemzői (N=219)

		COVID-19 pandémia alatti véradók mintája N=219
Irányított véradásban részvétel	igen	122 fő (55,7%)
	nem	95 fő (43,4%)
Részt vett-e valaha az alábbi segítségnyújtó aktivitásokban (igen %)	adománygyűjtésben	122 fő (55,7%)
	idősek otthonában önkéntesség	14 fő (6,4%)
	gyermekotthonban önkéntesség	33 fő (15,1%)
	adományozott pénzt	154 fő (70,3%)
	kórházi önkéntesség	12 fő (5,5%)
Családtagok részvétele karitatív tevékenységben	igen	65 fő (29,7%)
	nem	104 fő (47,5%)
	nem tudja	48 fő (21,9%)
Véradás a legközelebbi rokoni és ismerősi körben (igen%)	édesanya	62 fő (28,3%)
	édesapa	81 fő (36,5%)
	testvér	85 fő (38,5%)
	nagybácsi/nagynéni	46 fő (21%)
	unokatestvér	71 fő (32,4%)
	barát és egyéb ismerős	184 fő (84%)
Vérátömlesztésen esett-e át	a kitöltő (igen%)	17 fő (7,8%)
	hozzá közelálló személy (igen%)	63 fő (28,8%)
Esett-e át COVID fertőzésen	nem voltam/nem tudok róla	170 fő (77,6%)
	átestem enyhe tünetekkel	31 fő (14,2%)
	átestem közepes tünetekkel	12 fő (5,5%)

Forrás: saját szerkesztésű táblázat adatbázis alapján

A COVID-19 JÁRVÁNY ALATT ÉSZLELT AKADÁLYOK ÉS A VÉRADÁSOK ÖSSZEFÜGGÉSEI

A COVID-19 járvány alatti észlelt akadályok közül a teljes mintán legmeghatározóbb kettő a COVID alatti megnövekedett stressz-szint ($M = 2,23$; $SD = 1,34$) és a csökkent aktivitási szint ($M = 2,33$; $SD = 1,4$), amelyet a pandémia alatti személyes veszteségek ($M = 1,92$; $SD = 1,39$) követtek. Mint láthatjuk, egyik akadály sem volt kiemelkedően magas, de jelen voltak a véradóink életében. A 8 itemből képzett összpontszám és a COVID-19 járvány alatti véradások

száma között gyenge negatív összefüggést mutattunk ki ($r = -0,159$; $p < 0,05$). Ha ugyanezt itemenkénti részletességgel is megvizsgáljuk, arra jutunk, hogy nincs összefüggés a COVID-19 járvány alatti megnövekedett stressz-szint, a pandémia alatti személyes veszteségek, az általános aktivitási szint csökkenése, a véradó helyszínek nehezebb megtalálása és a pandémia alatti több mellékhatás észlelése, valamint a véradások száma között. Pozitívan függ össze ugyanakkor a járvány alatti véradások száma az eddigi véradások számával ($r = 0,427$; $p < 0,01$), negatívan az attól való félelemmel, hogy a véradás helyszínén megfertőződik a vírussal ($r = -0,152$; $p < 0,05$), az azzal való egyetértéssel, hogy a pandémia alatti bezártság akadályt jelentett a véradásban ($r = -0,154$; $p < 0,05$), valamint az azzal való egyetértéssel is, hogy kevés tudásunk van még a vírusról ahhoz, hogy biztonságosnak érezze a véradást ($r = -0,207$; $p < 0,01$). A kérdőívben szereplő állítások a 3. táblázatban olvashatók.

3. táblázat: A COVID-19 járvány alatti észlelt akadályok mérésére szolgáló itemek

Item
Féltem attól, hogy a véradás helyszínén megfertőződöm COVID-dal
A COVID időszak alatti bezártság akadályt jelentett a véradásban.
A COVID időszakban úgy éreztem, keveset tudunk még a betegségről ahhoz, hogy biztonságosnak érezzem a véradást
A COVID alatt megnövekedett az általános stressz-szintem
A COVID alatt személyes veszteségek értek (pl. fontos személy elvesztése)
A COVID alatt csökkent az általános aktivitási szintem.
A COVID időszakban nehezebben találtam megfelelő véradó helyszínt, mint előtte.
A COVID időszakban több mellékhatással szembesülök véradás után, mint a járvány előtti véradásoknál.

A MORÁLIS FELHÁBORODÁS SKÁLA PSZICHOMETRIAI MUTATÓINAK FELTÁRÁSA

A Morális Felháborodás Skálán feltáró és megerősítő faktorelemzést végeztünk. A feltáró faktorelemzés során az előfeltételei teljesültek, a KMO érték 0,823 volt, a Bartlett teszt szignifikáns volt ($p < 0,001$). A faktorok számának megállapításához a Kaiser kritériumot használtuk, ez alapján egy faktor rendelkezett 1 fölötti sajátértékkel. Az illeszkedési mutatók közül a TLI érték 0,965 volt, amely jó illeszkedést mutat, azonban az RMSEA érték 0,147 volt, mely gyenge illeszkedést mutat. Az összes tétel egyenesen töltött a megállapított faktorra, a faktortöltéseket a 4. táblázat mutatja.

4. táblázat: A Morális Felháborodás Skála faktortöltései

Item	Faktortöltés
Szomorú vagyok, amikor azt látom, hogy valakivel méltánytalanul bánnak.	0,878
Zavar, amikor azt látom, hogy másokkal igazságtalanul bánnak.	0,939
A másokkal szembeni igazságtalan bánásmód elszomorít.	0,965
A másokkal szembeni igazságtalan bánásmód megérint érzelmileg.	0,732

A megerősítő faktorelemzés során a khi négyzet teszt szignifikáns volt ($\chi^2(2) = 10,49$, $p = 0,005$), amely a nagy elemszámnak tudható be (Bentler – Bonnet 1980; Jöreskog – Sörbom 1993). A relatív illeszkedési mutatók jó illeszkedést mutattak (CFI = 0,990, TLI = 0,969), az SRMR értéke megfelelő (SRMR = 0,011) volt. Az RMSEA értéke 0,139 volt, meglehetősen nagy konfidencia intervallummal (CI alsó = 0,065, CI felső = 0,227), mely gyenge illeszkedést mutat. A reliabilitás vizsgálata során a Cronbach alfa érték 0,92 volt. Az átlagos interitem korreláció magas volt (0,769 értékkel), az átlagpontszám a skálán 18,23 volt (SD = 2,84) a maximum elérhető 20 pontból, amely alapján a válaszadók meglehetősen magas pontszámokat adtak a kérdőív kérdéseire.

Fontos azonban szem előtt tartanunk, hogy a kérdőív általános morális felháborodást mér, a mintát azonban olyan véradók alkották, akik a pandémiás időszakban is adnak vért, így feltételezhető, hogy ez a véradó populáció az átlag véradónál is magasabb morális felháborodással rendelkezik.

Érdeemes egy pillantást vetnünk a morális felháborodás és a véradások száma közötti összefüggésre. Pearson korrelációt vizsgálva nem találunk összefüggést sem az összes véradások, sem a COVID alatti véradások és a morális felháborodás között, tehát nem igaz az összefüggés, hogy minél többszörös véradó valaki, annál erősebb a morális felháborodása, inkább azt láthatjuk, hogy a véradó mintán egységesen magas. A morális felháborodás gyenge pozitív összefüggést mutat az egyéb végzett proszociális aktivitások számával ($r = 0,165$; $p < 0,05$), valamint, azzal, hogy az illető tervezi, hogy a következő 6 hónapban adjon vért ($r = 0,155$; $p < 0,05$). A nemi különbségek kapcsán a nők magasabb morális felháborodása volt kimutatható ($t = 3,662$ $p < 0,01$ $r=0,24$).

A VONAKODÓ ALTRUIZMUS SKÁLA VÉRADÓKRA KIALAKÍTOTT VÁLTOZATÁNAK PSZICHOMETRIAI VIZSGÁLATA

A Vonakodó Altruizmus Skála magyar, rövidített véradó populációra kialakított változatán feltáró és megerősítő faktorelemzést végeztünk. A KMO érték ($KMO = 0,872$) és Bartlett teszt eredménye ($p < 0,001$) alapján az elemzés elvégezhető volt. A faktorok számának meghatározásához használt Kaiser kritérium alapján egy faktor került megállapításra, fordított tétel nélkül. Az illeszkedési mutatók nem mutattak megfelelő illeszkedést ($RMSEA = 0,156$, $TLI = 0,789$).

Az alacsony illeszkedés okának feltérképezéséhez a megerősítő faktorelemzés során a modifikáció indexek alapján tájékozódunk, mely alapján a 9-es tétel („Sok ember vonakodva ad csak vért”) kivételre került. Így az illeszkedési mutatók a következőképpen alakultak: $\chi^2(20) = 99,576$ $p < 0,001$, $CFI = 0,902$, $TLI = 0,862$, $SRMR = 0,068$, $RMSEA = 0,135$ (CI alsó = $0,110$, CI felső = $0,160$). Ezek alapján, az $RMSEA$ kivételével az illeszkedési mutatók jó illeszkedést mutatnak. A végleges faktortöltések az 5. táblázatban találhatóak.

5. táblázat: A Vonakodó Altruizmus Skála faktortöltései

Item	Faktortöltés
Nem bízok abban, hogy mások adnak majd.	0,404
Nagyon kevés ember ad vért manapság.	0,495
Frusztrál, hogy sokan nem adnak vért.	0,790
Dühös vagyok, mert sokan nem adnak vért.	0,863
Szégyellem, hogy sokan nem adnak vért	0,826
Mások vérkészítményre szorulók iránti közönye feldühít.	0,712
Szomorú vagyok, hogy mások általában nem adnak vért.	0,693
Úgy érzem, társadalmunk közönyössé vált a véradás iránt	0,585

A kérdőív Cronbach alfa értéke $0,87$ volt, az átlagos interitem korreláció $0,46$. A kérdőív átlagpontszáma $22,47$ volt ($SD = 7,22$, a minimálisan elérhető pontszám 8 és 40 pont közötti). A vonakodó altruizmus nem mutat szignifikáns összefüggést a COVID alatti véradások számával, az egyéb végzett proszociális aktivitások számával, valamint a nemek között sem találunk szignifikáns különbséget a jelenség kapcsán. Ugyanakkor gyenge pozitív összefüggést azzal, hogy az illető tervezi, hogy a következő 6 hónapban adjon vért ($r = 0,150$; $p < 0,05$).

ÖSSZEGZÉS

Vizsgálataink egy irányba mutatnak Alfieri et al. (2017) eredményeivel, akik szerint a véradók többsége a véradáson kívül egyéb proszociális aktivitásokban is elkötelezett. Feltehetően – társadalmi nyitottságuk és magas morális érzékenységük okán (lásd. morális felháborodás magas jelenléte) más társadalmi ügyek (például környezetvédelem, esélyegyenlőség) iránt is nagyobb fogékonyságot mutatnak, ezen összefüggés vizsgálata további jövőbeli kutatások alapját képezheti. Rámutattunk, hogy a morális felháborodás skála jól alkalmazható véradó mintán, azonban az illeszkedés hiányosságai véleményünk szerint a specifikus mintával magyarázhatóak. Mivel növekvő számú kutatás (Evans – Ferguson 2014) szerint a véradókra alapvetően is magasabb morális felháborodás jellemző, emellett a pandémiás időszak alatt a véradóknál feltehetően alapvetően is magasabb morális felháborodás várható, ezért szükséges diverzebb önkéntes mintán is megvizsgálni a skála mutatóit. A vonakodó altruizmus skála ugyancsak alkalmazhatónak tűnik, azonban a konstruktum a véradók egészére nézve kisebb jelentőségű. Így a nemzetközi kutatásokkal összhangban érdemes lenne mélyebben megvizsgálni, hogy milyen jellemzőkkel (például véradó karrier különböző állomásaival) leírható donorok számára kiemelt jelentőségű – motivációs értelemben – a vonakodó altruizmus. A pandémiás helyzet jelentősége itt is kiemelhető, a véradó kommunikációs felhívásokban is fontos felhívó jelleggel bíró üzenet lehet a vonakodó altruisták megszólítása („mások nem adnak elég vért, így Önre is szükségünk van”).

Egyetértve Chandler és munkatársai (2021) konklúziójával, javasoljuk, hogy a véradó szervezetek fontolják meg olyan speciális kampányok indítását, amelyek a válság idején a donorok altruista motivációjára összpontosítanak, ugyanakkor azok számára pedig érdemes eltérő üzeneteket megfogalmazni, akiket a másokkal való méltánytalan vagy igazságtalan bánásmód, vagy a potyautas hatás (kihasználja mások segítségét, de ő nem segít) motivál cselekvésre. Ilyen fajta motivációs háttér szerint szegmentált, többkomponensű marketing kommunikáció a véradók jóval szélesebb spektrumát lenne képes megszólítani. Ugyancsak érdemes hangsúlyozni a véradók számára, hogy a véradás során a fertőzéstől való félelem csökkentését célzó biztonsági intézkedések betartása fontos, valamint kiemelni azt is, hogy nem lehetséges a COVID-19 donációval történő átadása (Masser et al 2020). Hazánkban pl. az

OVSz is felismerte, hogy a fertőzéstől való félelem negatív hatású, így a véradóknak²⁴ és a munkahelyeknek²⁵ szóló tájékoztatóiban is felhívta erre a figyelmet.

IRODALOM

- 3/2005 EüM az emberi vér és vérkomponensek gyűjtésére, vizsgálatára, feldolgozására, tárolására és elosztására vonatkozó minőségi és biztonsági előírásokról, valamint ezek egyes technikai követelményeiről. Letöltés dátuma: 2021.12.12.
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500003.eum>
2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről. Letöltés dátuma: 2021.12.12.
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0500088.tv>
- Abásolo, Ignacio – Tsuchiya, Aki (2014): Blood donation as a public good: an empirical investigation of the free rider problem. *The European Journal of Health Economics*, 15(3) pp. 313-321.
- Alfieri, Sará – Pozzi, Maura – Marta, Elena – Saturni, Vincenzo – Aresi, Giovanni – Guidi, Paolo. (2017): “Just” blood donors? A study on the multiaffiliations of blood donors. *Transfusion and Apheresis Science*, 56(4) pp. 578-584.
- Andreoni, James (1990): Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401) pp. 464-477.
- Barnes, Linda S. – Al-Riyami Arwa Z – Ipe, Tina S. – Bloch, Evan M. – Sibinga Cees Smit –Eichbaum, Quentin G. (2022): COVID-19 and the impact on blood availability and transfusion practices in low- and middle-income countries. *Transfusion* pp.1–10.
- Bednall, Timothy C., – Bove, Liliana. L. (2011): Donating blood: a meta-analytic review of self-reported motivators and deterrents. *Transfusion Medicine Reviews*, 25(4) pp. 317-334.
- Béla-Csovcsics Andrea – Kincsesné Vajda Beáta (2018): Véradó vagyok. De miért? Egyetemisták véradási szokásait befolyásoló pszichológiai és személyes tényezők vizsgálata. *Marketing & Menedzsment*, 52(3-4) pp. 61-71.
- Beugre, Constant D. (2012): Development and validation of a Deontic Justice Scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 42. pp. 2163-2190.
- Béla-Csovcsics Andrea – Kincsesné Vajda Beáta (2018): Véradó vagyok. De miért? Egyetemisták véradási szokásait befolyásoló pszichológiai és személyes tényezők vizsgálata. *Marketing & Menedzsment*, 52(3-4) pp. 61-71.
- Bentler, Peter M. – Bonnet, Douglas C. (1980): Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88(3) pp. 588-606.
- Carpenter, Jeffrey – Myers, Caitlin Knowles (2010): Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 94(11-12), pp. 911-920.
- Chandler, Torsten – Neumann-Böhme, Sebastian – Sabat, Iryna – Barros, Pedro Pita – Brouwer, Werner – van Exel, Job – Schreyögg, Jonas – Torbica, Aleksandra – Stargardt, Tom (2021): Blood donation in times of crisis: Early insight into the impact of COVID-19 on blood donors and their motivation to donate across European countries. *Vox Sanguinis* 116, pp. 1031–1041.

²⁴ <https://www.ovsz.hu/ovsz/veradoknak-szolo-tajekoztatas>

²⁵ <https://www.ovsz.hu/munkahelyeknek-szolo-tajekoztatas>

- Csaba Sára – Belinszky Anna – Lukács Zsófia Anna – Lantos Nóra Anna – Kende Anna (2017): Menekültek Magyarországon: a politikai attitűdök és a morális felelősségvállalás szerepe a kollektív cselekvésben. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(2) pp. 29-49.
- Dorner László (2020): *Az önkéntesség lélektani vonatkozásainak empirikus vizsgálatai*. Doktori disszertáció, Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola.
- Evans, Ronald – Ferguson, Eamonn (2014): Defining and measuring blood donor altruism: a theoretical approach from biology, economics and psychology. *Vox Sanguinis*, 106(2) pp. 118-126.
- Ferguson, Eamonn (2015): Mechanism of altruism approach to blood donor recruitment and retention: a review and future directions. *Transfusion Medicine*, 25(4) pp. 211-226.
- Ferguson, Eamonn (2022): What blood and organ donation can tell us about cooperation? *Current Opinion in Psychology*, 44. pp. 202-207.
- Ferguson, Eamonn – Atsma, Femke – De Kort, Wim – Veldhuizen, Ingrid (2012): Exploring the pattern of blood donor beliefs in first-time, novice, and experienced donors: differentiating reluctant altruism, pure altruism, impure altruism, and warm glow. *Transfusion*, 52(2) pp. 343-355.
- Eamonn, Ferguson – Dorner, László – France, Christopher. R. – France, Janis. L. – Masser, Barbara – Lam, Michael – Marta, Elena – Alfieri, Sara – Adams, Byron – in 't Veld, Elisabeth Huis – Scerri, Josianne. (2018): Blood donor behaviour, motivations and the need for a systematic cross-cultural perspective: the example of moral outrage and health-and non-health-based philanthropy across seven countries. *ISBT Science Series*, 13(4) pp. 375-383.
- Ferguson, Eamonn – Lawrence, Claire (2018): It is only fair: blood donors are more sensitive to violations of fairness norms than nondonors—converging psychometric and ultimatum game evidence. *Vox Sanguinis*, 113(3) pp. 242-250.
- Gammon, Richard R. – Prichard, Alicia Bellido – Gannett, Michael Sel – Yordanov, Boyan (2021): The effect of COVID-19 on blood donation habits. *Transfusion*, 61(4) pp. 1134-1140.
- Healy, Kieran (2010): *Last best gifts*. University of Chicago Press.
- JASP Team (2021): JASP (Version 0.16)[Computer software].
- Jöreskog, Karl – Sörbom, Dag (1993): *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Lotz, Sebastian – Okimoto, Tyler G. – Schlösser, Thomas – Fetchenhauer, Detlef (2011): Punitive versus compensatory reactions to injustice: Emotional antecedents to third-party interventions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2) pp. 477-480.
- Lyle III, Henry F. – Smith, Eric A. – Sullivan, Roger J. (2009): Blood donations as costly signals of donor quality. *Journal of Evolutionary Psychology*, 7(4) pp. 263-286.
- Masser, Barbara. M – Hyde, Melissa K. – Ferguson, Eamonn (2020): Exploring predictors of Australian community members' blood donation intentions and blood donation—related behavior during the COVID-19 pandemic. *Transfusion*, 60(12) pp. 2907-2917.
- Montada, Leo – Schneider, Angela (1989): Justice and emotional reactions to the disadvantaged. *Social Justice Research*, 3(4) pp. 313-344.
- Nagy Sándor (2022): A véradások száma 2017-2021 között hazánkban. Személyes közlés az Országos Vérellátó Szolgálat hivatalos statisztikai nyomán.
- OVSz. (é.n.): Miért fontos a véradás. Letöltés dátuma: 2021.12.20.
<https://www.ovsz.hu/hu/miert-fontos-veradas>
- OVSz (2020): Véradóknak szóló tájékoztatás. Letöltés dátuma: 2021.12.20.
<https://www.ovsz.hu/ovsz/veradoknak-szolo-tajekoztatatas>

- OVSz (2020): Munkahelyeknek szóló tájékoztatás. Letöltés dátuma: 2021.12.20.
<https://www.ovsz.hu/hu/munkahelyeknek-szolo-tajekoztatás>
- Pál Sándor – Réger Barbara – Kiss Tamás – Hussain Alizedeh – Vereczkei András – Miseta Attila – Szomor Árpád – Faust Zsuzsanna (2021): A SARS-CoV-2-pandémia hatása a vérkészítmény-felhasználásra a Pécsi Tudományegyetemen. *Orvosi Hetilap*, 162(43) pp. 1718-1724.
- Piersma, Tjeerd W. – Bekkers, René – Klinkenberg, Elisabeth. F. – De Kort, Wim. L. – Merz, Eva-Maria (2017): Individual, contextual and network characteristics of blood donors and non-donors: a systematic review of recent literature. *Blood Transfusion*, 15(5) pp. 382.
- Raturi Manish – Kusum Anuradha (2020): The blood supply management amid the COVID-19 outbreak. *Transfusion Clinique et Biologique*, 27(3) pp. 147–151.
- Roberts, Nicholas – James, Spencer – Delaney, Meghan – Fitzmaurice, Christina (2019). The global need and availability of blood products: a modelling study. *The Lancet Haematology*, 6(12), 606-615.
- Sahu, Kamal Kant – Raturi, Manish – Siddiqui, Ahmad Daniyal – Cerny, Jan (2020): “Because every drop counts”: blood donation during the COVID-19 pandemic. *Transfusion Clinique et Biologique*, 27(3) pp. 105-108.
- Shan Hua – Zhang Ping (2004): Viral attacks on the blood supply: the impact of severe acute respiratory syndrome in Beijing. *Transfusion*, 44(4) pp. 467–469
- Steinberg, David (2010): Altruism in medicine: Its definition, nature and dilemmas. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 19. pp. 249-257.
- Thulin, Erik W. – Bicchieri, Cristina (2016): I’m so angry I could help you: Moral outrage as a driver of victim compensation. *Social Philosophy and Policy*, 32(2) pp. 146-160.
- Titmuss, Richard. M. (1970): The gift relationship. From human blood to social policy. The gift relationship. London: Allen and Unwin.
- Tordai Attila – Nagy Sándor – Baróti-Tóth Klára – Marton Imelda – Lázár Mária – Demeter Judit – Masszi Tamás – Matusovits Andrea (2020): A SARS-CoV2-járvány hatása a hazai vérellátásra. *Hematológia-Transzfuziológia*, 53. pp. 96–105
- Van de Vyver, Julie – Abrams, Dominic (2015): Testing the prosocial effectiveness of the prototypical moral emotions: Elevation increases benevolent behaviors and outrage increases justice behaviors. *Journal of Experimental Social Psychology*, 58. 23-33.
- Van Doorn, Janne – Zeelenberg, Marcel – Breugelmans, Seger M. (2014): Anger and prosocial behavior. *Emotion Review*, 6(3) pp. 261-268.
- Weidmann, Christian – Derstroff, Marie – Klüter, Harald – Oesterer, Martin – Müller-Steinhardt, Michael (2021): Motivation, blood donor satisfaction and intention to return during the COVID-19 pandemic. *Vox Sanguinis*, 2021, pp. 1-7.
- Wittock, Nathan – Hustinx, Lesley – Bracke, Piet – Buffel, Veerle (2017): Who donates? Cross-country and periodical variation in blood donor demographics in Europe between 1994 and 2014, *Transfusion*, 57. pp. 2619-28
- World Health Organization (2003): WHO recommendations on SARS and blood safety. Letöltés dátuma: 2021.12.05.
<https://www.who.int/publications/m/item/who-recommendations-on-sars-and-blood-safety>
- World Health Organization (2020): Blood safety and availability. Letöltés dátuma: 2021.12.20.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blood-safety-and-availability>
- Zeger, Gary – Selogie, Eileen – Shulman, Ira A. (2007). Blood donation and collection. *Blood Banking and Transfusion Medicine*, pp. 157-182.

A KÖZÉRDEKŰ ÖNKÉNTES TEVÉKENYSÉG MINT MUNKAVÉGZÉSI FORMA SZABÁLYOZÁSÁNAK ELEMZÉSE

ZUGOR ZSUZSANNA¹

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.23-44>

Absztrakt

Fontos jogszociológia alapelv, hogy a jog a társadalmi együttélés írott szabályait alkotja, és meghatározza az egyes társadalmi csoportok, egyének napi működését, mozgását. De mivel a társadalom változik, a jognak is szükségszerűen változnia kell. Ha jogalkotó az olyan dinamikus változó, külső tényezőknek kitett területeken, mint a nonprofit szektor és az önkéntesség, támogató közeget szeretnének biztosítani, egyre gyakrabban kell innovatív technikákhoz nyúlni, korábban nem létező foglalkoztatási vagy éppen pénzügyi formákat, módszereket kitalálni. Magyarországon 15 éve létezik jogi szabályozása a közérdekű önkéntességnek (2005. évi LXXXVIII. tv), melyet több tucatszor módosítottak (jellemzően technikai okokból), ám átfogó felülvizsgálatára a jogszabálynak még nem került sor, miközben az önkéntes tevékenység motivációja, gazdasági és társadalmi környezete, sőt, sok esetben célterülete is jelentősen átalakult. Tanulmányomban áttekintem a közérdekű önkéntes tevékenység mint szerződéses munkavégzés szabályozását és összehasonlítom a Polgári Törvénykönyv és a Munkatörvénykönyv szabályozásával rámutatva több inkonzisztenciára.

Kulcsszavak: önkéntesség, Önkéntes Törvény, foglalkoztatás, felülvizsgálat Polgári Törvénykönyv, Munkatörvénykönyv, szerződéses munkavégzés

Analysis of the regulation of voluntary activity in the public interest as a form of work

Zsuzsanna Zugor

Abstract

An important principle of the sociology of law is that law is the written rule of social coexistence, and it determines the daily functioning and movement of social groups and individuals. But as society changes, law must change accordingly. If legislators wish to provide a supportive environment in areas of dynamic change and externalities such as the non-profit sector and volunteering, they must increasingly resort to innovative techniques and invent new forms and methods of employment or financing that did not exist before. In Hungary, the legal regulation of volunteering for the public interest (Act LXXXVIII of 2005) has existed for 15 years and has been amended dozens of times (mostly for technical reasons), but it

¹ Zugor Zsuzsanna (univ. doc. jur) jogász, az Echo Innovációs Műhely elnöke

has not yet been comprehensively revised, while the motivation, the economic and social environment, and - in many cases - the target of the volunteer activity has changed significantly. In my study, I will review the regulation of volunteering as contractual work and compare it with the Civil Code and the Labor Code, highlighting several inconsistencies.

Keywords: volunteering, voluntary law, employment, review Civil Code, review Labor Code, contractual work,

BEVEZETÉS – VÁLTOZÓ TÁRSADALMI REALITÁS

A fizikai világot megfigyelve jól ismert jelenség a környezet folyamatos változása. Nincs ez másként a társadalmi környezettel sem, mely örökös mozgásban van, s ez a mozgás magával hozza a változást is (Locke 2003). Ettől olyan izgalmas a körülöttünk lévő természet és a társadalom, amiben mindennapjainkat éljük és persze a helyi, valamint a globális gazdaság állandó mozgásai is új és új kihívások elé állítják a szervezeteket és különösen annak egyik legmagasabb szintű formáját, az államokat. A változás nemcsak magában hordozza a megújulás és az innováció lehetőségét, az új társadalmi és gazdasági körülményekhez való sikeres alkalmazkodás reményét, hanem lehetőséget is ad arra, hogy átgondoljuk, mitől és hogyan lehetne napi tevékenységünket úgy alakítani, hogy az egyéni boldoguláson túl az a közösség számára is hasznos és hosszú távon fenntartható legyen. Különösen igaz ez azokra a szektorközi területekre, ahol a közszféra és a magánszféra találkozik. Az önkéntesség jellemzően ilyen terület, egyszerre szolgálja a gazdasági és a társadalmi kohéziót, miközben nemcsak lokális, hanem transznacionális ereje is van. Az ún. Harkin jelentés már 2007-ben rámutatott arra, hogy több mint 100 millió európai végez önkéntes munkát, vesz részt valamilyen önkéntes tevékenységben. Ez olyan nagyság, amely már felelősséget ró nemcsak az Európai Bizottságra, hanem a tagállamokra is, hogy monitorozzák az önkéntes tevékenység szabályainak alakulását és minden lehetőséget megragadjanak az önkéntesség elismerésére, értékelésére és támogatására (Harkin 2007).

A változó környezethez való alkalmazkodást jogászok, civil szervezetfejlesztők, adószakértők, változás-menedzsment tanácsadók százai segíthetik egy-egy kormányzat, település, állami intézmény vagy éppen társadalmi szervezet vonatkozásában, de tudnunk kell, hogy igazán sikeresek akkor leszünk, ha kicsit újszerű módon, kreatívan közelítünk ahhoz, amin változtatni szükséges. Egy kreatív ötletből születő változtatási folyamat – nevezzük ezt innovációnak – már több, mint az új körülményekhez való kényszerű alkalmazkodás (Waterman 1987; Kotter

2012; Peters 2021). Jól tudja ezt a természet is, hiszen az evolúció erről szól több millió éve, jól tudják ezt a vállalkozások is, hiszen egy-egy új termék kifejlesztése, új gyártási mód bevezetése, új piac megnyitása, új nyersanyag- vagy félkész termék-forrás megszerzése, vagy éppen az iparági átszervezések sem pusztán a változó világhoz való adaptációról, kényszerű alkalmazkodásról szólnak. De tudják-e ezt a jogszabályi környezet alakításával kormányzati vagy szélesebb társadalmi célokat elérni szándékozó, a nemzeti igényeknek kedvező társadalmi, illetve gazdasági hatásokat elérni szándékozó aktorok?

A változás nemcsak a vállalkozások, intézmények, civil szervezetek számára megélt realitás, a kormányzat, illetve a jogrend sem maradhat ki ebből, különösen akkor, ha elfogadjuk azt a jogszociológia alapelvet, mely szerint a jog nem csupán szakmai, társadalmi gyakorlat, amely a társadalmi együttélés írott szabályait alkotja meg, hanem alapvetően határozza meg az egyes társadalmi csoportok vagy az azokat alkotó egyének napi működését, mozgását. A változáshoz való alkalmazkodás tekintetében azonban a jog egyszerre proaktív jellegű, lekövető és szükségszerűen nem teljes körű eszköz. Kulcsár Kálmán ezt úgy fogalmazza meg, hogy jogszabályok nem képesek minden társadalmi helyzet és viszony szabályozására, illetve, hogy a körülöttünk lévő világ, egyéni élethelyzetek állandó változása a jogot is alakítja, formálja, amit a jogalkotók nem képesek naprakészen követni. (Kulcsár 1997:282) Különösen igaz ez olyan „kényes” kérdésekben, amikor a jogszabályi környezet alakításával munkaerőpiaci folyamatokra kíván hatást gyakorolni a közösségi erőforrásokat és egyben a jog kényszerítő hatalmát is uraló kormányzat. Az önkéntesség ugyanis – minden pozitív, társadalmi és gazdasági hatását tekintve – alapvetően a munka világához tartozó kérdéskör, függetlenül attól, hogy az emberi munkavégzést szociológiai (lásd például Durkheim, Berger, Parson), közgazdaságtudományi (lásd.: Smith, Baritz, Samuelson-Nordhaus) vagy éppen antropológiai alapon (például Maslow, Wallman, Burawoy nyomán) definiáljuk.

A munka világának jog általi leképzése, illetve a jog mint eszköz felhasználása a megváltozott környezethez való sikeres egyéni, szervezeti vagy állami, illetve bizonyos esetekben akár transznacionális szintű együttműködések alkalmazkodását támogatandó, erősen eltérő dinamikát mutat jogágak szerint. Szemben a társadalomra veszélyes emberi magatartások leírásával és a büntetőjogi felelősség alkalmazásának feltételeivel foglalkozó büntetőjoggal vagy az államhatalom gyakorlására vonatkozó alapvető jogi szabályokat definiáló alkotmányjoggal (melyek csak nagyon lassan változnak), a munkával, a fizetett és önkéntes tevékenységgel kapcsolatban keletkező jogosultságok és kötelezettségek szabályozása, a

munkaügyi igazgatás és ellenőrzés rendszere vagy éppen a témám szempontjából kiemelt önkéntességet szabályozó jog szabályainak sokkal dinamikusabban kell(ene) változniuk.

Tanulmányomban egy ilyen, napjainkra erősen átalakult és most is változó terület a közérdekű önkéntes munkavégzés hazai jogszabályát elemzem. Tekintve, hogy a kapcsolódó „2005. évi LXXXVIII törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről” (Köt.) több mint 15 éves jogszabály, ám érdemi módosítása alig történt meg, számos ponton nem egyszerűen eljárt felette az idő és társadalmi-gazdasági szerepét is csak gyengén tudja betölteni, hanem számos ellentmondás is kimutatható a tágabb jogi környezetben elvégzett kodifikációs munka nyomán.

AZ ÖNKÉNTESÉG SZABÁLYOZÁSÁRÓL

Csányi Vilmos humánétológus nézete szerint az ember veleszületett képessége, hogy közösségeket hozzon létre. A közösségeket három dolog tartja össze: tagjaik közös akciókat szerveznek, vannak közös hiedelmeik, és közös szociális konstrukciókat alkotnak. Amennyiben ez a három dolog megvan, létrejön egy negyedik – a közösséghez való hűség. Ez így együtt már olyan kultúrát hoz létre, melynek része a jogrend is (Csányi 2018). Az ember alapvetően olyan közösségi lény, amely felismerte, hogy az emberi szükségletek bizonyos köre közösségi szervezeti formában racionálisabban elégíthető ki. Ám a közös szükségletek kielégítésének szabályait meg kell alkotni, legyen szó akár fizetett munkáról, akár közérdekű önkéntes tevékenységről. Nyilván ez a végletekig leegyszerűsített logikai lánc az emberi társadalmak fejlődésében sokkal differenciáltabban és hosszú évszázadok alatt zajlott le, de filozófiai alapja a mai napig helytálló.

Sokféle definíciót lehet találni a munka fogalmára, de egy közös bennük: munka alapvetően célirányos tevékenység, ami valaminek a létrehozására, átalakítására, megváltoztatására szolgál azért, hogy a keletkező javakat az ember vagy tágabb közössége használja. Mindez számos céllal és formában realizálódhat, de témánk szempontjából a fő különbség, hogy mindez fizetett munkaviszony vagy másfajta, önkéntes munkavégzés útján valósul-e meg. Számos szabályozás elfogadva a klasszikus közgazdaságtani alapvetést csak a fizetett és nemzetgazdasági statisztikák részét képező produktív tevékenységet tekinti munkának, míg ezzel szemben az önkéntes munka, olyan formális és nem formális vagy informális

tevékenység, amelyet az emberek szabad akaratukból, egyéni választásuk és motivációjuk alapján, pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végeznek (EGSZB 2016).

Történelmileg vizsgálva a folyamatot, ha önkéntességről beszélünk érdemes áttekinteni honnan is indult az önkéntes tevékenység jogi szabályozása. Az egyesületek legkorábbi megjelenése a középkorra tehető, bár akkor a szó mai értelmében egyesületnek nevezett szervezetek még nem léteztek, ezek inkább egyházi vagy városi testületek voltak. Később a városi jogon belül a céhek 14. századi megjelenésével kerülnek be a magyar jogrendbe a korai előzmények (Szabóné 2014). A mai értelemben vett szervezett közérdekű önkéntesség első megjelenési formái a 18. század végére tehetőek, amikor is létrejöttek az első klasszikus önszerveződő közösségek, egyesületek. Ezeket a szerveződések a közös szükségletek kielégítése érdekében elsősorban a városokban, később a falvakban is a tagjaik tartották fenn, de ekkor még hiányzott a kapcsolódó törvényi szabályozás. Ugyanakkor reformkori eszmék terjedése, az önrendelkezés megjelenése nyomán az évszázad végére igencsak megszorodtak ezen szervezetek. A közérdekű civil szervezetek alapítását az 1868. évi 44. törvénycikk szabályozta legkorábban, a rendezett jogi helyzet eredőjeként tíz évvel később már csaknem 4000 egyesület működött, a két világháború között pedig számunk már meghaladta a 14 ezret (Mercz 2020). A korszakban az önkéntességhez kapcsolódóan megengedett társaság tagjainak egymás közötti jogait különös rendszabályok határozzák meg, mások iránti viszonyokban ezek a megengedett társaságok állandó jelleggel, egyes személyekkel, egyenlő jogokkal bírtak². Szorosan kapcsolódik ehhez a 1928-as magánjogi törvényjavaslat is.

Ugorva egy nagyot, az 1945 után berendezkedő diktatórikus államhatalom az ötvenes évek végére fokozatosan számolta fel az önszerveződés e formáit, lényegében teljesen megszüntetve azokat, a közérdekű önkéntesség ebben az időszakban a karitatív tevékenységekre és az állam javára végzett társadalmi munkára szűkült (Vercseg 2011). A munkával kapcsolatos önkéntes közösségi felajánlások sokkal inkább kapcsolódtak a munkaversenyhez, mint a közösséghez, az önkéntesek munkába való bevonódására a gazdasági felzárkózás szempontjából, a hiányzó termelő munkaerő pótlása miatt volt szükség (Zimmermann 2012; Palasik 2005). A rendszerváltás után a civil mozgalmak erősödésével nőtt

² OPTK.I rész I fejezet. 26§.

meg ismételt a tényleges közösségi társadalmi haszonnal járó önkéntes munka szerepe, de a jogi szabályozásra 2005-ig kellett várni. Pedig, ha funkcionálisan közelítjük meg a kérdést, azoknak a szolgáltatásoknak és társadalmi kötelezettségvállalásoknak a munkaértéke, amelyeket nem az állam vállal a közösség érdekében, illetve nevében, hanem pont fordítva, az állampolgárok vállalnak és teljesítenek a közösség érdekében (Pitti 2009), szabályozási szükséglete már több mint egy évtizeddel korábban megjelent, a gazdasági tevékenységet szabályozó új jogi környezet beindulásával.

Az önkéntesség sokféle tekintetben egyedi tevékenység, éppen ezért nehéz uniformizált keretjogszabályt alkotni. Szabályra viszont szükség van, az egyes állami preferenciák pedig – ideális esetben – visszatükrözik a jogalkotói szándék mögötti értékválasztást, illetve az adott társadalmi magatartás befolyásolási szándékát. Különösen annak fényében, hogy ez a tevékenység mindenki előtt nyitva áll, hozzájárul a társadalmi és a gazdasági kohézióhoz is, mozgásba lendíti az európai értékek egyik legfontosabbikát, a szolidaritást. De szoros kapcsolat van az önkéntesség és az aktív polgári szerepvállalás között is, ugyanis a közérdekű önkéntes tevékenység a részvételi demokrácia kézzelfogható kifejeződése a modern polgári demokráciákban.

Az önkéntes tevékenységnek számos olyan haszna van, amely nemcsak az egyén és a fogadó szervezet életében, de a helyi közösség vagy akár az egész nemzet szintjén is megjelenik. Az önkéntes segítség ugyanis olyan emberi erőforrás, amelyet a nemzetgazdaság egyre több ágazatában használni kell az egyéni bánásmódból következő feladatok biztosításával (Zentai 2006). Az önkéntes tevékenység becsatornázásába a helyi közösség életébe nemcsak konstruktív felhasználása a közpolgárok „időfeleslegének”, hanem preventív módon is hat a helyi közösségben. A jobb önismerettel rendelkező, nyitott, aktív közpolgárok sikeresebbé teszik a helyi társadalmat, az önkéntes tevékenység által nő az életszínvonal is. Fontos szocializációs eszközként segíti a fiatalok társadalmi integrációját, csökkenti a közösségen belüli konfliktusokat, a szegregációt. Bár az önkéntes munka igénybevétele a társadalmi szerveződésekénél jelent meg először, erre a tevékenységre szükség van az állam és a helyi közösség által fenntartott intézményekben is, így a szociális, az egészségügyi, a polgári védelmi, a tűzvédelmi vagy a kulturális ellátás területén. A helyi közösség szempontjából a mások javára végzett tevékenységek gyakorlása mellett azonban igen nagy szerepe van a kölcsönös segítségnyújtásnak és az önségítésnek is. Az önkéntességben végső soron

kifejezésre jut a polgári elkötelezettség és felelősségvállalás a közösség iránt, amelyben jelentős szerepe van az egymás közötti bizalomnak, s ez a sikeres társadalmi modell egyik alapvető tényezője (Fukuyama 2007).

AZ ÖNKÉNTES TÖRVÉNY

A jogalkotói szándék világos, a 2005. évi LXXXVIII törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről (Köt.) meghatározza a közérdekű önkéntes munka alapvető szabályait, az ösztönző kedvezményeket és garanciákat. A törvény alapján önkéntes lehet minden, 10. életévét betöltött személy, amennyiben korának, fizikai-lelki szellemi állapotának, képzettségének megfelelő munkát végezhet. A törvény alapján önkéntes tevékenységnek csak az számít, amit valaki a köz javára, tehát nem saját maga vagy családja érdekében, közvetlen ellenszolgáltatás nélkül végez. Ennek ellenére (Köt.) konkrét definíciót nem ad ugyan, de egyértelműen kirajolja a közérdekű önkéntes munka kereteit (Laki 2019).

„A törvény alapvető célja, hogy a közérdekű önkéntes tevékenységet, mint jogviszonyt szabályozza és intézményesítse a magyar jogrendszerben. ...A törvény révén mind a szervezetek, mind az önkéntesek fokozottabb védelemben részesülnek, mindenki számára egyértelmű felelősségi viszonyokat teremt és pl. különböző kedvezményekkel ösztönzi az önkéntesség terjedését” (Nagy-Földi 2010). A jogszabály szerint önkénteseket fogadó szervezet lehet:

- helyi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat, s ezek társulásai;
- költségvetési szerv az alaptevékenysége körében;
- civil szervezetek, közhasznú szervezetek;
- egyházi jogi személyek;
- jogképes közszolgáltató intézmények, illetve a nem jogképesek fenntartója.

Mindezen alapvető tényállások alapvetően mai napig nem változtak³.

A formális önkéntes tevékenység jellemzően a rendszeres önkéntes munkához párosul, amikor egy-egy szervezetnek vagy intézménynek meghatározott számú önkéntese van, akik napi, heti vagy havi rendszerességgel végeznek önkéntes tevékenységet a fogadó szervezetnél. Ennek három lényegi eleme van:

³ 2020. január 1-től hatályos szövegben jogképes közszolgáltató intézmények pontosításra kerültek.

- Regisztráció – be kell jelentkezni az illetékes minisztérium nyilvántartásába. Azoknak a szervezeteknek, amelyek élni kívánnak a törvény által biztosított kedvezményekkel, az önkéntesek foglalkoztatását megelőző előzetes bejelentési kötelezettség teljesítésén túlmenően, nyilvántartás-vezetési kötelezettségük is van.
- Szerződés – a munkavégzésről a feleknek szerződést kell kötniük. A törvény egyértelműen elkülöníti a munkajogviszonyt az önkéntes jogviszonytól. Ahhoz, hogy a közérdekű önkéntes jogviszony egyáltalán létrejöjjön, külön aktsussal, az ún. önkéntes szerződéssel kell létrehozni.
- Juttatások – nem várható el ugyanakkor, hogy az önkéntes a tevékenységével kapcsolatban felmerülő költségeket maga viselje: az önkéntes tevékenységhez szükséges természetbeni juttatásokat, illetve a szükséges költségek megtérítését a törvény nem minősíti ellenszolgáltatásnak. A törvény hatályba lépésével lehetővé tette az önkénteseket alkalmazó szervezetek számára az önkéntes tevékenységgel kapcsolatban felmerülő költségtérítések jogszerű kifizetését, valamint az önkéntes munka (természetesen korlátozott mértékű) anyagi elismerését, jutalmazását. Az önkéntes által kapott, költségtérítés jellegű juttatások adó- és járulégmentesek lettek az önkéntesek oldaláról⁴.

A törvény megalkotását követően eddig 67 ponton módosították azt, azonban érdemi változás ez idáig nem történt benne. Legfőbb módosításoknak a kiegészítéseket és a pontosításokat említhetjük. Ezek oka az egyéb, kapcsolódó, átfogó jellegű jogszabályok változása, amelyhez hozzá kellett igazítani az önkéntes törvényt. Az egyik legfontosabb ilyen átfogó jogszabály az új Polgári Törvénykönyv⁵ (2013. évi V. tv.), ahol a szerződésekre, a cselekvőképességre és a kárviselés szabályaira vonatkozóan tartalmaz rendelkezéseket a törvény (2. táblázat).

1. táblázat Az önkéntes tevékenységre, a fogadószervezetekre és az alanyokra vonatkozó módosítások összefoglalása a 2005. évi LXXXVIII. törvény tekintetében

Érintett paragrafus	Módosító jogszabály	Módosítás összefoglalása	Módosítás jellege
1. §	2009: CXV tv. 84 §	egyéni cégre vonatkozó rendelkezések 2010.01.02	hatályát veszti
	2011: CCI tv.274 §	Magyar Köztársaság” szövegrész helyébe a „Magyarország”	módosítás
	2013: CCLII tv. 5 § (2)	illetve jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság	hatályát veszti

⁴ Ugyanakkor sokszor vitára ad okot, hogy a fogadás szervezet milyen mértékű adót fizet az önkéntes juttatásokkal, költségtérítésekkel kapcsolatban.

⁵ 2013. évi V. törvény

	2013: XLIV tv. 1 §	a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti közösségi szolgálatra	nem terjed ki rá
	2019: CXII tv. 50 §	„nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti” szövegrész.	hatályát veszti
2. §	2009: LVI.tv 330 §	„nevét, születési helyét és idejét, anyja nevét (a továbbiakban: személyazonosító adat)” szövegrész helyébe „természetes személyazonosító adatait” szöveg,	módosítás
	2009: LVI.tv 330 §	a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, Igazolás nélkül elszámolható költségek (Szja. tv. 3. számú melléklet II.)	hatályát veszti
	2013: XLIV tv. 5 § a,b	„munka” szövegrész helyébe a „tevékenység” szöveg	módosítás
	2013: CXXXIII tv. 103§	Közérdekű önkéntes tevékenység a fogadó szervezetnél a 3. §-ban meghatározott tevékenységi körben ellenszolgáltatás nélkül végzett munka, kivéve,	pontosítás történt
	2019: XXXVI tv. 33§ A	„vallási közösség” szövegrész helyébe a „jogi személyiséggel rendelkező vallási közösség” szöveg,	pontosítás történt
3. §	2012: CCX tv. 58 9 f	2016 XXXII -hatályát veszti	hatályát veszti
	2011: CLXXIX tv. 215 §(a)	2012.01.01-től	hatályát veszti
	2011: CLXXV tv. 159 §b	2012 04.28-tól	hatályát veszti
	2019: CXII tv. 49 §	Fogadó szervezet vonatkozásában a közszolgáltatási intézményekre vonatkozó rész	megállapítás

AZ ÖNKÉNTES TÖRVÉNY A POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV FÉNYÉBEN

Kötelemfakasztó tényállások

A hatályban lévő jogszabály Köt. 15. § (1) bekezdése szerint *„Ha e törvény másként nem rendelkezik, az önkéntes szerződés megkötésére, érvénytelenségére, módosítására, teljesítésére, megszűnésére, a szerződésszegésre, a törvényes képviselő közreműködésére, az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok gyakorlására és a kötelezettségek teljesítésére, valamint a kárviselésre és a kártérítésre a Polgári Törvénykönyv szabályait kell alkalmazni.”* A fentiekben látható, hogy az önkéntessel kötött szerződés lényeges elemét képezi a törvénynek és magának az önkéntes jogviszonnyal is. A törvény nevesíti azokat az eseteket, melyeknél a Polgári Törvénykönyv szabályait kell alkalmazni, ilyen a 6. § (1) bekezdés, mely szerint *„A közérdekű önkéntes tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel jön létre”.* A szerződésekre pedig a Ptk. szabályait kell alkalmazni, amely értelmében minden szerződés kötelmet keletkeztető tényállás, melyben meg kell határozni a kötelelem alapjául szolgáló helyzeteket, tényeket, körülményeket (ezeket együtt nevezi a jogszabály kötelelem keletkeztető tényállásoknak). A Ptk. 6:61 § értelmében a szerződésre vonatkozó általánosan érvényesülő

jogelv a visszterhesség vélelme. Ez alapesetben azt jelenti, hogy a szerződéssel kikötött szolgáltatásért – ha a szerződésből vagy a körülményekből más nem következik – mindenképpen ellenszolgáltatás jár. Mondhatjuk azt, hogy az önkétessel kötött szerződésből következik ugyan az ellenszolgáltatás nélkül végzett tevékenység, de a Ptk. pontosan meghatározza az ingyenesség esetére vonatkozó szabályokat is, ahol eltérő szabályok vonatkoznak arra, ha valaki a szolgáltatás teljesítését ingyenesen vállalja, ezek között azonban az önkéntes szerződéses forma nincs nevesítve.

Nyilván a kötelemfakasztó tényállások közé tartozik a szerződés, amelynek értelmében, ahol két vagy több fél joghatás kiváltását célzó, arra alkalmas egybehangzó akaratnyilatkozat történik. Ez azt jelenti, hogy olyan akaratlagos magatartáson alapuló célzott joghatásra irányuló tényállás, amelyhez egy személy ténykedése nem elegendő. E tekintetben tehát közérdekű önkéntes tevékenységet végezni egyedül nem lehet, mindenképpen szükséges hozzá az önkéntes munkát befogadó jogképes partner. Az elmúlt tíz évben ugyanakkor jellemzően megszorodtak azok az állampolgári cselekedetek, amelyek közérdekűek és önkéntesek által zajlanak, viszont nincs sem formális, sem informális szerződő partnere. Ez az ellentmondás okozza pl. azokat a helyzeteket, amikor egy jószándékú környezetszépítő állampolgári aktivitás a jogszabályok szerint szabálysértésnek, a közterület rongálásának minősülnek vagy amikor a rászorulóknak otthonán végzett önkéntes felújítás munkaügyi felelősségre vonást eredményezhet. Véleményem szerint a problémát az okozza, hogy bár szándékát, megvalósulási formáját, célját tekintve önkéntes tevékenység zajlik ilyen esetekben is, a Köt. szerint ez nem minősül önkéntes tevékenységnek.

2.táblázat Az önkéntes tevékenységet végzők személyére és az önkéntes szerződésre vonatkozó módosítások összefoglalása a 2005. évi LXXXVIII. törvény tekintetében

Érintett paragrafus	Módosító jogszabály	Módosítás összefoglalása	Módosítás jellege
4. §	2010: XXXIX tv. 31§	„(1) Önkéntes az lehet, aki tizedik életévét betöltötte.”	megállapítás
	2013: XLIV tv. 5§ d,	„közoktatási intézménnyel” szövegrész helyébe a „nevelési-oktatási intézménnyel” szöveg, a „közoktatási intézmény” szövegrész helyébe a „köznevelési intézmény” szöveg,	módosítás
	2013: XLIV tv. 5§ e,	„biztosított,” szövegrész helyébe a „biztosított, valamint” szöveg,	módosítás
	2007: II tv. 118 §	A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény hatálya alá tartozó személy	hatályát veszti

5. §	2013: CCLII tv. 5 § c	„korlátozottan cselekvőképes nagykorú személy” szövegrész helyébe a „cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú személy” szöveg,	kiegészítés
	2013: CCLII tv. 5 § d	korlátozottan cselekvőképes nagykorú önkéntes” szövegrész helyébe a „cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú önkéntes” szöveg	kiegészítés
6. §	2015: CLXXXVI tv 111 § (1)	A fogadó szervezet az írásba foglalt önkéntes szerződést annak megszűnésétől számított öt évig megőrzi.”	kiegészítés
	2013: XLIV tv. 5 § f,	„pihenőidőt,” szövegrész helyébe a „pihenőidőt, valamint” szöveg,	kiegészítés
7. §	2017: L tv. 252 a	„jogerőre emelkedésével” szövegrész helyébe a „véglegessé válásával” szöveg,	kiegészítés
8. §	2013: XLIV tv. 5§ h,	megszerzését,” szövegrész helyébe a „megszerzését, valamint	kiegészítés
9. §	2013: XLIV tv. 5§ i,	végezni,” szövegrész helyébe a „végezni, és” szöveg	kiegészítés
	2013: XLIV tv. 5§ j,	„veszélyeztetné,” szövegrész helyébe a „veszélyeztetné, vagy” szöveg,	kiegészítés

Kárfelelősség

Egy másik neuralgikus pont a kárfelelősség kérdése (3. táblázat). A szerződésszegő fél a szolgáltatás tárgyában bekövetkezett kárért akkor felel, ha a jogosult bizonyítja, hogy a kötelezett a kárt szándékos szerződésszegéssel okozta, vagy elmulasztotta a tájékoztatást a szolgáltatás olyan lényeges tulajdonságáról, amelyet a jogosult nem ismert. Az ingyenes szolgáltatást teljesítő felet a jogosult vagyonában okozott kár megtérítéséért azonban csak akkor terheli felelősség, ha nem tudja bizonyítani, hogy a magatartása nem volt felrőható. Az önkéntes jogviszony esetében a problémát abban látom, hogy egy ingyenesen nyújtott szolgáltatás esetében, ha az önkéntes nem tudja bizonyítani, hogy rajta kívül álló körülmény okozta a kárt, akkor terheli a kártérítés. Úgy vélem e ponton a Köt.-ben túl szigorú szabályokat támaszt a jogalkotó, hiszen az önkéntes ellenszolgáltatásra nem jogosult, szemben visszterhes szerződésekkel.

3.táblázat Az önkéntes tevékenységhez kapcsolódó kárfelelősségre és regisztrációra vonatkozó módosítások összefoglalása a 2005. évi LXXXVIII. törvény tekintetében

Érintett paragrafus	Módosító jogszabály	Módosítás összefoglalása	Módosítás jellege
10. §	2013: XLIV tv. 5§ k,	„kára,” szövegrész helyébe a „kára, vagy” szöveg,	kiegészítés
11. §	2013: XLIV tv. 5§ l,	„A melléklet 1. pontja” szövegrész helyébe az „Az 1. melléklet 1-3. pontja” szöveg,	kiegészítés

	2017: L tv 251§ 1		pontosítás történt
	2019: XXXVI tv. 33§ C	c) 11. § (3) bekezdés b) pontjában a „16. § (2) bekezdése” szövegrész helyébe a „18. § (3) bekezdése” szöveg lép	pontosítás történt
	2017: L tv 253§ a		hatályát veszti
	2013: XLIV tv. 6§ ,		hatályát veszti
	2016: XXXII tv 19§	Változásbejelentéshez kapcsolódóan	kiegészítés
	2016: CLXVI tv. 52 §		hatályát veszti
12. §	2013: XLIV tv. 3 §	„(1a) A fogadó szervezetek nyilvántartása hatósági nyilvántartás, amely közhitelesen tanúsítja a bejelentkezési kötelezettség teljesítését, a bejelentés tartalmát	kiegészítés
	2013: XLIV tv. 5§ m	„az általa vezetett minisztérium honlapján” szövegrész helyébe az „a Civil Információs Portálon” szöveg,	módosítás
	2007: LXXXII tv. 13 §		hatályát veszti
	2017: L tv. 253 b		hatályát veszti
13. §	2007: LXXXII tv. 13 §		hatályát veszti
	2017: L tv. 253 b		hatályát veszti

Ugyanakkor a Ptk. ingyenes szerződésekre vonatkozó szabályai között nem találunk olyan rendelkezést, amelyekre az önkéntes szerződés ingyenessége utalna, a Ptk. meg lehetőségen egyértelműen fogalmaz *„A szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére”*⁶. A szerződés jogi tartalma egy jogi kapcsolat, amely a jogosultat és a kötelezettet összekapcsolja. Szabályozza, hogy mit kell teljesíteni ahhoz, hogy szerződés szerűen teljesítsenek, illetve milyen jogi konzekvenciái vannak a szerződészegésnek. A szerződés szinte minden esetben valamilyen kölcsönös szolgáltatásra irányul. E tekintetben kérdés, hogy a kölcsönösséget hogyan értelmezik a felek. Az önkéntes tevékenység – mint minden tudatos emberi cselekvés – mögött ugyanis valamilyen pszichés mozgóerő, motiváció van. Az egyértelmű társadalmi, közösségi haszon mellett tisztában kell lenni azzal, hogy milyen individuális haszonnal jár a mások vagy a közösség érdekében végzett önkéntes munka, a motivációs kutatások éppen ezeket a legfontosabb alapkérdéseket teszik fel, s válaszaikban (Clary – Synder – Ridge 1992; Esmond – Dunlop 2004) sokkal differenciáltabb motivációs struktúrát vázolnak, amelynek jelentős része szerződéses jogi kapcsolatban értelmezhetlenné válik.

⁶ PTK 6:58 §.

A Ptk. szerint szerződés tárgya ez esetben szolgáltatás, amely azt a magatartást jelenti, amelyet a kötelezett a szerződés alapján tanúsítani köteles. De szerződés tárgya mindig olyan szolgáltatás, amely a jogosult érdekét hivatott kielégíteni. A fentiek alapján felmerül a kérdés, hogy miért kell külön szerződés az önkéntes tevékenység végzéséhez? A Ptk. által nevesített szerződések és az önkéntes jogviszony keretében kötött szerződések között lényeges különbségeket találunk. Meglátásom szerint a Ptk.-ra való utalás túl szigorú elvárásokat támaszt az önkéntessel szemben. Az önkéntes belső motiváció alapján a köz javára végzi tevékenységét, adja szabadidejét és mindezt ellenszolgáltatás nélkül, ezért egyértelműen túlzó azokat az elvárásokat támasztani vele szemben, mint amit a Polgári Törvénykönyv a visszerhes szerződések esetében támaszt.

Cselekvőképesség, cselekvőképtelenség

Az önkéntes törvény meghatározza, hogy kik lehetnek a jogviszony alanyai, vagyis kik köthetnek önkéntes szerződést, végezhetnek önkéntes tevékenységet. „Önkéntes az lehet, aki tizedik életévét betöltötte”⁷. Az önkéntes törvény egyértelmű 2010 óta az lehet önkéntes aki betöltötte a 10 életévét, 2005 és 2010 között önkéntes tevékenységet 14 éven felüliek végezhettek az alábbiak figyelembe vételével: 18 éves kor alatt legalább 14 óra pihenőidőt kellett két munkanap között biztosítani, 16 éves kor alatt naponta 3 órát és hetente 12 órát dolgozhatott az önkéntes 1 nap pihenéssel, 16 és 18 éves kor között 4 és fél órát lehet naponta dolgozni, és hetente maximum 18 órát igényelhet az önkéntes által végzett tevékenység.

A 18 év alatti korhatárok miatt azonban a Ptk. szabályai értelmében nem hagyhatjuk figyelmen kívül a cselekvőképesség kérdéskörét sem. A jogi definíció szerint a cselekvőképesség az embernek az a képessége, hogy saját cselekményeivel szerezhessen jogokat és kötelezettségeket magának vagy más részére. Másként megfogalmazva a cselekvőképesség ügylet- és vétőképességet jelent. Ügyletképessége alapján az ember jognyilatkozatokat tehet, a vétőképesség alapján az ember cselekedeteiért polgári jogi felelősséggel tartozik, ha másnak kárt okoz, akkor ezért a magatartásáért köteles helyt állni. Vétőképes az, akitől életkora és ehhez igazodó szellemi fejlettsége alapján elvárható, hogy magatartása jogellenességét felismerje. A törvény nem határozza meg a cselekvőképesek alanyi körét, hanem abból indul ki, hogy mindenki cselekvőképes, akinek cselekvőképességét a törvény vagy a bíróság

⁷ 2005. évi LXXXVIII. törvény 4. § (1)

(törvényi felhatalmazás alapján) gondnokság alá helyező ítélete nem korlátozza. Az önkéntességhez kapcsolódóan fontos, hogy a Ptk. nem a cselekvőképességgel bíró, hanem a cselekvőképesség csökkenésének két különböző joghatállyal járó fokozatába tartozó, korlátozottan cselekvőképes és cselekvőképtelen személyek körét határozza meg (4. táblázat).

4.táblázat Az önkéntes tevékenységhez kapcsolódó ellenőrzésekre és nyilvántartásokra vonatkozó módosítások összefoglalása a 2005. évi LXXXVIII. törvény tekintetében

Érintett paragrafus	Módosító jogszabály	Módosítás összefoglalása	Módosítás jellege
14. §	2015: CLXXXVI tv 111 § (2)	„(1) A fogadó szervezet - az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek gyakorlása, valamint a jogviszonnyal kapcsolatos hatósági ellenőrzés érdekében - nyilvántartást vezet azokról az önkéntesekről, akikkel a megkötött önkéntes szerződést nem foglalták írásba.	módosítás
	2017: XLIV tv. 31 §	„(4) A fogadó szervezeteknek az önkéntesre vonatkozó adatok a Központi Statisztikai Hivatal részére - a hivatalos statisztikáról szóló 2016. évi CLV. törvény (a továbbiakban: Stt.) 28. §-ával összhangban a statisztikai cél előzetes igazolása alapján, az ahhoz szükséges mértékben - statisztikai célra egyedi azonosításra alkalmas módon, térítésmentesen át kell adni és azok a Központi Statisztikai Hivatal által statisztikai célra felhasználhatók. Az átvett adatok körét és az adatátvitel részletszabályait a Stt. 28. §-ában meghatározott együttműködési megállapodásban kell rögzíteni.”	kiegészítés
15. §	2019: LVI tv. 330 §	Ha e törvény másként nem rendelkezik, az önkéntes szerződés megkötésére, érvénytelenségére, módosítására, teljesítésére, megszűnésére, a szerződésszegésre, a törvényes képviselő közreműködésére, az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jogok gyakorlására és a kötelezettségek teljesítésére, valamint a kárviselésre és a kártérítésre a Polgári Törvénykönyv szabályait kell alkalmazni.	módosítás
16-25. §	2007: LXXXII tv. 2 §	2007.07.01-től	hatályát veszti
26. §	2017: XLIV tv. 31 § (2)		kiegészítés
	2017: CXLIII tv. 13 §	2018.01.01-től	hatályát veszti
Melléklet	2013: XLIV tv. 4§		módosítás
	2017: L tv. 252 b	valamint” szövegrész helyébe a „bejelentéshez vagy engedélyhez kötött tevékenységek esetén annak adatai, valamint” szöveg	módosítás

Jelen esetben, csak az életkor (kiskorúság) alapján 2010 előtt a korlátozottan cselekvőképesek estében merült fel a kérdés, 2010 óta azonban a 10-14 év közötti önkéntesek is e problémás kategóriába tartoznak. Ismert ugyanis, hogy cselekvőképtelen, aki a 14. életévét nem töltötte be, korlátozottan cselekvőképesek a 14-18. életév közötti önkéntesek. Az önkéntes törvény

által meghatározott 10. életév azonban ellentmond a Ptk. szabályaival a vétőképesség tekintetében, hiszen sem életkoránál, sem szellemi fejlettsége alapján sem várható el, hogy egy 10 éves gyermek felismerje magatartása jogellenességét. Bár a törvény kimondja, ebben az esetben a törvényes képviselő teszi meg a jognyilatkozatot, az önkéntes gyermek bejegyzésével, de a probléma ez esetben is fennáll, ugyanis, miként várhatjuk el a törvényes képviselő bejegyzését, abban az esetben, ha hiányzik az önkéntes szükséges szellemi és életkori fejlettsége? Az életkorral kapcsolatos vétőképességi problémát egy másik, nagyon hasonló intézmény, az iskolai közösségi szolgálattal (IKSZ) máshogy kezelte⁸. Eltérő szabályokat találunk a Köt.-ben és az Mt.-ben a munkavégzéshez szükséges életkori feltételekre vonatkozóan, és megint más szabályok vonatkoznak az IKSZ keretében végzett tevékenység esetében, holott minden esetben gyakorlatilag munka jellegű tevékenységről van szó.

5.táblázat A munkavégzéshez kapcsolódó életkori feltételek

	Mt szerint	Diákmunka esetében	Köt.szerint	IKSZ szerint
Betöltött életkor	16	15	10	14

Az 5. táblázatból jól látszik az eltérő szabályozásból származó korosztályi dilemma az egyes munkavégzési formák tekintetében. Fenti bekezdésben már említésre került, hogy 2005-2010 között a Köt. szerint a betöltött 14. év után lehetett csak önkéntes tevékenységet végezni, úgy gondolom érdemes lenne megfontolni az életkorra vonatkozó feltételek esetében újból a betöltött 14. életévet meghatározni, amely már azonos a Ptk. korlátozottan cselekvőképesre vonatkozó rendelkezéseivel és kongruens az iskolai közösségi szolgálat szabályaival is.

Iskolai Közösségi Szolgálat

A közérdekű önkéntes tevékenységet rendszerint keverik az iskolai közösségi szolgálattal (IKSZ), melynek keretében a középiskolai nappali képzésben résztvevő és az érettségi vizsgát 2016. január1-ét követően megkezdő tanulók esetében az érettségi bizonyítvány kiadásának feltétele az 50 óra közösségi szolgálat teljesítése. A közösségi szolgálat során végzett feladat olyan tevékenységet jelent, amely a helyi közösség javát szolgálja. A középiskola feladata és felelőssége az iskolai közösségi szolgálat szervezése és koordinálása, az iskolai közösségi

⁸ A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 4. § (13) szerint a „A közösségi szolgálat: szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása”

szolgálat teljesítése során egyik félnek sem származhat anyagi haszna a tanuló tevékenységéből. Az IKSZ során végzett tevékenységet úgy kell meghatározni, hogy az egyfelől megfeleljen a tanulók életkorának, képességeinek és a közösségi szolgálat előírásainak, elveinek, másfelől a tanuló általa megtapasztalhatta az önzetlen segítség, az adás örömét. A 2011. évi CXCV. törvény csak a 9. és az a feletti osztályokra terjed ki, tehát jellemzően a 14. életévüket betöltött tanulóakra, amikor már életkoruknak és szellemi fejlettségüknek megfelelően vétőképes jogalanyok.

Mind az önkéntes tevékenység, mind pedig a közösségi szolgálat a közösség javára végzett munkavégzés egyik olyan formája, amely anyagi ellenszolgáltatással nem járó tevékenység, függetlenül attól, hogy míg az önkéntes tevékenység, ahogy a nevében is benne foglaltatik önkéntes felajánlást jelent, addig a közösségi szolgálat (a nevelő pedagógiai funkción túl) egy kötelezően ellátandó feladat, amit, ha nem teljesítenek szankciót von maga után.

A gyermekekkel kapcsolatos jognyilatkozatok átültetése a gyakorlatba tipikusan olyan társadalmi igény, amelyre a jogrendszer több ponton nem tudott még igazán jó válaszokat adni. Pl. 18 év alattiak közösségi szerepvállalásával kapcsolatban jellemző, hogy a nyugati országok többségében sokáig a 21. életév betöltésétől vehetett valaki részt a választásokon. Kezdvé az Egyesült Államokkal, Nagy-Britanniával és Németországgal az 1970-es évektől kezdve szállították le fokozatosan korábbi 21, 20 vagy 19 évről 18 éves korra a választáson való részvétel korhatárát, mára pedig ez lett a legelterjedtebb. Ez a tendencia folytatódni látszik, Magyarországnak több olyan szomszédja is van már, ahol egy 16 éves is részt vehet pl. a választásokon. A legismertebb ilyen ország Ausztria, amely 2007-ben Európában elsőként vezette be a 16-os korhatárt. De Szerbiában és Szlovéniában (valamint Boszniában) is aktív közéleti szerepet tölthet be ilyen módon egy 16 éves⁹.

Jogi értelemben Magyarországon általában nem megoldott a 18. év alattiak közösségi szerepvállalása. Egyfelől a jog (Gyermekek Jogairól szóló Egyezmény¹⁰) biztosítja a véleménynyilvánítás lehetőségét, másfelől meglehetősen visszás helyzetekkel is lehet találkozni, amely már a szabad vélemény-nyilvánítás korlátozásának kérdését is felvethetik. A jog ma nem ad jó választ erre a kérdésre, a már nem gyerek, de még nem is felnőtt fiatalok jogai és kötelességei

⁹ Utóbbi államokban azzal a megkötéssel, hogy 16-18 év között csak a munkával rendelkező fiatalok voksolhatnak, ám a közérdekű önkéntes munka ebbe nem számít bele esetükben sem.

¹⁰ 1991. évi LXIV. törvény a Gyermekek jogairól szóló, New Yorkban, 1989. november 20-án kelt Egyezmény kihirdetéséről.

nagyon sok tekintetben nincsenek összhangban egymással (Domokos 2014). A serdülők ebben a korban már vállalhatnak munkát, végezhetnek önkéntes tevékenységet, lehet munkajövedelmük, fizethetnek adót, egy ilyen fiatal, utazhat egyedül is külföldre, lehet jogosítványa, büntethető és felelősségre vonható és akár köthet házasságot, miközben a közéleti szerepvállalása korlátozott.

AZ ÖNKÉNTES TÖRVÉNY A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE FÉNYÉBEN

Az emberi társadalom és gazdaság egyik alapfogalma a munka. Bár a munka értelmezése, a munkaszervezés formái, sőt gyakran még a célja is változik időben és területileg is, néhány közös, állandó pontja van a munka értelmezésének. A munka mindenképpen humán cselekedet, olyan aktivitás, melynek részei előre megtervezettek és célja valamilyen értékteremtés. A munka rendszerszerű tevékenység, melyben összekapcsolódnak a foglalkoztatási kérdések, a szakképzési problémák, a munkaszervezési formák, módok, helyszínek, a munkahely és azon belül az interperszonális viszonyok, konfliktusok és az ágazati, valamint a területi együttműködések. A közérdekű önkéntes tevékenység szociológiai és közgazdasági értelemben egyaránt munka. A munka ugyanis nem feltétlenül fizetett tevékenységet, jelen esetben a közérdekű vagy önkéntes munka a társadalmi jóért, sem ellenszolgáltatás nélküli.

A munka, legyen az akár fizetett vagy akár önkéntes tevékenység, az emberi identitás lényege, melyet szabályozni és – mint az egyik legfőbb emberi értéket – védeni kell. Ennek megfelelően nemcsak a munkaviszonnyal kapcsolatban keletkező jogosultságok és kötelezettségek szabályozása szükséges, hanem a munkaügyi igazgatás és ellenőrzés rendszere, a munkavédelemmel kapcsolatos jogi környezet alakítása, a foglalkoztatás szervezésének kérdései (munkaidő, munkamegosztás, foglalkoztatási formák stb.), a kapcsolódó érdekvédelmi problémák, valamint munkakörnyezeti szempontok is relevánsakká válnak a közérdekű önkéntes munkavégzés tekintetében éppúgy, mint a fizetett munkaszerződés esetébe.

Az önkéntes törvény nevesíti az önkéntes és a fogadó szervezet között létrejövő jogviszonyra vonatkozó szabályokat, ezek között a szerződésben meg kell határozni annak tartalmát, a tevékenység ellátásának helyét, valamint a tevékenységre fordított időt és pihenőidőt egyaránt. Érdemes összehasonlítani a közérdekű önkéntes tevékenység és a munkaviszony

keretében ellátott tevékenységre vonatkozó hazai szabályozást. A táblázatban azokat a kötelező elemeket emeltem be, amelyek mindkét jogviszony esetében megtalálhatóak és azonosak (6. táblázat).

6. táblázat A közérdekű önkéntes jogviszony és a munkaviszony összehasonlítása a jogszabályok alapján

	közérdekű önkéntes jogviszony	munkaviszony
Alanyai	Fogadó szervezet és önkéntes	Munkáltató és munkavállaló
Kötelező tartalmi elem	Tevékenység tartalma	Munkaviszony tartama
Kötelező helyszín elem	Tevékenység ellátásának helye	Munkavállaló munkahelye
Kötelező pihenés	Tevékenységre fordítandó időt és a pihenőidőt meg kell határozni	Általános teljes napi munkaidőben történő foglalkoztatásról beszél
Személyes közreműködés	Tevékenységet személyesen végezni	Személyes munkavégzésről beszél
Tájékoztatási kötelezettség	Közérdekű önkéntes tevékenység ellátásához szükséges tájékoztatás lehet szóbeli is	írásbeli tájékoztatás kötelező
18. életévét be nem töltött személyre vonatkozó speciális kitételek	Olyan közérdekű önkéntes tevékenységet folytathat, amely megfelel életkorának, testi, értelmi és erkölcsi fejlettségének, illetve képességeinek, valamint amely nem veszélyezteti egészségét, fejlődését és tankötelezettségének teljesítését	A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni.
Kárfelelősség	Az önkéntes által az önkéntes jogviszonnyal összefüggésben harmadik személynek okozott kárért a fogadó szervezet felel. Ha a kárt az önkéntes felróható magatartása okozta a fogadó szervezet az önkéntestől követelheti kárának megtérítését.	A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
Szervezet köteles biztosítani	Egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, pihenőidőt	A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit
Utasítás teljesítése	Nem köteles teljesíteni az önkéntes életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül veszélyeztetné vagy jogszabályba vagy az önkéntes szerződésbe ütközik.	Megtagadhatja, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.
Utasítás megtagadása	Ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül veszélyeztetné.	Köteles megtagadni, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

Látható, hogy a kétféle szerződés kötelező elemei közé tartozik a felek meghatározása, két szereplős jogviszonyról beszélünk mindkét szerződéstípus esetében. Fontos különbség azonban, hogy a munkaviszonyban a felek alárendelt, függőségi viszonyban állnak egymással, az önkéntes jogviszony keretében kötött szerződések esetében azonban a Ptk.-ra vonatkozó

szerezhető szabályokat kell alkalmazni, ahol a felek mellérendelt viszonyban vannak egymással. Viszont, ha megnézzük a Köt.-ben az önkéntes tevékenységére vonatkozó jogokat és kötelezettségeket, azt látjuk, hogy mind a tevékenység végzésének a tartalma, mind a kárfelelősségi rész tekintetében az Mt. munkavállalókra meghatározott szabályai köszönnek vissza, pedig visszautalást nem találunk a törvényben erre vonatkozóan.

Mindkét jogviszony esetében szükséges elem a tevékenység tartalmának és ellátási helyének a meghatározása, valamint egy személyhez fűződő elem, csak személyesen láthatja el a tevékenységet. Az önkéntesek napi feladatait a munkaviszonyban lévő munkatársak feladatai után állapítjuk meg, az önkéntesek gyakorlatilag kiegészítőként vagy asszisztensekként tevékenykednek a szervezetnél. Ahhoz, hogy az önkéntesek szerepe ne csökkenjen, az intézményeknek kreatívnak kell lenniük az önkéntes feladatok meghatározásánál. Ebben fontos motívuma kell, hogy legyen az önkéntesek speciális képességeinek a figyelembevétele, hogy milyen többletet nyújthatnak a szervezetek számára. Arra is figyelemmel kell lenni, hogy a Köt. a potenciális fogadó szervezetek esetében pontosan meghatározza, hogy milyen tevékenységekre lehet önkéntesekkel szerződni, míg az Mt.-ben ilyen szűkítés nincs.

Az önkéntesek foglalkoztatása a napi munkában odafigyelést igényel, nagyon fontos a feladatok pontos megfogalmazása, ezért mind az önkéntes, mind a munkaviszony esetében jelentősége van a tájékoztatási kötelezettségnek. Ahhoz, hogy az önkéntes a közérdekű önkéntes feladatait ellássa, tudni kell, melyek ezek a feladatok, az ehhez szükséges tájékoztatást részére biztosítani szükséges. Azoknál az önkénteseknél, akik csak alkalmanként vállalkoznak önkéntes tevékenységre, elég lehet a munkafolyamatok szóbeli részletezése, megbeszélése. A folyamatos munkavégzés viszont feltételezi az elvégzendő folyamatok írásbeli rögzítését, szabályozását. A napi munkavégzés előre meghatározott terv, beosztás szerint zajlik. Csakúgy, mint a munkatársakkal, az önkéntesekkel szemben is alapvető követelmény, hogy munkavégzésük akadályoztatása esetén értesítsék az intézményt, lehetőleg az önkéntes koordinátort, esetlegesen új időpontot megjelölve az önkéntes tevékenység végzésére. Munkaviszony esetében pedig kötelező a feladatok ellátásához szükséges írásbeli tájékoztatás.

A munkavégzés feltételeinél végül meg kell nézni azt is, hogy miként szabályozza azokat a két jogszabály, hogy milyen feltételeket kell biztosítani a fogadó szervezetnek és milyent a munkáltatónak. E tekintetben a Köt. így fogalmaz 8. § (1) bekezdésben: „A fogadó szervezet köteles biztosítani a) az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit,

b) a szükséges pihenőidőt”, az Mt. pedig a 51. §-ban így: „A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit”. A Köt. egyedül a 8 §-ban nevesíti a munkavégzés megnevezést, minden más esetben tevékenység ellátásaként definiálja, viszont mind a két törvény ugyanazt várja el és ugyanúgy jelenik meg benne. Fialat munkavállalókra és a 18. életévét be nem töltött önkéntesekre vonatkozóan mind a két esetben speciális szabályokkal találkozunk, a törvény külön védelmet biztosít számukra a munkavégzés és a pihenőidő tekintetében.

ÚJ KIHÍVÁSOK

Az állandó megújulás nemcsak egy közösség fennmaradásának, hanem fejlődésének, magasabb szintre lépésének is kulcsa, a megújulás alapfeltétele pedig a nyitottság (Popper 2001). 2022-ben olyan dinamikusan változó emberi tevékenységeket kell jogi eszközökkel (újra)szabályozni, melyek már egy nyitott, hálózati alapon működő, globális kapcsolatokkal bíró közösségekben szerveződnek (Castels 2005). A gazdaság és a közszolgáltatások átalakuló munkafolyamatai, ezek atipikus megszervezési módjai, a távmunka és a rugalmas foglalkoztatás szabályozási szükséglete az önkéntes munka fogalmát is átszabja. A hálózatban kooperáló önkéntesek, az online térben megvalósuló, akár fogadó szervezetek nélküli közösségi aktivitás, a formális közösségekkel szembeni informális csoportok, mozgalmak világában azonban nemcsak az önkéntes tevékenység és munka fogalma értékelődik át, de az önkénteseket alkalmazó szervezeti kör és a közösségi igény is.

Új kihívásként jelent meg az utóbbi években az önkénteseket bevonó szervezetek esetében az adatvédelmi törvény betartásával kapcsolatos kérdés (GDPR¹¹), általános uniós szabályként nekik is követniük kell a személyes adatokat feldolgozó valamennyi szervezetre vagy vállalkozásra vonatkozó elveket. Számos önkéntes adatokat kezel papíralapon és elektronikusan is (gyakran szenzitív adatokat), azonban az önkéntes szerződések erről nem rendelkeznek, a kapcsolódó felelősség sem olyan egyértelmű, mint a munkaviszonyban lévők esetében. További elemzés tárgya lehet még, hogy mennyire életszerű az önkéntesek jogszabályszerű foglalkoztatásának ellenőrzése a munkavédelmi hatóságok által, valamint az

¹¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról 2018. május 25-én lépett hatályba.

önkéntesek tevékenységhez szükséges juttatások adójogi szempontból való elszámolhatósága.

Áttekintve a Köt. önkéntes munkavégzésre és a munkaszerződéses foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, valamint a Ptk. és a Köt. közötti kongruenciát, adódik a kérdés: miért kellett a közérdekű önkéntes tevékenységet külön törvényben szabályozni? Alapvetően kettős oka van a szabályozásnak. Egyrésztől célja elismerni a személyek és közösségek jogát arra, hogy mások javára önkéntes tevékenységet végezzenek. „Az Országgyűlés elismeri a társadalom tagjainak szolidaritásán alapuló, az állampolgárok öntevékenységét kifejező, a személyeknek és közösségeiknek más vagy mások javára ellenszolgáltatás nélkül végzett önkéntes tevékenységét” (Farkas et al., 2012). Másrészt cél ezt megkülönböztetni a fizetett munkavégzés minden egyéb formájától. Az első célnak a jogszabály megfelel, ám azzal, hogy az önkéntesek számára önálló jogviszonyt hoz létre számos tovább szabályozási probléma is felmerül (pl. baleset az önkéntes tevékenység során, személyiség jog korlátozhatósága, ellenőrzések, önkéntes által előállított szellemi termékek felhasználási joga stb.), melyekre az Mt.-nek már kész válasza van. Ám most ezek nem alkalmazhatók automatikusan az önkéntes tevékenységre, így minden esetben külön kell(ene) rendelkezni róla az önkéntes szerződésekben. Az önkéntes tevékenység nem formája, hanem „célja szerint” atipikus foglalkoztatási forma, ezért úgy vélem az önkéntes tevékenységre vonatkozó azon szabályokat, amelyek a munkavégzésre vonatkoznak és nem térnek el a klasszikus munkajogi keretektől, célravezetőbb lenne inkább az Mt.-ben definiálni.

Ezeken túlmenően, ha a jogalkotók az olyan, rapid módon változó, külső tényezőknek (pl. globális vállalatok által uralt piaci viszonyok, COVID-19 pandémia okozta új munkaszervezési módok, új generációk munkaérték felfogása stb.) kitett területeken – mint a gazdaság és a foglalkoztatás – támogató közeget szeretnének biztosítani szervezeteknek, intézményeknek a sikeres alkalmazkodáshoz, egyre gyakrabban kell innovatív technikákhoz nyúlni. Korábban nem létező gazdasági, foglalkoztatási vagy éppen pénzügyi formákat, módszereket, szabályozó eszközöket kell kitalálni.

IRODALOM

- Berger, Peter L. – Luckmann, Thomas (1998): A valóság társadalmi felépítése. Tudásszociológiai értekezés. Budapest: József Műhely
- Castells, Manuel. (2005): Az információ kora: Gazdaság, társadalom és kultúra I. kötet: A hálózati társadalom kialakulása. Budapest: Gondolat
- Clary, E. G. – Snyder, M., - Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 2. 333–350
- Csányi Vilmos (2018): A globális elme - Elméletek a világról. Budapest: Libri Kiadó
- Domokos Tamás (2014): Ifjúság és jog. Kaptár Ifjúság szakmai Füzetek. Budapest: Enigma 2001 Kiadó
- EGSZB (2006): Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Az önkéntes tevékenység szerepe az európai társadalomban és kihatásai” (2006/C 325/13)
- Esmond, Judy – Dunlop Patrick (2004): Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia. Perth. Lotterywest and CLAN
- Farkas Kata – Hegedűs Anett – Katona Balázs – Máhl Zsuzsanna – Mátyus Anna – Molnár Ágnes Klára (2012): Előtérben a háttér – Az önkéntesség Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 43(4). <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2104/1/vt2012n04p62.pdf>
- Fukuyama, Francis (1997): Bizalom. Budapest: Európa Könyvkiadó.
- Harkin, Mariann (2007): 2007/2149(INI): Role of volunteering in contributing to economic and social cohesion. <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/printficheglobal.pdf?id=549849&l=en>
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:325:0046:0052:HU:PDF>
- Kotter, J. Peter (2012): Heart of change: Real-life stories of how people change their organizations 2012. Harvard Business Review Press
- Kulcsár Kálmán (1997): Jogsociológia. Budapest: Kulturtrade Kiadó.
- Laki Ildikó (2019): Látlet az önkéntességről. *Polgári Szemle*, 15(4–6), pp. 361–369., DOI: 10.24307/psz.2019.1223
- Locke, John (2003): Értekezés az emberi értelemről. Budapest: Osiris Kiadó.
- Mercz Ágnes (2020): Jó ügy szolgálatában – Az önkéntes munka szabályai. Jogi Fórum.
- Nagy Ádám – Földi László (szerk.) (2010): Ifjúságügy, ifjúsági munka, ifjúsági szakma - módszertani kézikönyv. Budapest
- Peters, Tom. (2021): Excellence now: Extreme humanism, 2021. New York: Networlding Publishing
- Pitti Zoltán (2009): A közteherviselési rendszerek működésének elméleti és gyakorlati kérdései. Oktatási segédanya. Budapest.
- Popper, K. Robert (2001): A nyitott társadalom és ellenségei. Budapest: Balassi Kiadó.
- Samuelson, Paul A. – Nordhaus, William D. (2005): Közgazdaságtan II. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Szabóné Varga Marietta (2014): Az egyesülési jog története Magyarországon 1945-ig. Kézirat
- Vercseg Ilona (2011): Közösség és részvétel: A közösségfejlesztés és a közösségi munka gyakorlatának elmélete. Budapest: Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület és ELTE
- Waterman, Robert (1987): The renewal factor: How the best get and keep the competitive. Bantam.
- Zentai László (2006): Önkéntes segítség Magyarországon ma és holnap. *Polgári Szemle* 2006. május
- Zimmermann, Susann (2012): A társadalmi-nemi (gender-) rezsím és küzdelem a magyar államszocializmusban. *Eszmélet*, 96. pp. 103–131

LEHET-E HATÁSA A VÁLLALATI ÖNKÉNTESÉGNEK A VÁLLALATI VERSENYKÉPESSÉGRE? – GONDOLATOK A TÉMÁRÓL ELMÉLETI MEGKÖZELÍTÉSBN¹

REISINGER ADRIENN²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.45-62>

Absztrakt

A vállalati önkéntesség a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) egyik tevékenységtípusának tekinthető. Az elmúlt években, évtizedekben számos kutatás vizsgálta főként nemzetközi viszonylatban a CSR társadalmi, gazdasági hatásait, köztük azt is, hogy lehet-e a CSR aktivitásnak akár pénzügyi hatása a vállalatra, ezáltal akár a versenyképességre is. Az utóbbi években az érdeklődés középpontjába került szintén főként külföldön, hogy a CSR egyik elemének a vállalati önkéntességnek milyen hatása lehet a vállalati működésre. A tanulmány arra keresi a választ elméleti megközelítésben, hogy a vállalati önkéntességnek is lehet-e hatása a vállalati versenyképességre? A tanulmány a CSR versenyképességre gyakorolt hatásaiból indul ki és ez alapján közelíti meg a vállalati önkéntesség és a versenyképesség témát. A tanulmány hazai és nemzetközi szakirodalmak és néhány hazai kutatás alapján vizsgálja a kérdést, illetve mindez kiegészül a szerző saját korábbi tapasztalatai alapján megfogalmazott gondolatokkal. A tanulmány egyik fő megállapítása, hogy az eddigi gyakorlatok alapján a vállalati önkéntesség jellemzően a nagyvállalatokra jellemző, bár még körükben is alacsony a valóban aktívák száma és kevésbé jellemző az önkéntesség hatásainak vizsgálata is. Ez utóbbi pedig azt jelenti, hogy bár az elmélet alapján megragadható a vállalati önkéntesség és vállalati versenyképesség kapcsolatának témája, a gyakorlatban ehhez szükség lenne a tevékenység mélyebb értékelésére, a vállalati működésben való jobb pozicionálására. A téma rendkívül összetett, hiszen a vállalatok nagyon különbözőek, így általánosságok megfogalmazására a tanulmány nem törekszik, arra viszont igen, hogy rámutasson jelenségekre, összefüggésekre a témával kapcsolatban, amely segítséget lehet mind a téma kutatóinak, mind vállalati szakembereknek.

Kulcsszavak: vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR), vállalati önkéntesség, vállalati versenyképesség, hatás,

¹ A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

² *Reisinger Adrienn (PhD) közgazdász, habilitált egyetemi docens, tudományos szervezési dékánhelyettes, Széchenyi István Egyetem*

Is there any relation between corporate volunteering and corporate competitiveness? – A theoretical approach

Adrienn Reisinger

Abstract

Corporate volunteering can be considered as an element of corporate social responsibility (CSR). In recent decades, numerous studies have examined the social and economic effects of CSR, mainly in an international context, including whether CSR activities financially impact the company's operation and thus their competitiveness. The impact of corporate volunteering, one of the elements of CSR on corporate operations has become the focus of research, mainly abroad. This study seeks to answer the question, from a theoretical perspective, whether corporate volunteering can also have an impact on corporate competitiveness. The paper draws on domestic and international literature and some research conducted domestically, and is complemented by the author's own reflections on their experience. One of the main findings of the study is that, based on existing practices, corporate volunteering is typically found in large companies, although even among them, the number of truly active volunteers is low, and the impact of volunteering is not researched thoroughly. The latter means that, although the relationship between corporate volunteering and corporate competitiveness can be addressed on the basis of theory, in practice, it would require a deeper assessment of the activity and a better positioning of the activity in corporate operations. The topic is extremely complex, as companies are diverse, so the study does not aim to formulate generalities; however, it points out phenomena and relation on the topic, which may be helpful for both researchers and corporate professionals.

Keywords: corporate social responsibility (CSR), corporate volunteering, corporate competitiveness, impact

BEVEZETÉS

A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) széles körben vizsgált, elemzett téma, ahogyan főként külföldön az is, hogy a CSR tevékenységek jelenthetnek-e versenyelőnyt a vállalatok számára? Hazánkban azonban még csak kevesen foglalkoznak tudományos oldalról ezekkel a kérdésekkel, a CSR egy konkrét tevékenységével, a vállalati önkéntességgel pedig még kevesebben. A hazai publikációkban egyelőre még feltáratlan terület a vállalati önkéntesség elméletének és gyakorlatának részletes bemutatása, a tevékenység versenyképességhez történő kapcsolása pedig csak elvétve jelenik meg. Noha maga a CSR sokat kutatott téma, ezen belül a vállalati önkéntesség versenyelőnyre gyakorolt hatása még egy kutatási résznek számít. A tanulmány célja, hogy hazai és nemzetközi szakirodalmi feldolgozás alapján és saját gondolatokkal kiegészítve bemutassa a vállalati önkéntesség és a vállalati versenyképesség közötti lehetséges kapcsolódásokat. A kérdés, hogy lehet-e a vállalati önkéntességnek hatása a versenyképességre? Mivel a hazai irodalomban ez a téma inkább csak közvetetten jelenik meg,

így célom, hogy egy rövid elméleti áttekintést adjak róla, ezzel is segítve a témát kutató és a gyakorló szakemberek munkáját. További célom az is, hogy felhívjam a figyelmet a társadalmi felelősségvállalásnak, ezen belül a vállalati önkéntességnek mennyire széles körűen értelmezhető és milyen sok oldalról megközelíthető hatása, értéke lehet mind a vállalatra, mind a környezetére nézve.

A tanulmány első felében röviden meghatározom az érintett fogalmak értelmezését (vállalati társadalmi felelősségvállalás, vállalati önkéntesség, vállalati versenyképesség), majd körbejáróm a CSR és versenyképesség témáját, ami felvezetésül szolgál az elemzés központi kérdésköréhez, a vállalati önkéntesség és a versenyképesség kapcsolatának vizsgálatához. Az elméleti megközelítés eredményeit összegezve javaslatokat fogalmazok meg a vállalati önkéntesség és versenyképesség összekapcsolására vonatkozólag.

FOGALMI MAGYARÁZATOK

Az alfejezet célja, hogy röviden ismertesse a tanulmányban érintett jelenségek, úgymint vállalati társadalmi felelősségvállalás (corporate social responsibility – CSR), a vállalati önkéntesség és a vállalati versenyképesség értelmezését. Ezeket a fogalmakat már sokan sokféleképpen megfogalmazták itthon és külföldön egyaránt, így nem célom ezek részletes áttekintése, inkább a tanulmányban használt értelmezésük bemutatására teszem a hangsúlyt.

Vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)

A vállalati társadalmi felelősségvállalás témakörének könyvtárnyi irodalma van ma már. Kis túlzással talán azt is mondhatnánk, hogy annyi féle definíciója létezik, ahány szerző írt már róla. Az azonban biztos, hogy annak ellenére, hogy a CSR koncepciója már közel hét évtizede³ létezik, még ma sincs egy általánosítható definíciója (Sarkar – Searcy 2016). Ez adódhat abból is, hogy a CSR megközelítésében a fókusz folyamatosan változott az idők során (Carroll – Shabana 2010), mivel változott a társadalmi és gazdasági környezet, így változott a felelősségvállalás és a társadalmi felelősségvállalás értelmezése is. Ettől függetlenül természetesen megvannak azok a keretek, melyekkel jól körülírható a CSR jelensége.

³ A vállalati társadalmi felelősség eszméje már megjelent a 20. század első felében is (Radácsi 2021), azonban magát a fogalom megszületését Bowen 1953-as művéhez kötik.

A CSR egy korai megfogalmazását olvashatjuk Keith Davis művében (1960:70. cit. András – Rajcsányi-Molnár 2014:7), mely szerint a CSR „...üzletemberek olyan döntései és cselekvései, amelyek legalább részben a cég közvetlen gazdasági, illetve szakmai érdekein kívül történnek.” Talán a legtöbbet hivatkozott koncepció Carroll piramis modellje (Carroll 1979; 1991), amely a CSR négy szintjét különböztette meg: a gazdasági, a jogi, az etikai és a filantróp szintet. Az első három a vállalat belső működésére vonatkozik inkább, míg a negyedik szint a vállalat társadalmi jelenlétére, a társadalmi igényekre való reagálást jelenti változatos formában. Kotler és Lee (2007:11) szerint „a vállalati társadalmi felelősségvállalás azt az elkötelezettséget jelenti, amely során a vállalat a közösség jólétének érdekében folytat önkéntesen, szabadon választott gyakorlatot, amit erőforrásaival támogat.”

A vállalati társadalmi felelősségvállalás értelmezése, kereteinek megalkotása fontos az Európai Unió szintjén is, az Európai Bizottság legújabb értelmezése szerint a CSR „a vállalkozásoknak a társadalomra gyakorolt hatásuk iránti felelőssége” (European Commission 2011:7). Ebben a definícióban a fókusz azon van, hogy a vállalatok milyen módon tudnak hatást gyakorolni a társadalmi folyamatokra, erre vonatkozóan pedig milyen felelősségük van. Úgy gondolom, hogy ez a megközelítés már egy nagyon széles körű értelmezés, melybe gyakorlatilag végtelen számú tevékenység, aktivitás beleférhet, ami megerősíti a fogalom értelmezésének komplexitását. Ezért a tanulmányban ezt a CSR értelmezést használom.

Vállalati önkéntesség

Ahogy az előző alfejezetben szerepelt, a vállalatok nagyon sokféle olyan tevékenységet folytathatnak, amely megfeleltethető a CSR-nak. Az egyik ilyen tevékenység lehet a vállalati önkéntesség, amelyről a szakirodalomban az a konszenzus, hogy ez a tevékenység a CSR és a vállalatok társadalmi szerepvállalásának egyik eleme (például: Lee – Higgins 2001. cit. Mayer – Costa e Silva 2017; Lorenz et al. 2011; Molnár – Vida 2021).

A vállalati önkéntességnek sincs általános definíciója (Hetesi – Csovcsics 2015). Molnár Klára (2021:103) az alábbi módon közelíti meg a fogalmat: „A vállalati önkéntesség szerves része egy cég társadalmi felelősségvállalásának, melynek során a vállalat munkatársai munkaidőben vagy szabadidejükben valami fontos, értelemtelem cselekvést hajtanak végre azzal a céllal, hogy hozzájáruljanak a társadalom, a közösség, és az egyes emberek jólétéhez, kiemelten abban a közösségben, melyben a cég működik.” Gammon és Ellison (2010), illetve Radácsi (2021)

értelmezésében a vállalati önkéntesség olyan önkéntes tevékenység, ahol az aktivitás mögött ott áll a vállalat támogató, bátorító, ösztönző szerepben.

Pelosa és Hassay (2006) alapján az alábbi kétféle vállalati önkéntességforma különböztethető meg:

- Szervezetközi (*inter-organizational*) önkéntesség, amikor a kezdeményező a munkavállaló, de a munkáltató támogatja, hogy például munkaidőben történjen az önkéntes tevékenység.
- Szervezetben belüli (*intra-organizational*) önkéntesség, amikor kezdeményező, szervező és támogató is egyben a munkáltató.

A vállalati önkéntesség még viszonylag új kutatási és gyakorlati területnek számít. Nemzetközi szinten az utóbbi években már számos kutatás, szakirodalom foglalkozott a témával, a hazai vállalati önkéntesség vizsgálata még csak néhány szerzőhöz, szervezethez⁴ köthető. Egyelőre nincs olyan kutatás, elemzés, mely feltárta volna a hazai jellemzők teljes spektrumát, így a téma gyakorlati vonatkozásai még hiányosak (Molnár 2021). Tanulmányommal a témakör elméleti részéhez kívánok további összefüggésekre, jelenségekre rávilágítani.

Vállalati versenyképesség

A vállalati versenyképesség fogalma is abba a kategóriába tartozik, amire nincs egy általánosítható, minden vállalatra egységesen használható megfogalmazás. A hazai és nemzetközi definíciók közül egyet szeretnék kiemelni, melyben a szerzők hozzákapcsolják a társadalmi felelősségvállalás jelenségét a vállalati versenyképességhez, így ezt témám szempontjából releváns megközelítésnek tartom: „A vállalati versenyképesség felfogásunkban a vállalatnak azon képessége, hogy a társadalmi felelősség normáinak betartása mellett tartósan tud olyan termékeket és szolgáltatásokat kínálni a fogyasztóknak, amelyeket azok a versenytársak termékeinél inkább hajlandók a vállalat számára nyereséget biztosító feltételek mellett megfizetni. E versenyképesség feltétele, hogy a vállalat legyen képes a környezeti és a vállalatban belüli változások érzékelésére és az ezekhez való alkalmazkodásra a

⁴ Hazánkban az Effekteam folytat kutatásokat a vállalati önkéntesség körében, pl. 2011-ben a TOP 200 vállalat körében, melynek keretében 38 vállalat válaszolt a szervezet kérdéseire (Magyar Adományozói Fórum 2011); 2015-ben készült elemzés a vállalatok támogatási programjaiba történő munkavállalók bevonásáról (Magyar Adományozói Fórum 2015); 2016-ban a vállalati támogatások gyakorlatát térképezte fel a szervezet, mely érintette a vállalati önkéntesség témáját is (Magyar Adományozói Fórum 2016); 2021-ben a szervezet tagjainál mérték fel a társadalmi befektetések trendjeit (Effekteam 2021).

versenytársainál tartósan kedvezőbb piaci versenykritériumok teljesítésével.” (Czakó – Chikán 2007:3).

A VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS (CSR) LEHETSÉGES HATÁSA A VÁLLALATI VERSENYKÉPESSÉGRE

Írásom középpontjában a vállalati önkéntesség versenyképességre gyakorolt lehetséges hatásának értelmezése áll, azonban mielőtt erre rátérek, egy tágabb kontextusból vezetem fel a témát. Mivel a vállalati önkéntesség a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) része, így először röviden a CSR oldaláról vizsgálom a kérdést, vagyis arra a kérdésre keresem a választ szakirodalmi előzmények alapján, hogy a CSR-nak lehet-e hatása a vállalati versenyképességre?

A vállalatok elsődleges célja a profitmaximalizálás, egy sikeres vállalattól elvárható, hogy legyen hatékony, legyen megfelelő jövedelemtermelő képessége, legyen versenyképes. Ezek mellett jelent meg több évtizede az a gondolat, hogy a vállalatok ennél többre is hivatottak, hiszen nemcsak gazdasági célokat tudnak szolgálni, hanem részt tudnak venni a társadalom formálásában is, sőt hatással is vannak a társadalmi folyamatokra. Így született meg a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) koncepciója. Eleinte ezt a tevékenységet egy teljesen önkéntes és a társadalmi célokat előtérbe helyezőnek gondolták, azonban ma már egyértelműen kijelenthető, hogy „egyetlen vállalkozástól sem várható el, hogy bármely tevékenységét tökéletesen nonprofit módon, nyereségmaximalizálási és vagyongyarapodási céljait teljes mértékben sutba dobva végezze.” (Csonka et al. 2013:182). Ezen gondolatmenet alapján feltételezhető, hogy a CSR aktivitás nemcsak társadalmi érdekeket szolgál, hanem felfedezhetőek benne egyéni, vállalati érdekek is. Ez viszont azt jelenti, hogy a CSR tevékenységek mögött álló motiváció nemcsak altruista szempontokat jelent, hanem megjelennek benne a vállalat működésére is ható eredmények, vagyis feltételezhető a versenyképességre való hatás is.

Felmerül a kérdés, hogy ez valóban így lehet-e minden vállalatnál? A CSR aktivitás számos tényezőtől függ, a téma szempontjából a legfontosabbnak a vállalati méret kérdését tartom. A CSR koncepciót eredetileg a nagyvállalatokra értelmezték (erre utal a corporate szó is), azonban ma már általánosan elfogadott tény (lásd. European Commission 2011), hogy bármilyen méretű vállalat végezhet CSR tevékenységet. Azonban azt is látni kell, hogy a

nagyvállalatok és a kis- és közepes vállalatok CSR tevékenysége jelentősen eltérhet egymástól (például Jenkins 2004; Málóvics 2009; EC 2011; Rasche et al. 2017; Szennay 2018; Ortiz-Avram 2018). Tudjuk ezt annak ellenére, hogy a szakirodalmi elemzések és az empirikus kutatások többsége még ma is a nagyvállalatokat vizsgálja, noha az utóbbi években már egyre több kis- és közepes vállalati kutatás is megjelent (például Tantalo et al. 2012; Tomšič et al. 2015; Witjes et al. 2017; Zastempowski – Cyfert 2021).

A nagyvállalatokra sokkal inkább a formalizált CSR tevékenység jellemző és az aktivitás motivációja is eltérő lehet esetükben. A CSR-nak ezt a szintjét többféle elnevezéssel illeti a szakirodalom például: érdekvezérelt CSR (Török 2002); stratégiai CSR (Porter – Kramer 2006); üzleti indíttatású CSR (Rasche et al. 2017). Ezek mindegyike arra utal, hogy a CSR tevékenység hajtóereje alapvetően kapcsolódik a vállalat üzleti folyamataihoz és a tevékenységektől a vállalat a versenyképesség növekedését várja.

Porter és Kramer (2006) hangsúlyozzák, hogy a CSR tevékenységek versenyelőnyként való kezelése akkor lehet szempont, ha a CSR aktivitás egy tudatosan felépített stratégia mentén történik. Alapvetően a nagyvállalatok azok, amelyek képesek lehetnek ilyen formalizált tevékenységekre, a kis- és közepes vállalatok CSR tevékenysége kevésbé tudatos. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy egy kis- és közepes vállalat nem várhat versenyelőnyt a CSR aktivitásától, azonban ezt jellemzően nem direkt elvárásként fogalmazzák meg. A másik szempont, hogy a versenyelőnyt akkor lehet kimutatni, ha a vállalat képes mérni a CSR tevékenységek eredményét és tudja azt számszerűsíteni. Erre akkor lehet képes egy vállalat, ha tudatosan építi fel a CSR aktivitását, áll mögötte egy stratégia, egy szervezeti rendszer, ami képes megjeleníteni a CSR-nak ezt a magasabb szintjét is, ami azért tegyük hozzá, nem is olyan egyszerű, mert még ha tudatos és formalizált is a CSR aktivitás, akkor is nagyrészt szubjektív tényezők összessége, amit nehéz számokkal kifejezni (Csonka et al. 2013). A kis- és közepes vállalatok esetében a CSR aktivitás mögött ritkábban lehet ilyen tudatos elszámolás, ha van is versenyelőnye a CSR-nak, ezek inkább emberi tényezők vagy olyanok, amelyek közvetetten hatnak a működésre és kevésbé mutathatók ki pénzügyi mutatókkal.

Összességében megállapítható, a CSR versenyképességhez való hozzájárulása⁵ értelmezhető, azonban ez közvetlenül inkább a nagyvállalatok esetében lehet releváns, mert ott található nagyobb valószínűséggel olyan szinten stratégiailag is megalapozott CSR tevékenység,

⁵ Az első hazai kutatások egyike a Csillag Sára (2008) által bemutatott interjúkutatás a témában.

amelynek alapján a hatások számszerűsíthetők és a versenyelőnyök kimutathatók⁶. A kis- és közepes vállalatok esetében egy sokkal informálisabb aktivitás jellemző, melyek motivációja mögött kevésbé üzleti célok állhatnak, de természetesen a pozitív hatások, a gazdasági értékteremtés itt is megjelenhetnek.

A VÁLLALATI ÖNKÉNTESÉG LEHETSÉGES HATÁSA A VÁLLALATI VERSENYKÉPESSÉGRE

A vállalati méret szerepe

Az előző alfejezetben láthattuk, hogy a CSR nemcsak önérdék nélküli tevékenység lehet, hanem lehetséges – pénzügyileg kimutatható vagy nem kimutatható formában – hatása a vállalati versenyképességre is. Mivel a vállalati önkéntesség a CSR része, így felmerülhet a kérdés, hogy önállóan egy adott CSR tevékenységnek is tudjuk-e értelmezni az ilyen irányú hatását?

A CSR esetében megállapítottam, hogy a vállalati méretből érdemes kiindulni, mert a nagyvállalatok és a kis- és közepes vállalatok CSR tevékenysége jelentősen eltérhet egymástól – ez igaz a vállalati önkéntességre is (Lorenz et al. 2011; Lough – Turner 2017; Mayer – Costa e Silva 2017; Molnár 2021). A vállalati önkéntesség szervezeten belüli formában, akár stratégiával alátámasztva jellemzően a nagyvállalatok körében fordul elő, ez természetesen nem jelenti azt, hogy kis- és közepes vállalatok esetében nem találkozunk ilyen típusú aktivitással. Esetükben azonban kevésbé szervezett ez a tevékenység és inkább a szervezeten kívüli önkéntességgel írható le a gyakorlat.

A CSR versenyképességre való hatását közvetlenül, számszerű formában kimutathatóan szintén jellemzően a nagyvállalatok körében találjuk meg, így feltételezhető, hogy a vállalati önkéntesség ilyen típusú hatása is inkább ezen vállalatok körében értelmezhető inkább. Azonban mind a vállalati önkéntesség témája és ezáltal mind a versenyképességre való hatása keveset kutatott téma, és még nemzetközi környezetben sem történt annyi vizsgálat, amelyből általánosítható következtetéseket lehessen levonni. Magyarországon az elmúlt években történtek felmérések a témában, de így is megállapítható, hogy „mindezen kutatások

⁶ Az elmúlt néhány évtizedben nemzetközi szinten nagyon sok olyan elemzés született, amely a CSR és a vállalati teljesítmény közötti kapcsolatot vizsgálta empirikusan, többségük pozitív irányú összefüggést mutatott ki, de vannak olyan kutatási eredmények is, amelyek negatív vagy semleges kapcsolatot tártak fel.

megléte ellenére [...] a hazai vállalati önkéntesség vizsgálata a mai napig feltáratlan terület, nem állnak rendelkezésre rendszeres és a teljes vállalati szektort lefedő kutatások, elemzések. Így a rendelkezésre álló információk részlegesek.” (Molnár 2021:104).

A fentiekben azt hangsúlyoztam, hogy a vállalati önkéntesség alapvetően nagyvállalati gyakorlat, azonban a hazai felmérések egyértelműen azt mutatják, hogy még körükben sem általános ez a tevékenység. A Magyar Adományozói Fórum (mai nevén Effekteam) 2011-ben végzett kutatást a magyarországi TOP200 vállalat körében, melynek keretében mindössze 38 vállalat válaszolt a kérdésekre, a többi vállalat egy részénél egyértelmű, nagyobb részénél feltételezhető volt, hogy azért nem vállalták a kutatásban való részvételt, mert nincs náluk vállalati önkéntesség. A szervezet az ilyen témájú kutatásokban aktív volt az elmúlt években is (lásd második lábjegyzet), a kutatásaik megerősítették, hogy a hazai nagyvállalatok nem aktívak a vállalati önkéntességben: „Így tehát, az Effekteam – 2011–2013 között, illetve 2015 és 2016-ban készült – elemzései alapján azt mondhatjuk, hogy az elmúlt 10 évben körülbelül minden negyedik, illetve ötödik nagyvállalatnál volt fellelhető valamilyen formában a vállalati önkéntesség.” (Molnár 2021:104). Úgy gondolom, hogy az ilyen típusú kutatások és a szakirodalmi elemzések segíthetik a vállalatokat a vállalati önkéntesség és CSR tevékenységek kibontakozásában, fejlesztésében, mert rávilágíthatnak olyan összefüggésekre, melyek hatással lehetnek a vállalatok gondolkodására, társadalmi nyitottságára.

Előnyök és hatások mérése

Ahhoz, hogy egy vállalat bevezesse ezt a fajta aktivitást, természetesen megfelelő motiváció szükséges és azt is látnia kell, hogy milyen előnyök származhatnak a tevékenységből. A korábbi, nemzetközi szakirodalmi elemzések szerint a vállalatok alapvető motivációja lehet, hogy ezáltal alkossanak valami új dolgot a társadalom számára és javítsák a munkavállalók kompetenciáit (Wilson 2000; Basil et al. 2009. cit. Brzustewicz et al. 2022). Az Effekteam 2011-es kutatása (TOP200 vállalati körében, 38 válaszadó) az alábbi motivációs tényezőket tárta fel: a csapategység fejlődése, a vállalat hírnevének, a munkavállalók elégedettségének és lojalitásának növekedése (Molnár 2021). Egy négy évvel későbbi felmérésben (Molnár 2021) a vállalat iránti elkötelezettség növekedését, a munkahelyi hangulat javítását és az együttműködési készségek fejlesztését fogalmazták meg a legtöbb esetben. Véleményem szerint az is egy fontos tényező lehet a vállalati önkéntesség kialakításában, hogy milyen igényre reagál a vállalat ezzel a tevékenységgel, vállalati vagy társadalmi igényt próbál

kielégíteni? Egyáltalán meg tudja-e fogalmazni magának, hogy mi a fő motiváció? Az is további szempont lehet, hogy egyáltalán kinek fontos az önkéntesség ilyen irányú támogatása a vállalatnál, szervezeti szintű elköteleződés vagy egyéni szintű jellemző-e. Ez utóbbi alatt azt értem, hogy a vállalati önkéntesség filozófiája és gyakorlata még kevésbé, vagy nem épült be a vállalati szervezeti rendszerbe, inkább csak a vezetők/tulajdonosok preferenciája határozza meg ezeket.

Az önkéntességi programok meghirdetését az is segítheti, ha a vállalat tudja, hogy milyen előnyök származhatnak a tevékenységből. A kérdéssel foglalkozó szakirodalom kutatási eredményekre alapozva a vállalati önkéntesség számos előnyét mutatta már ki. Az 1. táblázatban a lehetséges előnyöket sorolom fel, kiegészítve néhány további szemponttal⁷ az alábbiak szerint:

- Az előnyöket két nagy csoportra bontottam: a vállalat külső megítéléséhez (külső előnyök) és a munkavállalóhoz kapcsolódókra (belső előnyök).
- A második osztályozási szempont az volt, hogy a kis- és közepes vállalatok és/vagy a nagyvállalati körben értelmezhető-e az adott előny: alapvetően szervezett formában a nagyvállalatokra jellemző a vállalati önkéntesség, de jelen van kisebb vállalatoknál is, így az előnyök is értelmezhetők mind a nagyvállalatokra, mind a kis- és közepes vállalatokra is. A táblázatban jelöltem, hogy melyek azok a tényezők, amelyek megítélésem szerint az adott vállalati méret esetében relevánsak lehetnek.
- További osztályozási szempont volt, hogy az adott előnyt közvetlenül (D – direct változó) vagy közvetetten (I – indirect változó) lehet-e kapcsolni a versenyképesség-növeléshez: úgy gondolom, hogy mindegyik előny vezethet a vállalat versenyképességének növekedéséhez, de ezek egy része csak közvetetten értelmezhető.
- Végül a negyedik osztályozási szempont arra vonatkozott, hogy a versenyképesség növelő hatás mely esetekben mutatható ki mérhető formában is: általában a társadalmi felelősségvállalásról megállapítható, így a vállalati önkéntességre is igaz, hogy nehezen mérhető vagy számszerűsíthető, mert a tevékenység jellegéből adódóan gyakran szubjektív megközelítés jellemzi (Csonka et al. 2013). Ettől függetlenül azonban lehetnek olyan

⁷ A táblázat kitöltése a saját, korábbi szakirodalmi és kutatási tapasztalataim alapján készült.

előnyök, amelyek akár pénzügyileg is kimutathatók, így versenyképességhez való hozzájárulásuk láthatóvá válik.

1. táblázat A vállalati önkéntesség lehetséges előnyei és szempontjai

Előnyök	Kis- és közepes vállalat	Nagyvállalat	Versenyképesség növelés: közvetlenül (D); közvetetten (I)	Versenyképesség növelő lehet – mérhető formában is
KÜLSŐ				
Jobb megítélés a környezet által	X	X	I	
Új kapcsolatok	X	X	D	
Érintettek általi jobb megítélés		X	I	
Társadalmi környezet segítése	X	X	I	
A márkaépítés segítése		X	D	X
Vevői elégedettség	X	X	D	X
A bizalom növekedése a társadalomban és a gazdaságban		X	I	
BELSŐ				
Boldogabb munkavállaló (ezáltal jobb teljesítmény lehet)	X	X	D	X
Jobb munkahelyi hangulat (ezáltal jobb teljesítmény lehet)	X	X	D	X
Fejlődnek a munkavállalói készségek (ezáltal jobb teljesítmény lehet)	X	X	D	X
A bizalom növekedése a munkahelyen	X	X	D	
Elkötelezettebb munkavállaló	X	X	D	

Forrás: Gammon – Ellison 2010; Basil et al 2011; Molnár 2012; 2021; Brzustewicz et al 2022 alapján saját szerkesztés

Megjegyzés: A táblázatban az előnyök felsorolása készült a hivatkozott irodalmak alapján, a táblázat többi részének kitöltése saját szempontok, tapasztalatok alapján történt.

A versenyképességre gyakorolt hatás minden tevékenység esetében akkor mutatható ki, ha egyfelől ezek a tényezők azonosításra kerülnek, másfelől, ha az adott aktivitásoknak tudjuk, hogy konkrétan milyen hatásuk, eredményük lehet. Így van ez a vállalati önkéntességgel is. A vállalati önkéntesség értékelésének alapja lehet magának az önkéntes tevékenységnek az általános értékelése. Egyrészt itt is megjelenhet a gazdaságra, társadalomra, másrészt a

szervezeti szintre is kifejtett hatása. Ez utóbbi kétoldalú hatás, ugyanis kimutatható magára a vállalatra, annak munkavállalóira, illetve arra a szervezetre, ügyre is gyakorolt hatás, amire a tevékenység irányul.

Az Effekteam hazai kutatásai kimutatták (Molnár 2021), hogy hazánkban még nagyvállalati körben sem gyakori és általános a vállalati önkéntesség hatásainak mérése. Ez azért probléma, mert „utánkövetés, mérés nélkül nagyon nehéz megmondani, vajon jó úton jár-e a cég, a kitűzött célok megvalósultak-e, illetve meg valósulnak-e.” (Molnár 2021:118). Ehhez kiegészítésként hozzá kell tenni, hogy ha már ezt sem tudja a vállalat, akkor azt sem fogja tudni megállapítani, hogy hozzájárult-e egyáltalán valamilyen nagyobb társadalmi, gazdasági célhoz, és milyen értéket teremtett a tevékenység menedzselésével. Az értékelés fontos lenne, Molnár Klára (2021) és Radácsi László (2021) gondolatait továbbgondolva az alábbi lehetséges szempontok miatt⁸:

- Minden tevékenységnek van célja, fontos tudni, hogy ezek megvalósultak-e? Mi lett az aktivitás eredménye?
- Milyen erőforrásokat kellett felhasználni?
- Elégedettek-e az érintettek?
- Kinek, milyen előnye származott a tevékenységből?
- Kiknek teremtett értéket a tevékenység?
- Kire, hogyan hatott a tevékenység?
- Kell-e fejleszteni a tevékenységen a jövőben?

A kérdésekre adott válaszok egy része megadhatók mennyiségi mutatókkal, vagyis számszerűsíthető az eredmény és a hatás. Azonban sok esetben csak szubjektív módon mutathatók ki, így a versenyképességre való hatás is közvetett lehet (1. táblázat). A hazai felmérések azt mutatják (Molnár 2021; 2012), hogyha van is bármilyen adatgyűjtés, információgyűjtés a vállalatoknál, az leginkább arra terjed ki, hogy hány munkavállaló, hány órában végzett önkéntes munkát. Arra vonatkozóan, hogy mindez hogyan hatott a munkavállalókra, a vállalatra gazdasági és társadalmi szempontból, csak feltételezésekkel tudnak élni, mert konkrét adatgyűjtés nem jellemző. Összevetve ezt általában az önkéntesség (tehát nem egy részterületre vonatkozó) értékelésével megállapítható, hogy az önkéntesség

⁸ Hozzáteszem, hogy nemcsak a vállalati önkéntesség esetében, hanem más tevékenységeknél is szempont lehet ezen kérdések mentén az értékelés.

hatásának értékelése kapcsán jellemzően inkább a tevékenység társadalmi jelentőségének vizsgálata kidolgozott, nemzetgazdasági szempontú értékelés (az önkéntesség nem ingyen munka) kevésbé (Bartal et al. 2021).

A vállalati önkéntesség esetében – ahogy arra fentebb már kitértem röviden – még összetettebb az értékelés, mert itt megjelenik a vállalatokra gyakorolt hatás is, viszont magának a tevékenység értékének megjelenítése nemzeti szinten is fontos. A vállalati önkéntesség értékelése tehát egyrészt megjelenhet általánosságban az önkéntesség értékelésében, másrészt a vállalathoz kapcsolódóan is.

Amennyiben mélyebben elmerülünk a témában azzal kapcsolatban, hogy milyen hatásokat tud kiváltani a vállalati önkéntesség, akkor kiderül, hogy sokkal összetettebb a jelenség, mint azt elsőre gondolnánk. Hatása lehet a munkavállalók életére, a vállalat működésére, megítélésére, a vállalat szűkebb, tágabb környezetére, a társadalmi és a gazdasági folyamatokra. Kutatóként az a véleményem, hogy az ilyen alapos és minden részletre kitérő elemzésre csak olyan vállalatok lehetnek képesek, ahol eleve jelentős számú munkavállaló végez önkéntes aktivitást, ami széles körűen tud hatást kiváltani. Másrészt olyan menedzsment háttérrel van a tevékenységnek, amely képes arra, hogy adatokat, információt gyűjtsön, elemezzen és komplexen átlássa a teljes folyamatot és értékelni is tudja. Ilyen szintű gyakorlati elemzésre eddig alig van példa.

Kutatói oldalról egy 2017-ben megjelent tanulmányban (Mayer – Costa e Silva 2017) olvashatunk egy részletes értékelemző modellt, mely kísérletet tesz arra, hogy a vállalati önkéntesség hatását a lehető legszélesebb értelemben számszerűsíthető módon kimutassa⁹. A szerzők Haldane (2014) hagyományát fejlesztették tovább. Az eredeti modellben társadalmi, személyes/egyéni és gazdasági értékeket azonosítottak általánosságban az önkéntesség előnyeként. Ezt kibővítve Mayer és Costa e Silva (2017), az egyéni érték kategóriát két részre bontották: vállalati és nem vállalati tényezőkre és kimondottan a vállalati önkéntességre készítették el a modelljüket.

- A vállalati szintű értékteremtés alatt a következőket értették: növekvő produktivitás, nagyobb elköteleződés, vonzóbb munkahely, képességek fejlődése, hírnév növekedése.

⁹ A tanulmányban említés szintjén megjelennek további vállalati önkéntességet értékelő modellek (pl. Volunteerism ROI Tracker model, London Benchmarking Group model, Boston College Center for Corporate Citizenship model), de ezeket kevésbé tekintik átfogónak a saját modelljükhöz képest.

- A nem vállalati kategóriába sorolták az alábbiak: növekvő jóllét, egészségügyi előnyök, növekvő foglalkoztatottság. A társadalmi értékek a társadalmi problémákra való reagáláshoz köthetők, a gazdaságiak pedig az önkéntesség pénzügyileg is megragadható oldalához kapcsolódnak.

A szerzők arra is vállalkoztak, hogy az egyes értéktényezőkhöz, ahol értelmezhető, pénzügyi értékeket rendeltek egy konkrét vállalat esetében (a vizsgált vállalat Portugáliában működik, 12 ezer munkavállalója van, akik közül 2015-ben körülbelül 2400 fő volt önkéntes). Az eredmények szerint a vállalati önkéntesség gazdasági értéke tette ki a legkisebb arányt a teljes értékmennyiségből, a legnagyobb aránnyal a társadalmi szerepel, 70,5 százalékkal.

Ha a felállított modellt jéghegyként ábrázoljuk, akkor a gazdasági rész az, ami a felszín felett van, vagyis látható szinten, a többi része láthatatlan. Ezzel arra utaltak a szerzők, hogy bár arányaiban ez a nagyobb rész, mégis ezt nehezebb meglátni és mérni is. A továbbfejlesztett modell előnye, hogy több értéktényezőt, kimondottan a vállalati önkéntességre vonatkoztatva vizsgál, felhívva a figyelmet arra, hogy a vállalati önkéntesség nemcsak gazdasági értéket teremt, hanem ennél sokkal összetettebb a hatása. Ez a módszer egy kiváló eszköz lehet a vállalatok számára, és segítheti őket abban, hogy jobban megértsék a vállalati önkéntesség folyamatát és az általa generált hatásokat és az általa teremtett értékeket. Úgy gondolom, hogy a modell alkalmas lehetne nemcsak egy tevékenység, hanem akár a teljes CSR aktivitás értékelésére is, természetesen akkor, ha rendelkezésre állnak megfelelő adatok.

ÖSSZEGZÉS

A tanulmány célja az volt, hogy áttekintést adjon a vállalati önkéntesség vállalati versenyképességre gyakorolt lehetséges hatásairól. A vállalati társadalmi felelősségvállalásról ma már kijelenthető, hogy nemcsak egy önként vállalt feladata a vállalatoknak, hanem olyan tevékenységeket is jelenthet, amelyek mögött vállalati önérték is állhat, amiben a pénzügyi előnyök is szerepet játszhatnak. Ez a szemlélet sok tényezőtől függhet. A tanulmányban elsődlegesen a vállalati méretet emeltem ki, hiszen – bár ma már bármilyen méretű vállalat aktív lehet a CSR terén – formalizált, stratégiai szintű CSR, amitől versenyelőnyt is lehet remélni alapvetően a nagyvállalatok körében fordul elő még ma is, mind nemzetközi, mind hazai környezetben.

Ezen alapokra építve a fő kérdésem az volt, hogy ha a CSR esetében lehet a vállalati versenyképességet vizsgálni, akkor lehet-e ezt egy meghatározott tevékenységére is, a vállalati önkéntességre vonatkozóan is? A kérdés megválaszolása érdekében szakirodalmi elemzést készítettem, ez alapján megvizsgáltam, hogy az elmúlt években megjelent tanulmányokban milyen módon vetődik fel a hazai és a nemzetközi tudományos életben a téma. Megállapítottam, ahogy a CSR esetében is, úgy a vállalati önkéntesség vállalati versenyképességre gyakorolt lehetséges hatásainál is, széles a nemzetközi szakirodalom. Ugyanakkor a hazai tanulmányok száma alacsony, nemcsak a vállalati önkéntesség és versenyképesség kapcsolatát illetően, hanem egyáltalán a vállalati önkéntesség témájában is. Az utóbbi 10 évben az Effekteam szervezet volt aktív hazai kutatások lefolytatásában, de a hazai vállalati önkéntesség vizsgálata még így nagyon sok további potenciált rejt magában.

Egyértelműen a mellett foglaltam állást, hogy a vállalati önkéntességnek lehet hatása a vállalati versenyképességre, azonban ehhez a vállalatnak értékelni kell tudnia a tevékenységet (számszerűleg is), fel kell tudnia mérni, hogy milyen hatásokat generálhat az ilyen típusú aktivitás. Úgy gondolom, hogy ma még kevés az olyan vállalat, amely e téren képes tudatosan működni, hiszen egy komplex hatásmérés nagyon sok erőforrást kíván meg. Viszont lehet olyan eset is, amikor egy vállalat nem is akar például számszerűsíthető hatásokat kimutatni, ennek ellenére működése során mégis érzékeli a vállalati önkéntesség előnyeit, melyet beépít a vállalati működésbe.

Annyira összetett világban élünk ma már, hogy nehéz olyan elemzést készíteni, mely minden szempontot figyelembe tud venni, természetesen törekedni lehet rá, de azt be kell látni, hogy minden vállalat más és más, így szinte lehetetlen általános igazságokat megfogalmazni velük kapcsolatban. Azonban fel lehet villantani szempontokat, rá lehet mutatni jelenségekre, melyek útmutatóul szolgálhatnak a vállalatok számára és el tudják dönteni, hogy az adott működési környezetben, mely tényezők lesznek azok, amelyekkel azonosulni tudnak. Bízom benne, hogy tanulmányomban fellelhető ilyen gondolatmorzsák, amelyek továbbgondolása révén újabb és újabb kutatások születhetnek és fejlődhet a vállalati gyakorlat.

IRODALOM

- András István – Rajcsányi-Molnár Mónika (2014): Profit és filantrópia. A CSR eszmetörténeti kérdései. *Civil Szemle*, 11(2) pp. 5–23.
- Bartal Anna Mária – Perpék Éva – Nagy Réka (2021): Ingyen munkaerő-e az önkéntes? *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 57–75. DOI: 10.53585/OnkSzem.2021.4.57-75
- Basil, Debra – Runte, Mary – Basil, Michael – Usher, John (2011): Company support for employee volunteerism: Does size matter? *Journal of Business Research*, 64 pp. 61–66. DOI: 10.1016/j.jbusres.2009.10.002
- Basil, Debra Z. – Runte, Mary S. – Easwaramoorthy, M. – Barr, Cathy (2009): Company Support for Employee Volunteering: A National Survey of Companies in Canada. *Journal of Business Ethics*, 85(2) pp. 387–398. DOI:10.1007/s10551-008-9741-0
- Bowen, Howard R. (1953): *Social responsibilities of the businessman*. No. 3. New York: Harper & Brothers.
- Brzustewicz, Paweł – Escher, Iwona – Hatami, Akram – Hermes, Jan – Keränen, Anne – Ulkuniemi, Pauliina (2022): Emergence of social impact in company–NGO relationships in corporate volunteering. *Journal of Business Research*, 140(C) pp. 62–75. DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.11.089
- Carroll, Archie B. – Shabana, Kareem M. (2010): The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1) pp. 85–105. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x
- Carroll, Archie B. (1979): A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, 4 pp. 497–505.
- Carroll, Archie B. (1991): The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4) pp. 39–48. DOI: 10.1016/0007-6813(91)90005-G
- Czakó Erzsébet – Chikán Attila (2007): Gazdasági versenyképességünk vállalati nézőpontból – 2004–2006. *Vezetéstudomány*, 38(5) pp. 2–8. DOI: 10.14267/VEZTUD.2007.05.01
- Csillag Sára (2008): *Vállalatok társadalmi felelőssége és a versenyképesség – Versenyben a világgal 2007–2009 című kutatás*. 50. sz. műhelytanulmány. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem, Vállalatgazdaságtan Intézet, Versenyképesség Kutató Központ.
- Csonka Arnold – Szabó-Szentgróti Eszter – Kőműves Zsolt – Szabó-Szentgróti Gábor – Borbély Csaba (2013): Nyereséges vállalati működés vs társadalmi felelősségvállalás. *Acta Scientiarum Socialium*, 39 pp. 181–188.
- Davis, Keith (1960): Can business afford to ignore social responsibilities? *California Management Review*, 2(3) pp. 70–76.
- European Commission (EC) (2011): *A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. Brussels.
- Gammon, Anne – Ellison, Gavin (2010): *Volunteering is the Business Employers' and employees' attitudes to workplace based volunteering*. London: National Young Volunteers Service.
- Haldane, Andrew G. (2014): *In giving, how much do we receive? The social value of volunteering*. A Pro Bono Economics lecture to the Society of Business Economists, London. <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/speech/2014/in-giving-how-much-do-we-receive-the-social-value-of-volunteering> Letöltve: 2022. 01. 10.
- Hetesi Erzsébet – Csovcics Andrea (2015): Volunteering as a part of CSR and company support for employee volunteering. *Responsibility and Sustainability*, 3(3) pp. 3–14.

- Jenkins, Heledd M. (2004): A Critique of Conventional CSR Theory: An SME Perspective. *Journal of General Management*, 29(4) pp. 37–57. DOI: 10.1177/030630700402900403
- Kotler, Philip – Lee, Nancy (2007): *Vállalatok társadalmi felelősségvállalása*. Budapest: HVG Kiadó Zrt.
- Lee, Louise – Higgins, C. (2001): Corporate volunteering: Ad hoc interaction or route to dialogue and partnership? *Journal of Corporate Citizenship*, 4 pp. 79–90. DOI: 10.9774/GLEAF.4700.2001.wi.00008
- Lorenz, Christian – Gentile, Gian-Claudio – Wehner, Theo (2011): How, why, and to what end? Corporate volunteering as corporate social performance. *Int. J. Business Environment*, 4(2) pp. 183–205. DOI: 10.1504/IJBE.2011.040174
- Lough, Benjamin J. – Turner, Yvonne Siu (2017): How to Accelerate Volunteering through Employee Volunteer Programmes. *Journal of Corporate Citizenship*, 67 pp. 77–94. DOI: 10.9774/TandF.4700.2017.se.00006
- Málovics György (2009): *A vállalati fenntarthatóság érintettközpontú vizsgálata*. Doktori értekezés. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Mayer, Jorge M. L. P. – Costa e Silva, Susana (2017): Exploring the Whole Value of Corporate Volunteering. *Journal of Corporate Citizenship*, 67 pp. 95–119. DOI: 10.9774/T&F.4700.2017.se.00007
- Molnár Klára (2012): Vállalati önkéntesség Magyarországon, 2011. *Civil Szemle*, 4 pp. 31–48.
- Molnár Klára (2021): A nagyvállalati önkéntesség az elmúlt 10 évben – az Effekteam vizsgálatainak tükrében. *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 102–122. DOI: 10.53585/OnkSzem.2021.4.102-122
- Molnár Klára – Vida Vivien (2021): Vállalati önkéntesség a gyakorlatban. *Önkéntes Szemle*, 1(4) pp. 76–93. DOI: 10.53585/OnkSzem.2021.4.76-93
- Ortiz-Avram, Daniela – Domnanovich, Julia – Kronenberg, Christopher – Scholz, Markus (2018): Exploring the integration of corporate social responsibility into the strategies of small- and medium-sized enterprises: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 201 pp. 254–271. DOI: 10.1016/j.jclepro.2018.08.011
- Pelozo, John – Hassay, Derek N. (2006): Intra-organizational Volunteerism: Good Soldiers, Good Deeds and Good Politics. *Journal of Business Ethics*, 64 pp. 357–379. DOI: 10.1007/s10551-005-5496-z
- Porter, Michael E. – Kramer, Mark R. (2006): ‘The competitive advantage of corporate philanthropy’. *Harvard Business Review*, 80(12) pp. 56–69.
- Radácsi László (2021): *Felelős és fenntartható vállalat*. Budapest: Saldo.
- Rasche, Andreas – Morsing, Mette – Moon, Jeremy (2017): The Changing Role of Business in Global Society: CSR and Beyond. In: Rasche, A. – Morsing, M. – Moon, J. (szerk.): *Corporate Social Responsibility – Strategy, Communication, Governance*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 1–28.
- Sarkar, Soumodip – Searcy, Cory (2016) Zeitgeist or chameleon? A quantitative analysis of CSR definitions. *Journal of Cleaner Production*, 135. pp. 1423–1435. DOI: 10.1016/j.jclepro.2016.06.157
- Szennay Áron (2018): Nagyvállalatok pénzügyi teljesítményének és társadalmi felelősségvállalásának összefüggései Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, LXV(december) pp. 1280–1298. DOI: 10.18414/KSZ.2018.12.1281
- Tantalo, Caterina – Caroli, Matteo G. – Vanevenhoven, Jeff (2012): Corporate social responsibility and SME’s competitiveness. *Int. J. Technology Management*, 58(1/2) pp. 129–151. DOI: 10.1504/IJTM.2012.045792
- Tomšič, Nastja – Bojnec, Štefan – Simčič, Blaž (2015): Corporate sustainability and economic performance in small and medium sized enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 108 pp. 603–612. DOI: 10.1016/j.jclepro.2015.08.106

Török Ádám (2002): Az etikus vállalati magatartás. és annak „filantróp csapdája”. *Közgazdasági Szemle*, XLIX(május) pp. 441–454.

Wilson, John (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 215–240.

Witjes, Sjors – Vermeulen, Walter J. V. – Cramer, Jacqueline M. (2017): Exploring corporate sustainability integration into business activities. Experiences from 18 small and medium sized enterprises in the Netherlands. *Journal of Cleaner Production*, 153 pp. 528–538. DOI: 10.1016/j.jclepro.2016.02.027

Zastempowski, Maciej – Cyfert, Szymon (2021): Social responsibility of SMEs from the perspective of their innovativeness: Evidence from Poland. *Journal of Cleaner Production*, 317(128400) DOI: 10.1016/j.jclepro.2021.128400

Internetes dokumentumok:

Effekteam (2021): *Társadalmi befektetések az Effekteam tagjainál - trendek 2021*. <https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2021/03/T%C3%A1rsadalmi-befektet%C3%A9sek-az-Effekteam-tagjain%C3%A1l-trendek-2021-1.pdf> Letöltve: 2021. 12. 20.

Magyar Adományozói Fórum (2011): *Vállalati önkéntesség (TOP200)*. https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/vallalati_onkentesség_2011.pdf Letöltve: 2021. 12. 20.

Magyar Adományozói Fórum (2015): *A munkavállalók bevonásának szerepe a vállalatok támogatási programjaiban 2015 (TOP 200+pénzügyi szektor). Kutatási Jelentés*. https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/a_munkavallalok_bevonasanak_szerepe_a_vallalatok_tamogatasi_programjaiban_2015tanulmany.pdf Letöltve: 2021. 12. 20.

Magyar Adományozói Fórum (2016): *Vállalatok támogatási gyakorlata 2016 (TOP 200 és pénzügyi szektor)*.

https://effekteam.hu/wp-content/uploads/2019/06/kutatasi_osszefoglalo_vallaltok_tamogatasi_tevekenysege_2016.pdf
Letöltve: 2021. 12. 20.

FIATAL ÉS ÉRETT FELNŐTT ÖNKÉNTESEK MOTIVÁCIÓI ÉS SZEMÉLYISÉGVONÁSAI – EGY PILOT KUTATÁS EREDMÉNYEI

GAZSÓ DÓRA¹ – DORNER LÁSZLÓ² – CSORDÁS GEORGINA³

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.63-91>

Absztrakt

Jelen tanulmány célja, hogy bemutassa az önkéntes motivációk és a személyiségvonások közötti összefüggéseket fiatal és érett felnőtt önkénteseknél. A korábbi kutatásokban leginkább a vonáselméleti megközelítésen alapuló kérdőívekkel mérték fel az önkéntesek személyiségvonásait (pl. John 1990; Habashi et al. 2016; Ackermann 2019). Kutatásunk újszerűségét az adja, hogy az önkéntesek személyiségében külön mérjük az öröklött temperamentum- és a szerzett karaktervonásokat, és ezek összefüggéseit az önkéntes motivációkkal. Az adatfelvétel online zajlott, hólabda módszerrel, így a kutatás nem reprezentatív. A személyiségvonások vizsgálatára a Cloninger-féle Temperamentum és Karakter Kérdőív 55 tételes változatát; az önkéntes motiváció mérésére a Volunteer Functions Inventory (VFI) kérdőív magyarra lefordított változatát használtuk. Eredményeink alapján a szerzett karaktervonásoknak (önirányítottság, együttműködési készség) nagyobb szerepe lehet az önkéntes munka kapcsán, mint az öröklött temperamentumvonásoknak, melyek közül az érett felnőtteknél az alacsony ártalomkerülés volt kiemelkedő. McLennan és Birch (2008) eredményeit alátámasztva az önkéntes motivációk eltérő mintázatot mutatnak fiatal és érett felnőttkorban: a fiatal felnőtt önkéntesekre jellemzőbbek voltak az én-orientált motivációk (karrier, megértés, társas, növekedés, énvédelem). Az egyes személyiségvonások fiatal és érett felnőttkorban más és más önkéntes motivációkkal kapcsolódnak össze: például a jutalomfüggőség fiatal felnőtt önkénteseknél az interperszonális kapcsolatok kialakítását, és a közösségben létet; míg érett felnőtt önkénteseknél a másokon való segítséget, az értékek fenntartását és átadását indukálhatja. Kutatásunkkal rávilágítunk, hogy érdemes együttesen vizsgálni a személyiségvonásokat és az önkéntes motivációkat, és azok összefüggéseiből következtetni arra, hogy milyen tevékenység lenne az önkéntesek számára kielégítő. Tanulmányunk kismintás pilot vizsgálatként a későbbiekben jó kiindulási pontként szolgálhat további önkéntes kutatások elvégzéséhez.

Kulcsszavak: fiatal önkéntesek, érett felnőtt önkéntesek, önkéntesmotivációk, személyiségvonások,

¹ *Gazsó Dóra, pszichológus hallgató (MA), Pázmány Péter Katolikus Egyetem*

² *Dorner László (PhD), pszichológus, egyetemi adjunktus, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Pszichológia Intézet*

³ *Csordás Georgina, pszichológus, egyetemi tanársegéd, Eszterházy Károly Katolikus Egyetem, Pszichológia Intézet*

Motivations and personality traits of young and mature adult volunteers – Results from a pilot study

Dóra Gaszó – László Dorner – Georgina Csordás

Abstract

The aim of this study is to explain the connection between volunteer motivations and personality traits in young and middle adult volunteers. In previously conducted research, personality traits of volunteers have mostly been assessed using questionnaires based on trait theory approaches (e.g. John 1990; Habashi et al. 2016; Ackermann 2019). The novelty of our research is that we measure biologically determined temperaments and character traits learned via experience and their connections with volunteer motivations separately. The data collection was completed online via snowball method, hence the sample is not representative. To assess personality traits, we used the 55-item version of Cloninger's Temperament and Character Inventory (TCI), and to measure volunteer motivation, we used the Hungarian-translated version of the Volunteer Functions Inventory (VFI). Our results suggest that character traits (self-directedness, cooperativeness) may play a more important role in volunteering than temperament traits, of which low harm avoidance was prominent in mature adults. Supporting McLennan and Birch's (2008) findings, volunteer motivations showed different patterns in young and mature adulthood: young adult volunteers are more likely to have self-oriented sources for motivation, such as career, understanding, social, enhancement, and protection motivation. Personality traits were associated with different volunteer motivations in young and mature adulthood: e.g., reward dependence may induce the wish for interpersonal relationships and being in community for young adult volunteers; whereas for mature adult volunteers, it may induce helping others and maintaining and passing on values. Our research highlights the feasibility of examining personality traits and volunteer motivations combined and their connections to infer what activities would be satisfying for volunteers. Being a small sample pilot study, it may serve as a good starting point for further research on volunteerism in the future.

Keywords: young volunteers, mature adult volunteers, volunteer motivations, personality traits,

BEVEZETÉS

Az önkéntes munkát korábbi tanulmányok (Bartal 2010; Fényes – Kiss 2011) alapján úgy definiáltuk, mint szabad elhatározásból és akaratból, önként végzett tevékenység, amelyért nem jár anyagi ellenszolgáltatás annak végzője számára, és amelyet háztartásukon kívül élő személyek, vagy a szűkebb-tágabb közösség érdekében végzi az egyén. Kutatásunkban az önkéntes motivációkban mutatkozó eltérések (Okun et al. 1998; Okun – Schultz 2003; McLennan – Birch 2008) miatt tartottuk fontosnak külön vizsgálni a fiatal és az érett felnőtt korosztály önkénteseit. A szocio-emocionális szelektivitás elmélet (SST) megmagyarázza, hogy a különböző életszakaszok miért válhatnak kritikus tényezővé az önkéntességben. Ennek hátterében az állhat, hogy az élet különböző szakaszaiban a személyek idejüket és

energiájukat, beleértve az általuk hozott döntéseket másképp rangsorolják. A prioritások eltolódása azokat a motivációs tényezőket is alakíthatja, amelyek az önkéntes szerepvállalást ösztönzik (Takashi et al. 2019). A fiatalabb felnőttek az önkéntességre gyakran a karrierjük előmozdításának eszközeként tekintenek (Flanagan – Levine 2010), illetve az idősek kevesebb nonprofit szervezetben végeznek munkát, de az azokban való részvételt jobban megválogatják és több időt is fordítanak az önkéntes tevékenység végzésére, mint a fiatalok (Hendricks – Cutler 2004). A különböző életszakaszok mellett a szakaszokon belül hangsúlyossá váló eltérő életfeladatok is hatással lehetnek a motivációk alakulására (Baltes – Baltes 1990), illetve az is, hogy mely személyiségvonások bírnak nagyobb jelentőséggel az egyéneknél az adott életszakaszban. Feltételezzük, hogy az önkéntesség által fejlődhet az egyének személyisége, megerősödhet az önértékelésük, valamint különböző készségekre tehetnek szert, melyeket hasznosítani tudnak az életük különböző területein. Továbbá az egyének személyiségvonásai adott életszakaszban eltérően befolyásolhatják, hogy az önkéntesek milyen motivációkkal és mely szervezetekben vállalnak önkéntes tevékenységet. Pilot kutatásunkat formális és informális önkéntességet végző személyeket körében végeztük el, és 84 fiatal és 59 érett önkéntes adatait vettük több civil-nonprofit szervezetben. Adataik elemzése alapján mutatjuk be, hogy a vizsgált, fiatal és az érett felnőtt önkéntesek személyiségvonásai milyen kapcsolatban állnak az önkéntes motivációkkal, továbbá milyen kapcsolat, illetve különbség van az önkéntes motivációk jelentőségében a két korosztály önkéntesei körében. Emellett a Cloninger-féle TCI (Temperamentum és Karakter Kérdőív) lehetőséget nyújt arra is, hogy megvizsgáljuk: a környezet hatására kialakuló karakter- vagy az örökölt temperamentumvonásoknak van-e nagyobb szerepük az önkéntesség vállalásában.

AZ ÖNKÉNTESKRE JELLEMZŐ SZEMÉLYISÉGVONÁSOK

A teljes személyiség leírására és vizsgálatára több kutató a „Big Five”, azaz az öt robusztus faktor mellett foglalnak állást. Ezek a faktorok (Goldberg 1981; John 1990; Wiggins – Pincus 1992; Costa – Widiger 1994 cit. Kun 1999) a következők:

- az extraverzió (dinamizmus, dominancia),
- az emocionális (in)stabilitás vagy neuroticitás,
- az barátságosság (empátia, udvariasság),
- a lelkiismeretesség (pontosság, kitartás), és

- a nyitottság (kultúrára, tapasztalatokra).

A Big Five modell a vonáselméleti megközelítések körébe tartozik, ami azt feltételezi, hogy az emberek jellemezhetőek néhány alapvető személyiségvonás mentén, melyek egyfajta hierarchikus rendszerben magasabb rendű vagy alapidimenziók mentén szerveződnek (Kömlösi 2000). Ezek a vonások különböző viselkedésekben tükröződnek, tehát az emberek bizonyos helyzetekben eltérően reagálnak, mert a vonásaik is különböznek. Az alapvető vonások (szupervonások) vizsgálatára eddig a faktoranalitikus elemzések bizonyultak a legmegbízhatóbbnak (Carver – Scheier, 1998). A vonások vagy öröklődnek, vagy idegrendszeri működések révén jönnek létre, tehát biológiailag meghatározottak.

A legtöbb esetben az önkéntesek személyiségvonásainak mérésére a Caprara-féle BFQ (Big Five Questionnaire), illetve a BFI (Big Five Inventory) kérdőívet használták, melyek szintén ezeket a faktorokat foglalják magukban. Dorner és Rózsa (2018) kutatása alapján az extravertió, a barátságosság és a nyitottság vonásokban az önkéntesek szignifikánsan magasabb értékeket mutattak az önkéntességet nem végzőknél. A barátságosság szerepét számos más kutatás is alátámasztja (Carlo et al. 2005; Moore et al. 2014; Habashi et al. 2016), illetve Kathrin Ackermann (2019) az önkéntesség pszichológiai alapjainak vizsgálata során azt találta, hogy az extravertió lehet a legnagyobb mozgatórugója az önkéntességnek, míg a többi tulajdonság különbözik az önkéntesség különböző formáinál, illetve ezek meglétét más szituációs tényezők is befolyásolhatják. King et al. (2015) eredményei is ezt támasztják alá, akik szerint a kellő határozottsággal és öntudatossággal rendelkező emberek nagyobb valószínűséggel jelentkeznek önkéntes munkára. Jackson et al. (2010) szerint a nyitottság és a lelkiismeretesség a mozgatórugója az önkéntes tevékenységnek, és az ilyen emberek nagyobb valószínűséggel lesznek önkéntesek (főleg nyugdíjas korukban), ugyanis ezeknek a személyeknek fontos, hogy elfoglalják magukat különböző feladatokkal.

Penner szerint két fő tényező különbözteti meg az önkénteseket a nem önkéntesektől: a másokra irányuló empátia (leírja azokat az egyéneket, akik felelősséget éreznek mások jóllétéért) és a segítőkészség (azonosítja azokat az egyéneket, akik cselekednek, és ez szorosan kapcsolódik a dominancia és az asszertivitás vonásaihoz) fokozott megjelenése (Penner – Finkelstein 1998; Penner 2002).

Cloninger úgy tartotta, hogy a genetikai és a környezeti faktorok ugyanakkora hatást gyakorolnak a viselkedésre, éppen ezért pszicho-biológiai modelljében a személyiséget két

alapvető részre osztotta: temperamentumra és karakterre. A temperamentum a személyiség azon része, mely mérsékelten öröklött, így genetikusan kódolt és stabil marad egy életen át; míg a karakter fokozatosan alakul ki, a családi környezet és az egyéni élettapasztalatok interakcióinak eredménye, a személyiség azon része, amelyet a személy szándékosan valósít meg önmagából, illetve ami a normál elhárító mechanizmusok eredményeként jön létre (Cloninger 1987; Rózsa et al. 2004).

Így a Big Five modellen alapuló BFQ (Big Five Questionnaire), illetve a BFI (Big Five Inventory) kérdőívvel mért vonásokkal szemben, a Cloninger által létrehozott TCI-Temperamentum és Karakter Kérdőívvel vizsgálva a karakternvonásokat mérhetővé válhat a környezet és az öröklött vonások szerepe az önkéntességben való szerepvállalás kapcsán, illetve azt is láthatjuk, hogy melyiknek van meghatározóbb szerepe. Puskás-Vajda et al. (2009) hazai önkéntes társulások tagságának jellemzőit a Cloninger-féle TCI kérdőívvel vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy az újdonságkeresés – azon belül is a rendezettség iránti nagyobb igény, valamint a felfedezéssel járó magasabb izgalmi állapot –, leginkább az újdonsült önkéntesekre, továbbá a vizsgálat mindkét időpontjában tagsággal rendelkezőkre volt jellemző. Az önirányítottság – azon belül a célirányultság és a leleményesség – csak a vizsgálat mindkét időpontjában tagsággal rendelkezőkre volt jellemző, míg a kitartás személyiségvonásban nem találtak különbséget a csoportok tagjai között.

AZ ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓK JELLEMZŐI A SZAKIRODALOM ALAPJÁN

A motiváció az embereket cselekvésre sarkalló, energizáló és egyúttal a viselkedés dinamikáját meghatározó, annak irányt adó tényező (Ryan – Deci 2017). Dorner (2021) tanulmányában integrálta az önkéntesség mögött meghúzódó motivációs elméleteket, melyben külön kitér a kétirányú (altruisztikus-énorientált, explicit-implicit, öndeterminációs elmélet) és a multidimenzionális (funkcionális szemlélet) elméletek jellegzetességeire. Az altruisztikus-énorientált motivációs kontinuum feltárja, hogy az egyén számára mások jóléte (Snyder – Omoto 2009) vagy saját szükségleteinek kielégítése, és az önkéntességből származó előnyöknek vannak-e nagyobb szerepük az önkéntesség vállalása során. Az explicit-implicit proszociális motiváció elmélete rámutat, hogy egyrészt léteznek olyan segítségre ösztökélő motivációk, melyek kora-gyermekkorban alakulnak ki (McClelland – Pilon 1983) és tudattalanul irányítják a viselkedést, másrészt olyan motivációk is, amelyek a szocializáció

hatására kialakult tudatos, önkontroll által szabályozott motivációs tendenciákként működnek (McClelland et al. 1989). Az öndeterminációs elméleten (lásd később) belül pedig már megjelenik a Pszichológiai Szükségletek Elmélete is, amely szerint az önkéntes tevékenység végzése kielégítheti az autonómia, az affiliáció (kapcsolódás) és a kompetencia iránti szükségleteket. Jelen kutatásban a funkcionális szemléletet helyezzük előtérbe, miszerint az önkéntesség végzése lehetőséget ad az önkénteseknek különböző szükségletük egy időben történő kielégítésére is (Dorner 2021).

Czike Klára és Bartal Anna Mária (2005) 112 szociális célú nonprofit szervezet önkénteseinél vizsgálták az önkéntesek motivációit, melyeknek két fő típusát figyelték meg: a régi típusú önkéntességet jellemző motivációk csoportját, aminek háttérében a szegényeken való segítség; a vallás, a hit fontossága, az erkölcsi kötelesség, a közösséghez tartozás állt. Az új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációk háttérében a tapasztalatszerzés a kihívás, a szakmai fejlődés a szabadidő hasznos eltöltése és az új barátok szerzésének motivációit találták meg. Ennek alapján azt állapították meg, hogy az új típusú önkéntességben megjelennek az önkéntesség vállalásának individualista motivációi is.

Az önkéntes motivációk erőteljesen függenek az egyéni és szervezeti tényezőktől is (Marta – Pozzi 2008; Bartal – Kmetty 2011), illetve, hogy milyen kultúrában (individualista, kollektivistá) nőtt fel az adott személy (Finkelstein 2010). Marcia A. Finkelstein (2010) szerint a kollektivistá kultúrákban leginkább az altruista motivációik és a társadalmi kapcsolatok megerősítése miatt vállalnak önkéntességet az emberek, míg az individualista kultúrákban inkább a karrierjükhöz kapcsolódó önkéntes célok miatt. A hazai vizsgálatok úgy találták, hogy az önkéntesség leginkább (szociális) értékek, kevésbé társadalmi norma és hitrendszer által vezérelt cselekvés (Bartal – Kmetty 2011).

Az önkéntes motivációk jellemzői fiatal felnőttkorban

Az ifjúkort a férfiaknál 25, a nőknél 20 éves korig a nemi érés befejezésétől a növekedés megszűntéig, míg a fiatal felnőttkort a növekedés befejeztétől, körülbelül 30 éves korig határozzák meg. Ez az az intervallum, amikor a fiatalok egy része még tanulmányokat folytat, másik részük pedig már munkavállalóként dolgozik. Bühler szerint az egyén életének második évtizedében az autonómia megszerzése, míg a harmadik évtizedében a szubjektív önértékelés, a nemi igények és az identitás kerülnek meghatározó szerepbe (Ferenczi 2005). Erikson (1959;

1968) pszichoszociális fejlődés-elmélete szerint ebben az intervallumban válik fontossá az identitás kialakítása után az intimitás szakasza, azaz a másokkal való kapcsolódás iránti igény.

A Czike és Bartal (2005) által leírt új típusú önkéntesség főleg a szociális nonprofit szervezetekben önkéntes munkát végző fiatalokra volt jellemző. Több kutatás (Holdsworth 2010; Holdsworth – Quinn 2010) is arra utal, hogy a fiatalok önkéntességének hátterében az altruisztikus és az ego-orientált motivációk egyaránt jelen vannak, és ezek keverékeként képzelhető el az önkéntes tevékenység végzésére irányuló motiváció ebben a korban. Sok esetben a szakmai önéletrajz építésének célja is fontos hajtóerő (Handy et al. 2010). McLennan és Birch (2008) is azt kapták eredményül, hogy a fiatal felnőtt korosztály tűzoltói számára az önkéntességből nyerhető személyes előnyök nagyobb fontosságúak, mint idősebb társaik számára. Fényes Hajnalka (2021) tanulmányában a Clary-féle motivációkból 21 változót vizsgált fiatal önkénteseken, majd a faktorelemzés eredményeképpen három motivációs faktort különített el: a *posztmodern önkéntességi motivációkat* (hagyományőrzés, nyelvtanulás, kultúra megismerése, környezetvédelem); a *saját pszichológiai fejlődési motivációkat* (pl. jóllétre irányuló motívumok, elismerésre való igény, világon való változtatás lehetősége), illetve a *vegyes (segítő és új típusú) motivációkat* (például készségek fejlesztése, kapcsolatok építése, tapasztalatok gyűjtése, másokon való segítség).

Sárközi Regina (2019) az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért szervezetben önkéntes tevékenységet végző 38 fiatal felnőtt önkéntes motivációit kutatta. Az eredményei alapján az derült ki, hogy az egyesületben való részvétel hosszát jelentősen erősítette, ha a tagok a szervezetben új barátságokat köthetnek és egy jó csapathoz tartozhatnak. Emellett az is motiváló tényező lehet, hogy a szervezeten belül különböző pozíciók vállalásával tapasztalataik átadása és önmaguk fejlesztése egyaránt lehetővé válhat. Bartal 2010-ben az ÖTLET-programban résztvevő önkéntesek motivációt vizsgálta a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőívvel, akik többségükben 18-25 éves fiatal felnőttek voltak. Eredményei szerint az elismertség, a karrierfejlesztés és a megértés, azaz inkább az én-központú motivációs faktorok voltak kiemelkedőek, ami következhet abból is, hogy a program az önkéntes egyéni, saját helyzetének, szempontjainak az érvényesítését tűzte ki célul. Bartal és Kmetty (2011) később kutatásukkal rávilágítottak arra, hogy a fiatal felnőttek önkéntesek háttérmotivációit összességében a szociális interakciók, az önbecsülés és az elismertség iránti igény határozza meg. Körükben arra kell törekedni, hogy lehetőségük legyen kielégíteni a közösségi és társas

szükségleteket, valamint fenntartsák az önkéntesség öröm jellegét és elismerjék munkájukat, mind a szervezet, mind a munkatársak részéről.

A fiatal felnőttek számára motiváló tényező lehet többek között önmaguk fejlesztésének lehetősége is az önkéntes munka vállalása során. Fényes Hajnalka és Markos Valéria (2016) tanulmányukban összegyűjtötték azokat a pozitív hatásokat, melyeket az önkéntes tevékenységek végzése által tapasztalhatnak a diákok. Az önkéntesség többek között növelheti a tanulmányi/szakmai fejlődés lehetőségét; az életben szükséges kompetenciákat (pl. vezetői ambíciókat és képességeket, problémamegoldó készségeket, az interperszonális és kommunikációs készségeket, más kultúrákról, etnikumokról való ismeretet, a közösséggel kapcsolatos problémák jobb megértését, tolerancia kiépítését); illetve az állampolgári tudatosságot, felelősségvállalást is (Hesser 1995; Eylar et al. 1997; Astin – Sax 1998; Mabry 1998).

Az önkéntes motivációk vizsgálatának eredményei érett felnőttekben

Érett felnőtt alatt tanulmányunkban a 30 év feletti önkénteseket értjük. Minél idősebb a személy, annál inkább halad a generativitás szakasza felé (40-65 éves kor), mely az alkotóképesség kibontakoztatásának és a szülői felelősségérzet kialakulásának szakasza. Ebben az életkorban megváltoznak az életfeladatok, a társas szerepvállalás (Erikson 1959; 1968), így ezek kihatással lehetnek a változó szükségletek által a motivációk, így az önkéntes motivációk alakulására is. Bühler szerint az eltérő életszakaszokban más életfeladatokra helyeződik a hangsúly: a 30-as években a társadalmi szerepek determinációja, a 40-es években a munkában való elhelyezkedés befejezése, és a családban történő önbeteljesülés, az 50. életév után az önkritika, továbbá a 60. életév után a személyes beteljesülés, míg 80. életév után a regresszió lesz meghatározó (Ferenczi 2005).

Egy adott életszakasz körülményei befolyásolhatják, hogy bizonyos életkorban hogyan alakul az egyén motivációja az önkéntes munka vállalására (Selbee – Ree 2001). Az idősebb felnőtt korosztálynál a karrier motivációk voltak a legkevésbé jelentősek (Okun et al. 1998), míg Emmeline Widjaja (2010) tanulmányában kiemelte, hogy az idősebb korosztály önkénteseit leginkább az altruista motívumok, tehát az értékek kifejezésére, és a mások segítésére irányuló motivációk ösztönzik (Frisch – Gerrard 1981; Okun 1994; Okun et al. 1998; Omoto et al. 2000; Finkelstein et al. 2005). Mint már említettük, McLennan és Birch (2008) az önkéntes tűzoltókat vizsgálva azt találta, hogy a 18-34 éves és a 34-45 éves, valamint a 45 év feletti

korosztálynál az altruista motivációk ugyanolyan fontosak, de a középkorú, és az idősebb felnőttek körében az ego-orientált motiváció nem jelent meg olyan arányban, mint a fiatalabbaknál. Valamint az életkor előrehaladtával csökkent a karrierre, és a megértésre irányuló önkéntes motiváció és növekedett a társas motiváció (Okun – Schultz 2003). Grano et al. (2008) tanulmányában arra tért ki, hogy az önkéntesség folytatási szándéka magasabb volt azoknál az idősebb önkénteseknél, akik az önkéntességet értékes, hasznos, kellemes tevékenységnek tekintették, valamint az önkéntes munka végzését inkább személyes irányításuk alatt tartották és erkölcsi kötelességüknek gondolták. Emellett az önkéntességhez sokkal pozitívabb attitűddel álltak azok a személyek, akik felismerték az önkéntesség fontosságát és értékét, valamint saját életük szerves részeként tekintettek rá. Bartal Anna Mária és Kmetty Zoltán (2011) 2319 fővel végzett reprezentatív vizsgálata során feltárták, hogy a 36-45 éves korosztályba eső önkénteseknél kiemelt jelentőségűek az önbecsülés és érték motivációk. Míg a 46-55 éves korosztálynál az önkéntes tevékenység öröme, a társaság igénye és a szervezet munkatársai felől jövő elismerés igénye válhat rendkívül motiváló tényezővé a nagyon erős értékelkötelezettség mellett. Az 56-65 éves korosztályban azt találták, hogy az önkéntes tevékenység öröme, a közösség élménye és egy társadalmi ügy melletti elköteleződés megtartó tényező önkéntességükben. Végül pedig a legidősebb 65 év feletti korosztály önkénteseinél az értékelkötelezettség mellett szintén az önkéntes tevékenység nyújtotta öröm az, ami motiváló tényező az önkéntesség vállalásakor.

A KUTATÁS CÉLJAI ÉS KÉRDÉSFELTEVÉSEI

Jelen kutatásban több civil-nonprofit szervezetben⁴, különböző tevékenységi területen önkéntes munkát végző 84 fiatal és 59 érett felnőtt személyiségét, önkéntes motivációit vizsgáljuk és hasonlítjuk össze. Kutatásunk célja az önkéntesség személyiség hátterének

⁴ Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért; Amigos a gyerekekért; Fesztivál Önkéntes Központ; Magyar Vöröskereszt; Magyar Ifjúsági Vöröskereszt Sport-Önként Egyesület; NANE Egyesület; MPE Országos Cigánymisszió; Hatvanezer Fa Mozgalom; Afrikáért Alapítvány; Holnapocska Tábor; Láthatatlan Tanoda; Honua Mozgalom; Magyar Cserkészszövetség; Magyar Jégkorong Szövetség; ESC Social Action; Youth Business Group; Teljes Élet Szociális Alapítvány; Nem adom fel Alapítvány; Nagycsaládosok Országos Egyesülete; Remény-Lak Állatvédő Egyesület; Hello Ugar Fesztivál; Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége; Országos Mentőszolgálat Artemisszió Alapítvány; Vidám Segítők Alapítvány; Greenpeace Hungary; Rotaract; College for International Co-operation and Development; Jászági Fiatalok Önkéntes Csapata Egyesülete; Máltai Szeretetszolgálat; Tábita Ház; Tevékenységi területek LMBTQ, gyermekgondozás, hajléktalanok ellátás, élelmiszerelosztás, civil szervezet működtetése, egészségügy, egyházi rend, hallgatói önkormányzat.

vizsgálatában eddig használt kérdőívek bővítése a Cloninger-féle Temperamentum és Karakter Kérdőívvel (TCI) azért, hogy megvizsgáljuk, milyen temperamentum-, illetve karaktervonások jellemzőek az önkéntesekre. Reményeink szerint a kutatásunk újabb információkkal szolgálhat, és újabb tényekre világíthat rá, illetve megerősítheti az előző, önkéntesekkel kapcsolatos vizsgálatok kapott eredményeit.

Kevés kutatás (például Puskás-Vajda et al. 2009) alkalmazta hazai mintán a Cloninger-féle Temperamentum és Karakter Kérdőívet (TCI) az önkéntesek személyiségvonásainak komplex felmérésére. Tanulmányunkban a TCI önkéntes kutatásokba való beemelése mellett igyekeztünk azt is feltárni, hogy vajon a nevelés, és a környezet által kialakult karakter- vagy a genetikailag örökölt személyiségvonások-e a meghatározóbbak az önkéntes tevékenység vállalásában. Mindezek alapján három fő kutatási kérdést állítottunk fel:

- Mi jellemző a vizsgált fiatal és érett felnőtt önkéntesek temperamentum- és karaktervonásaira, illetve ezek között milyen különbségek mutathatók ki?

Az önkéntes motivációk közötti kapcsolatokra is megpróbáltunk fényt deríteni. Az előzetes szakirodalmak alapján (Okun et al. 1998; Okun – Schultz 2003; McLennan – Birch 2008) azt feltételeztük, hogy más önkéntes motivációk jelennek meg a fiatal és az érett felnőtt önkénteseknél. Így további kutatási kérdésünk, az önkéntes motivációkra irányult, nevezetesen:

- Milyen önkéntes motivációk jellemzőek leginkább a vizsgált fiatal és érett felnőtt önkéntesekre, illetve ezek között vannak-e különbségek?

Mivel eddig nem került sor a Temperamentum és Karakter Kérdőívvel (TCI) a személyiségvonások és az önkéntes motivációk közötti összefüggések vizsgálatára, ezért harmadik kutatási kérdésünk erre irányult:

- Milyen kapcsolat van a TCI személyiségvonások és az önkéntes motivációk között a vizsgált fiatal és érett felnőtt önkéntes mintán?

A KUTATÁS MÓDSZEREI

Vizsgálati alanyok és eljárás. A kérdőíves vizsgálatunkban résztvevő 143 személy önkéntes jelentkezés alapján, ellenszolgáltatás nélkül vállalta a kutatásban való részvételt. Az adatainkat nem valószínűségi mintavétellel, hólabda módszerrel vettük fel online közösségi felületeken (Facebook, Slack), különböző önkéntes csoportokon keresztül és arra kértük őket, hogy ők is

összák meg egymás között a kérdőívcsomagunkat, hogy minél több fiatal és érett felnőtt önkénteshez eljusson. A kutatásunkban csak a beleegyező nyilatkozatot elfogadók, és a 18. életévüket betöltött személyek vehettek részt. A válaszadás önkéntes és anonim volt. A vizsgálatunkból a 18 év alatti személyek kizárásra kerültek.

Kutatásunk végleges mintája 143 fő lett. Az első vizsgált csoport tagjai olyan 18-30 év közötti fiatal felnőtt önkéntesek voltak, akik eltérő intenzitással (rendszeresen, alkalmyszerűen, vagy epizodikusán) végeztek önkéntes tevékenységet. A másik csoportba, pedig az érett felnőtt önkéntes kitöltők kerültek. Mindkét korosztályra jellemző volt, hogy előszeretettel vállaltak tagságot civil-nonprofit szervezetekben egyesületek/alapítványok tagjaiként, illetve vannak köztük olyanok is, akik csak alkalmyszerűen végeztek önkéntes tevékenységet, és nem tagjai az előbb említett szervezeteknek.

Míg a fiatal felnőtt kitöltők többsége még a felsőoktatási tanulmányait végezte, addig az érett felnőtt kitöltők többsége már diplomával rendelkezett. A fiatal felnőtt önkéntesek többsége megyei jogú városokban élt, míg az érett felnőtt önkéntesek többsége pedig a fővárosban. A fiatal felnőtt önkéntes kitöltők kicsivel nagyobb százalékban voltak tagjai különböző önkéntes szervezeteknek, mint az érett felnőtt kitöltők.

Alkalmazott tesztek és kérdőívek. A kutatásban két kérdőívet használtunk fel:

- *Volunteer Functions Inventory (VFI) magyarra lefordított változatát* (lásd. 1. Melléklet) (*Volunteer Functions Inventory*, Clary et al. 1998; magyar változat: Dorner 2016 fordítása)

A VFI kérdőívet Clary et al. (1998) hozta létre és publikálta az önkéntesek motivációinak értékelésére. A kérdőív 30 kérdésen (6 skála 5 tételén) keresztül, egy 7-fokú Likert-skálán, ahol 1.= egyáltalán nem ezért önkénteskedem; míg 7.= teljes mértékben ez határozza meg, hogy önkénteskedem) méri az önkéntesek motivációit.

Az értékelt motivációk a következők: *Értékek*: az altruista viselkedés és értékek, illetve a humanitárius szemléletek kifejezésére utal. *Megértés*: a tapasztalatok, készségek, ismeretek fejlesztésére és megszerzésére irányuló motiváció. *Társas*: ez a motiváció típus a Smith et al. (1956) által felállított társadalmi vagy szociális beállítódást, illetve a szociális kapcsolatok bővítését, fejlesztését és az alkalmazkodást foglalja magában. *Karrier*: újabb karrierlehetőségek biztosítására irányuló motiváció, egy adott szakmai és/vagy tudományos terület megismerésével. *Énvédelem*: ez a fajta motiváció az ego védelmére vagy a problémáktól való eltávolodásra ösztönzi az adott személyt. *Növekedés*: az önismeretre, az önfejlesztésre és a jóllétre irányuló motivációk összessége.

A VFI magyarra fordított változatát a második szerző végezte, magyarul validált és publikált kérdőív hiányában. Jelen kutatásban a karrier (Cronbach-alfa: 0,882), az énvédelem (Cronbach-alfa: 0,72), a társas (Cronbach-alfa: 0,755), a növekedés (Cronbach-alfa: 0,72), az érték (Cronbach-alfa: 0,801) és a megértés (Cronbach-alfa: 0,724) faktorok, így a kérdőív belső reliabilitása is megbízhatónak bizonyult.

- *A Cloninger-féle Temperamentum és Karakter kérdőív rövidített (TCI55) magyar változatát. (Temperament and Character Inventory, Cloninger 1993, 1994; magyar változat: Szabó et al. 2016)*

A TCI55 a Cloninger-féle Temperamentum és Karakter Kérdőív (TCI) rövidített változata, ami 55 kérdéssel méri a személyiségre jellemző temperamentum- és karaktervonásokat. A temperamentum, mint örökölt dimenziója a személyiségnek, meghatározza az alapvető szokásokat, hangulatot és emocionális válaszmintázatokat, így az emocionális ingerekre adott automatikus válaszok összességének tekinthető. Genetikailag örökölt temperamentumvonások az újdonságkeresés, ártalomkerülés, jutalomfüggőség, valamint ezek alvonásai; és a kitartás. Ezzel szemben a karakter, mint a nevelés és a környezet által meghatározott dimenzió jelenik meg, ami a szándékot, az attitűdöket és a célokat befolyásolja. Karaktervonások az önirányítottság, az együttműködési készség és a transzcendencia-élmény, valamint ezek alvonásai (Cloninger 1993, 1994).

Az 55 tételes változatban az együttműködés (Cronbach-alfa: 0,52) és az újdonságkeresés (Cronbach-alfa: 0,523) faktorok reliabilitását a kis elemszámú mintánk miatt fogadtuk el, és jelen kutatásban az önirányítottság (Cronbach-alfa: 0,637), a transzcendencia (Cronbach-alfa: 0,807), az ártalomkerülés (Cronbach-alfa: 0,743), a jutalomfüggőség (Cronbach-alfa: 0,641) és a kitartás (Cronbach-alfa: 0,645) faktorok is megbízhatónak minősültek; valamint a kérdőív érvényessége is alátámasztott (Szabó et al. 2016).

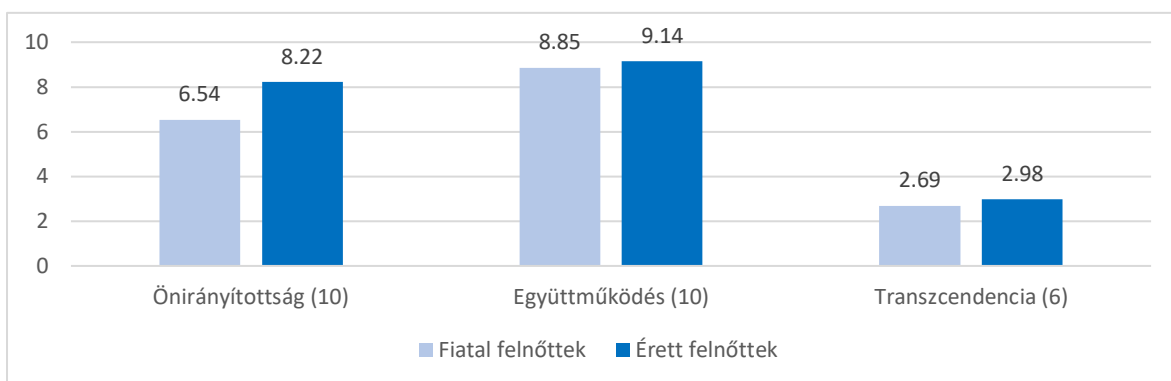
A közölt eredmények alapjául szolgáló elemzések az IBM SPSS Statistics 26 programmal készültek.

Alkalmazott statisztikai eljárás. A feltételek tesztelése után a változók közötti kapcsolatok vizsgálatára Pearson-féle korrelációelemzést, valamint Spearman-féle nemparametrikus korrelációelemzést; míg a változók közötti különbségek megállapítására a független mintás t-próbát és a Mann –Whitney-féle tesztet alkalmaztunk.

A VIZSGÁLT FIATAL ÉS ÉRETT FELNŐTT ÖNKÉNTESOK TEMPERAMENTUM- ÉS KARAKTERVONÁSAI

A fiatal felnőtt önkénteseknél a legkiemelkedőbb személyiségvonás az *együttműködési készség* volt, de az *önirányítottság* is relatív magas értéket mutatott. Az érett felnőtt önkénteseknél a *magas együttműködési készség* mellett a magas *önirányítottságra* irányuló személyiségvonások jelentek meg leginkább (1. ábra).

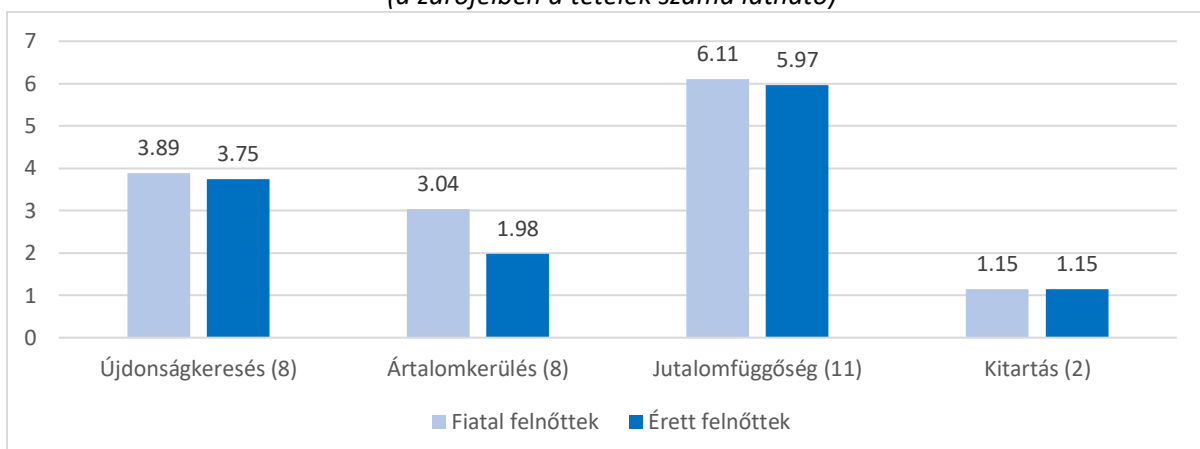
1. ábra A fiatal és érett önkéntes felnőttek karaktervonásai közötti különbségek (a zárójelben a tételek száma látható)



Forrás: Saját készítésű ábra az adatfelvétel eredményei alapján

Mivel ezek karaktervonások, ezért azt feltételezhetjük, hogy az önkéntességben való szerepvállalásban elsősorban a nevelésnek és a környezeti tényezőknek vannak befolyásoló hatásai, nem pedig az örökölt vonásoknak.

2. ábra A fiatal és érett önkéntes felnőttek temperamentumvonásai közötti különbségek (a zárójelben a tételek száma látható)



Forrás: Saját készítésű ábra az adatfelvétel eredményei alapján

Ahogy a 2. ábrán látható, a temperamentumvonások közül az *ártalomkerülés* volt kiugróan alacsony, de inkább csak érett felnőttkorban.

A JELLEMZŐ ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓK A VIZSGÁLT ÖNKÉNTESK CSOPORTJAIBAN

A fiatal felnőttekre jellemző önkéntes motivációk

Több kutatás eredményeinek megfelelően (Clary et al. 1999; Moore et al. 2014) az önkéntes motivációk közül a vizsgált fiatal felnőtteknél a megértésre ($M= 29,6$) és az értékekre ($M= 28,71$) irányuló motivációk voltak a leginkább jellemzőek, amit a növekedés ($M= 27,1$) iránti motiváció követett. Ebből arra következtethetünk, hogy a fiatal felnőttek mások segítése mellett kiemelkedően fontosnak tartják azt, hogy megértsék annak a területnek a működését, értelmét és jelentőségét, amibe belefognak az önkéntes tevékenység során és ezáltal a tevékenység által fejlődjenek, új dolgokat tanuljanak meg. Legkevésbé szociális kapcsolataik erősítésére, fejlesztésére ($M= 16,8$) kezdenek bele az önkéntességbe, illetve azért, hogy eltereljék a figyelmüket a problémáikról ($M= 18,71$). Nem elhanyagolható a fiatal felnőttek körében a karrierre ($M= 21,15$) irányuló motiváció sem, ami a felsőoktatásban tanulók esetében a későbbi munkában való elhelyezkedésükben, valamint pályaválasztásukban is segíthet (Friedland – Morimoto 2005; cit. Dorner 2020).

Az önkéntes motivációk összefüggéseinek mélyebb vizsgálata (1. táblázat) alapján feltételezhetjük, hogy aki a karrier motiváció miatt kezd el önkéntes munkát végezni, az egyben fejlődni is szeretne, illetve megérteni az adott önkéntes tevékenység struktúráját, belelátni a szervezet/egyesület/munkaterület működésébe, és ezt akár mások hatására, illetve a kapcsolatok kiépítése céljából is teheti, így ez a társas motivációval is párosulhat.

Azok, akik elsősorban értékeik, így mások segítése, illetve az értékrendjük miatt vállalnak önkéntes tevékenységet, szintén szeretnék jobban megérteni az adott önkéntes terület működését, valamint fejlődni is, és mások segítségével az egyének önmagukat is fontosabbnak érezhetik, ezáltal növekedhet az önbizalmuk, önértékelésük is, így az önkéntes tevékenység végzése egyfajta énvédelmi funkciót is betölthet.

Az énvédelem és a megértés motivációk között kimutatott kapcsolat érthető, hiszen azáltal, hogy az egyén bekerül egy önkéntes szervezetbe – amely működésének megértése mellett másoknak is segít, és mindezek mellett fejlődik is –, eltereli a figyelmét a saját problémáiról,

vagy éppen ezen tevékenységek által és a társas támogatás segítségével könnyebben megküzd velük.

1.táblázat Önkéntes motivációk közötti kapcsolatok Spearman-féle korrelációelemzéssel fiatal felnőtt önkéntes mintán

Spearman's rho	Énvédelem	Karrier	Érték	Növekedés	Megértés
Társas	0,263*	0,561**	-0,197	0,349**	0,132
Énvédelem		0,182	0,371**	0,398**	0,287**
Karrier			-0,052	0,399**	0,302**
Érték				0,236*	0,407**
Növekedés					0,408**

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

Ahogy látható, a fejlődés és a megértés motivációk az önkéntesség alapvető elemei lehetnek – bármilyen egyéb motiváció is hat ezzel egyidejűleg a személyre –, ez pedig alátámasztja Holdsworth (2010) és Dorner (2020) eredményeit, miszerint a vizsgálati személyeknél egyaránt jelen vannak az altruisztikus és ego-orientált motívumok is.

Érett felnőttekre jellemző önkéntes motivációk

Az érett felnőttek önkéntes motivációit tekintve az értékekre ($M= 29,88$) irányuló motiváció volt az, ami miatt a leginkább végeznek önkéntes tevékenységet, tehát úgy tűnik elsődleges szempontként mások segítségére helyeződik a hangsúly. Fontosak továbbá a megértésre ($M= 27,02$) és a növekedésre ($M= 23,61$) irányuló motivációk, tehát, hogy mások segítése mellett különböző készségekkel, tapasztalatokkal gazdagodjanak és így fejlesszék önmagukat. Ez megjelenik Omoto és Snyder (1995) kutatásaiban is, akik szintén részben a készségek elsajátítását és a tudás bővülését emelték ki ennél a korosztálynál, mint motiváló tényezőt. Így látható, hogy mind az altruista, mind az ego-orientált motívumok fontosak lehetnek az érett felnőtt önkénteseknek is. Az érett felnőttek legkevésbé a karrierorientált ($M= 11,85$) okok miatt kezdenek bele az önkéntességbe, ami egybevág Okun et al. (1998) eredményeivel. Feltehetőleg ez azért van így, mert aki ebben az életkorban kezd el önkéntes tevékenységet végezni, az már kiépült karrierrel rendelkezik, vagy ha nem, akkor sem elsődleges lesz az a szempont, hogy az önkéntes tevékenységben szerzett tapasztalatokat felhasználja és karriert építsen, ellentétben a fiatal felnőttekkel. A szociális kapcsolatok bővítése, a kapcsolatok

kiépítése, a közösséghez való tartozás ($M= 13,58$), illetve a problémáik megoldása vagy figyelmük problémáikról való elterelése ($M= 14,46$) is jelen lehetnek, de az ezekre irányuló motivációk is háttérbe szorulnak (lásd még: Snyder – Omoto 2009).

2. táblázat Önkéntes motivációk közötti kapcsolatok Spearman-féle korrelációelemzéssel érett felnőtt önkéntes mintán

Spearman's rho	Énvédelem	Karrier	Érték	Növekedés	Megértés
Társas	0,124	0,273*	0,269*	0,219	0,336**
Énvédelem		0,328*	0,068	0,705**	0,391**
Karrier			-0,070	0,165	0,447**
Érték				0,041	0,341**
Növekedés					0,488**

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

Érett felnőttkorban ugyan a karrierre irányuló motiváció volt a legkevésbé jellemző, de az, aki elsősorban karrierorientált okokból végez önkéntességet, teheti ezt azért is, hogy kapcsolatokat építsen, illetve megértse azt a területet, amit választott, és beépítse ezt a tudást életének más területeibe, akár a karrierjének felépítésébe is. Ezek az emberek a figyelmük karrierre fordításával elvonhatják saját problémáikról a figyelmet, így a karrierre irányuló önkéntes tevékenység énvédelmi funkciót is betölthet. Az érték motiváció megértéssel való kapcsolata azért lehetséges, mert az egyénnek többféle készségre, tapasztalatra is szüksége van ahhoz, hogy másoknak segíteni tudjon, valamint a társas motiváció kapcsán egy olyan közegre is szüksége lehet, melyben a cél másokkal azonos. Érett felnőtteknél az énvédelmi motiváció kapcsolata a fejlődési motivációval az egyén önfejlesztésére, illetve az önkéntesség során szerzett önismeret kapcsán az egyén jóllétére, vagy a szelf megerősödésére irányulhat. Továbbá a megértés és karrier motivációk arra irányulhatnak, hogy jobban beleássa magát az egyén az adott önkéntes tevékenységbe, ami hozzásegítheti őt a problémái eltávolításához, vagy megoldásához, valamint ezek által önbizalomra is szert tehet. Úgy tűnik elsődlegesen a készségek, tapasztalatok, ismeretek megszerzése és fejlesztése céljából leginkább az érett felnőttek vállalják az önkéntességet, ugyanis a megértés motiváció kapcsolatban áll az összes többi önkéntes motivációval.

A fiatal és az érett felnőttek önkéntes motivációi közötti különbségek

A fiatal és az érett felnőttek közötti különbséget az önkéntes motivációkban a Mann – Whitney-féle teszttel vizsgáltuk (3. táblázat), kivéve az *érvédelem* motivációt, amely vizsgálatára a független mintás t-próbát használtuk (4. táblázat), ugyanis ezen változó normál eloszlást követett.

3. táblázat A fiatal és az érett felnőttek közötti különbség az *érvédelem* önkéntes motivációban

<i>Érvédelem önkéntes motiváció</i>	Fiatal felnőttek	Érett felnőttek
Átlag	18,71	14,46
Szórás	0,677	0,808
t-érték	4,037	
Szabadságfok	141	
Szignifikancia-érték (2-tailed)	< 0,001	
Effect-size (r)	0,322	

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

A fiatal ($M = 18,71$ $SD = 0,677$) és érett ($M = 14,46$ $SD = 0,808$) felnőttek *érvédelem* önkéntes motivációiban szignifikáns, közepes különbséget találtunk ($t(141) = 4,037$ $p < 0,001$ (2-tailed) $r = 0,322$), így elmondható, hogy a fiatal felnőttek nagyobb valószínűséggel végeznek önkéntes munkát érvédelmi okokból. Szignifikáns, erős különbséget találtunk a fiatal ($Mdn = 22,5$) és az érett ($Mdn = 9$) felnőttek között a *karrier* önkéntes motivációban ($U = 925$ $Z = -6,377$ $p < 0,001$ (2-tailed) $r = 0,533$), így az eredményeink alapján a fiatal felnőttek inkább önkéntesek karrierre irányuló okok miatt, mint az érett felnőttek. Ez az eredmény is alátámasztja a hipotézisünket, miszerint a fiatal felnőtteknél erősebbek a karrierre irányuló motivációk az önkéntesség területén. Emellett szignifikáns, alacsony különbséget találtunk még a fiatal ($Mdn = 16$) és az érett ($Mdn = 13$) felnőttek között a *társas* önkéntes motivációban ($U = 1736,5$ $Z = -3,045$ $p = 0,002$ (2-tailed) $r = 0,255$), így az eredmények alapján a vizsgált fiatal felnőttek inkább társas okokból kifolyólag önkéntesek. A fiatal ($Mdn = 30$) és érett ($Mdn = 28$) felnőttek között a *megértés* önkéntes motivációban is szignifikáns, alacsony különbséget találtunk ($U = 1810$ $Z = -2,747$ $p = 0,006$ (2-tailed) $r = 0,230$), így a fiatal felnőttek önkéntessége inkább fakad a megismerés motivációból, mint az érettebb korosztályé.

A *növekedés* önkéntes motivációban is szignifikáns, alacsony különbséget találtunk $U = 1758$ $Z = -2,956$ $p = 0,003$ (2-tailed) $r = 0,247$ a fiatal ($Mdn = 27,5$) és az érett ($Mdn = 25$) felnőttek

között, így az eredményeink alapján a fiatal felnőttek nagyobb valószínűséggel folytatnak önkéntes tevékenységet a fejlődésük, tapasztalatszerzésük előmozdítása céljából, mint az érett felnőttek (4. táblázat).

4. táblázat: A fiatal és az érett felnőttek közötti különbség az érték, karrier, társas, megértés, és növekedés önkéntes motivációban

Önkéntes motivációk	Érték		Karrier		Társas		Megértés		Növekedés	
	Fiatal felnőttek	Érett felnőttek	Fiatal felnőttek	Érett felnőttek	Fiatal felnőttek	Érett felnőttek	Fiatal felnőttek	Érett felnőttek	Fiatal felnőttek	Érett felnőttek
Medián	30	30	22,5	9	16	13	30	28	27,5	25
Mann-Whitney U	2116		925		1736,5		1810		1758	
Z-érték	-1,491		-6,377		-3,045		-2,747		-2,956	
Szignifikancia-érték (2-tailed)	0,136		< 0,001		0,002		0,006		0,003	
Effect-size (r)	-0,125		0,533		0,255		0,230		0,247	

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

Eredményeink alapján egyedül az érték motivációban, azaz a mások segítségére irányuló motivációban nem találtunk különbséget a fiatal ($Mdn = 30$) és érett ($Mdn = 30$) felnőtt önkéntesek között $U = 2116$ $Z = -1,491$ $p = 0,136$ (2-tailed) $r = -0,125$. Tehát azt feltételezhetjük, hogy az altruista motívumok egyformán vannak jelen minden korosztály önkénteseinél. Úgy tűnik azonban, hogy a többi, leginkább ego-orientált önkéntes motiváció inkább fiatal felnőttkorban jelenik meg, ami alátámasztja McLennan és Birch (2008) eredményeit, miszerint az énoorientált motiváció nagyobb arányban jelenik meg a fiatalabbaknál.

Összefoglalva, a legnagyobb különbség a karrier motivációban mutatkozott meg, ami egybevág Chacón et al. (2017) eredményeivel, hiszen mint már említettük, az önkéntesség fiatal felnőttkorban akár egy ugródeszkeként is megjelenhet, ami elősegítheti a pályaválasztást, valamint az önéletrajzban is nagy előnyt jelenthet számukra egy-egy adott önkéntes szervezet megjelenése (Handy et al. 2010). Ehhez párosulhat az is, hogy a fejlődésre, és a tapasztalatok, készségek megszerzésére, azaz a megértésre irányuló motivációk is jelentősebbek náluk. Emellett fiatal felnőttkorban egy hasonló célokkal és értékrenddel rendelkező csoport tagjának lenni akár hosszú távú, mély kapcsolatok kialakításával is együttjárhat (Fox et al. 2010). Valamint a jóllétük és az önbizalmuk is növekedhet általa, hogy

ezen közösségek hasznos tagjainak érezhetik magukat, továbbá úgy érezhetik, ott biztonságban vannak, megértik őket.

A TCI SZEMÉLYISÉGVONÁSOK ÉS AZ ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓK KÖZÖTTI KAPCSOLAT A VIZSGÁLT FIATAL ÉS ÉRETT FELNŐTT ÖNKÉNTESK KÖRÉBEN

A fiatal felnőttek személyiségvonásainak és önkéntes motivációinak kapcsolata

Eredményeink alapján a fiatal felnőtteknél az *önirányítottság* karaktervonás kapcsolatot mutatott az *értékek* önkéntes motivációval, amelyből valószínűsíthető, hogy a mások segítségére irányuló, leginkább az értékrenddel kapcsolatos motiváció azokra az önkéntes fiatal felnőttekre lehet jellemzőbb, akik magasabb önirányítottsággal rendelkeznek. Ez részben azzal függhet össze, hogy a magasabb önirányítottsággal rendelkezőknek érettebb a személyisége is (Rózsa et al. 2004), céltudatosabbak, nagyobb a felelősségtudatuk. Céljaiknak, értékeiknek nagyobb jelentőséget tulajdonítanak, azokhoz a szabályok betartásával és a viselkedéses alkalmazkodással összhangban tartják is magukat (Osváth 2003) és ez a fajta felelősségvállalás megmutatkozhat mások segítségében is.

A *transzcendencia* a *karrier* és a *megértés* önkéntes motivációkkal mutatott együttjárást, így feltételezhető, hogy aki az önmagán túli létezés értelmét keresi (Frankl 2016), nagyobb eséllyel motivált az önkéntesség közben a *karrier* motiváció kiteljesítésére, és nagyobb eséllyel szeretné ezen értelemkeresési folyamatot az önkéntesség által megkönnyíteni önmaga számára, választ adva a legfontosabb saját magával és a világgal kapcsolatban felmerülő kérdésekre.

Az *ártalomkerülés* az *érvédelem* motivációval jár együtt a fiatal felnőtt önkéntes mintánkon. Ennek alapján úgy véljük, hogy akik nagyobb ártalomkerüléssel rendelkeznek, azok motivációikat is az énjük védelmére fogják irányítani, az önkéntes személyek esetében is. A magas ártalomkerülő embereknél az aggodalmaskodás, a bizonytalanságtól való félelem, valamint a féltékenység is megjelenik az idegenekkel szemben. Ez a mindennapokban nagy stresszel, így fáradékonysággal (Osváth 2003), valamint különböző problémákkal is párosulhat, amiből a problémákkal való megküzdésre irányuló érvédelem önkéntes motiváció (Clary et al. 1998) jelentheti a kiutat.

A *jutalomfüggőség* a *társas* önkéntes motivációval jár együtt, amiből arra következtetünk, hogy a magasabb jutalomfüggőséggel rendelkezők érzékenyebbek környezetük

visszacsatolására, és az önkéntességtől inkább várják, hogy társas kapcsolataik bővülni fognak (Osváth 2003). Pont emiatt, az önkéntes tevékenység végzésével is ezen szükségletük kielégítésére helyeződik a hangsúly, mely a társas önkéntes motivációkkal való kapcsolatban meg is mutatkozik (5. táblázat).

5. táblázat: Karakter- és temperamentumvonások és önkéntes motivációk közötti kapcsolatok Spearman-féle korrelációelemzéssel fiatal felnőtt önkéntes mintán

Spearman's rho	Társas	Énvédelem	Karrier	Érték	Növekedés	Megértés
Önirányítottság	0,001	-0,085	-0,013	0,258*	0,092	0,109
Együttműködés	-0,040	0,043	-0,067	0,099	0,089	-0,027
Transzcendencia	0,207	0,106	0,252*	0,074	0,112	0,270*
Újdonságkeresés	0,070	0,009	0,103	-0,178	-0,125	-0,047
Ártalomkerülés	-0,040	0,265*	-0,046	-0,017	-0,011	-0,055
Jutalomfüggőség	0,217*	0,166	0,114	0,173	0,189	0,026
Kitartás	0,075	-0,093	0,142	0,077	0,177	0,176

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján (* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$)

Érett felnőttek személyiségvonásainak és önkéntes motivációnak kapcsolata

Érett felnőtteknél az *önirányított* személyek kevésbé folytatnak önkéntes tevékenységet *évédelmi* okok miatt, ami azért lehet, mert ezek a személyek határozottabbak, céltudatosabbak (Osváth 2003), emellett önfogadóbbak, ezáltal pedig önbizalommal telibbek lehetnek. Így számukra az önkéntesség inkább az önmegvalósításban nyilvánulhat meg, nem pedig évédelmi funkciók miatt. Az *együttműködésnél* is hasonló folyamatok mehetnek végbe, ugyanis azok, akik magasabb együttműködési készséggel rendelkeznek, elfogadóbbak, empátikusabbak és mások segítése fontos szempont lehet számukra (Rózsa et al. 2004). Az önkéntesség vállalása inkább ezen segítő szándék miatt történik náluk, mint saját *énjük* erősítése, vagy *védelme* érdekében. Mivel az *önirányítottság* és az *együttműködési készség* voltak a leginkább jellemző vonások az érett felnőtteknél, így láthatjuk, hogy az ego-orientált és az altruista vonások egyaránt megjelenhetnek náluk, mint motiváló tényezők, és látható, hogy számukra az önkéntesség évédelmi funkciója az önkéntességnek egyáltalán nem élvez elsőbbséget.

Az újdonságkereső érett felnőttek sokkal inkább vállalhatnak *karrierorientált* okokból önkéntességet és sokkal kevésbé *segítő* szándékkal. Ennek az lehet az oka, hogy míg mások segítése empátiát és odafigyelést igényel, ezek az emberek sokkal inkább impulzívok, nem szabálykövetőek, szertelenek (Osváth 2003), ami hátrányt jelenthet akkor, ha mások segítése a cél, hiszen ahhoz a felelősségvállalás és az empátia megléte elengedhetetlen. Azonban jó kiindulópont lehet számukra bizonyos önkéntes tevékenységek elvállalása, melyek által új tapasztalatokat szerezhetnek, fejlődhetnek, és mindezekből pedig profitálhatnak később a munkájukban és az életük során is. A *jutalomfüggő* egyének sokkal inkább érzékenyek, szociálisan jobban kötődnek, együttérzőek, és vágnak arra, hogy másokon segíthessenek, hogy ezáltal őket is elismerhessék vagy megdicsérjék a munkájukért (Osváth 2003); ami meg is mutatkozott abban, hogy a jutalomfüggő személyek elsősorban mások segítése által igyekeznek elismerést szerezni, illetve számukra az a jutalmazó, ha látják, hogy milyen eredménye van annak, hogy önkéntes szervezetekben segítenek másoknak, így ez az érték motivációkhoz köthető (Dorner 2020) (6. táblázat).

6.táblázat: Karakter- és temperamentumvonások és önkéntes motivációk közötti kapcsolatok Spearman-féle korrelációelemzéssel érett felnőtt önkéntes mintán

Spearman's rho	Társas	Énvédelem	Karrier	Érték	Növekedés	Megértés
Önirányítottság	0,234	-0,309*	-0,160	0,211	-0,161	0,026
Együttműködés	-0,051	-0,291*	-0,121	0,138	-0,137	-0,15
Transzcendencia	0,113	-0,079	0,159	0,251	-0,204	0,074
Újdonságkeresés	0,089	0,067	0,291*	-0,282*	0,056	0,134
Ártalomkerülés	-0,110	0,037	0,057	0,120	0,103	0,126
Jutalomfüggőség	0,203	0,211	0,006	0,266*	0,035	-0,055
Kitartás	-0,027	0,086	-0,017	-0,025	0,036	0,021

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján (* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$)

MIT MONDANAK A KUTATÁS EREDMÉNYEI EGY ÖNKÉNTES SZERVEZET VEZETŐJE SZÁMÁRA?

Az önkéntesség elkezdésére a nevelés, a közvetlen környezet és a médiában látottak nagy befolyást gyakorolhatnak, ugyanis eredményeink alapján láthatóvá vált, hogy a nevelés,

környezet által befolyásolt (szerzett) karaktervonásoknak (együttműködés, önirányítottság) nagyobb szerepe lehet az önkéntesség vállalásában, mint az öröklött temperamentumvonásoknak. Így feltételezhető, hogy hamarabb vállalnak önkéntes munkát azok, akik a közvetlen környezetükben szembesülnek az önkéntesség személyes, illetve társadalmi hatásaival. Így érdemes lehet minél fiatalabb kortól hangsúlyozni az önkéntesség előnyeit és bevonni az egyéneket az egymást és másokat segítő folyamatokba, valamint rávilágítani, hogy hol és milyen módon lehet másokat segíteni a közvetlen környezetükben. Amennyiben az adott civil-nonprofit szervezetek lehetőséget nyújtanak az önkénteseknek arra, hogy fejlesszék a tudásukat és készségeiket, melyeket máshol nehezen tudnának megtenni, illetve segítik a személyes fejlődést az önkéntes munkán keresztül, valószínűsíthető, hogy az egyén önkéntes tevékenysége azon a területen fennmarad, ugyanis a növekedésre és a megértésre irányuló önkéntes motivációk vizsgálatunkban mindkét korosztály számára fontos szerepet töltenek be. Így feltételezhető, hogy az önkéntesség területének megválasztásakor fontos szempont lehet az is, hogy mások segítése mellett mennyire jutalmazó az egyén számára az adott területen önkéntes tevékenységet folytatnia. Fialtal felnőtteknél az önkéntesség során szerzett tapasztalatok, kompetenciák és interperszonális kapcsolatok hozzájárulhatnak a későbbi karrierjük sikeresebb felépítéséhez; míg az érett felnőttek számára a mások segítségéből származó visszacsatolások válhatnak jutalmazóvá, és ez építi őket, illetve valahol ez adhat értelmet is annak, hogy önkéntes munkát végeznek. Tanulmányunk rámutat arra, hogy az önkénteseket foglalkoztató szervezeteknek, egyesületeknek érdemes figyelembe venni, hogy milyen személyiségvonásokkal rendelkeznek a fiatal és az érett felnőtt önkéntesek, ugyanis abból bejósolhatóvá válhat, hogy milyen önkéntes motivációk vezérelhetik őket, és hogy milyen munkakörben, milyen körülmények között lenne érdemes őket foglalkoztatni. Továbbá kutatásunkkal rávilágítottunk arra is, hogy fontos lehet a későbbi kutatásokban is egyszerre mérni a személyiségvonásokat és az önkéntes motivációkat és azok összefüggéseiből következtetni arra, hogy milyen tevékenység lenne az önkéntesek számára kielégítő. Nem utolsó sorban pedig érdemes figyelmet fordítani, és a toborzásnál is hangsúlyozni, hogy az önkéntesek is profitálhatnak, tapasztalatokat szerezhetnek, kompetenciákat fejleszthetnek az önkéntes munka végzése során; valamint erre valóban lehetőséget is teremteni, ugyanis a növekedés és a megértés kiemelkedően fontos

önkéntes motivációkként jelentek meg és ennek megvalósulása befolyásolható tényező lehet abban, hogy mennyi ideig és milyen intenzitással marad aktív egy önkéntes.

ÖSSZEGZÉS

A személyiségvonásokat vizsgálva azt találtuk, hogy a karaktervonásoknak, azaz a nevelés és környezet által befolyásolt személyiségvonásoknak (magas önirányítottság - főképp érett felnőtt önkénteseknél-, magas együttműködési készség) nagyobb szerepük lehet az önkéntesség vállalásában, mint a genetikailag öröklött temperamentumvonásoknak, melyek közül érett felnőttkorban az alacsony ártalomkerülés volt egyedül jelzés értékű.

Együttjárást találtunk még egyes önkéntes motivációk között is. Fiatal felnőttkorban valószínűsíthető, hogy aki a karrier miatt kezd el önkéntes munkát végezni, az egyben fejlődni is szeretne, illetve megérteni az adott önkéntes tevékenység struktúráját, belelátni a szervezet/egyesület/munkaterület működésébe, és ezt akár kapcsolatai bővítése céljából is teheti, így ez társas motivációval is párosulhat. Akik elsősorban értékeik, így mások segítése, illetve az értékrendjük kifejezése céljából vállalnak önkéntes tevékenységet, szeretnék megérteni jobban az adott önkéntes terület működését, valamint fejlődni is, de eredményeink alapján nem kapcsolati hálójuk bővítése érdekében teszik ezt. Az énvédelem motivációja pedig kapcsolatban volt a társas motivációval, illetve a növekedés és a megértés önkéntes motivációkkal. Továbbá azt találtuk, hogy a fiatal felnőtt önkéntesek karrierre irányuló motivációja nagyobb, mint érett felnőttkorban. Érett felnőtteknél ugyan a karrierre irányuló motiváció volt a legkevésbé jellemző, de az, aki elsősorban karrierorientált okokból végez önkéntes tevékenységet, teheti ezt azért, hogy kapcsolatokat építsen, illetve megértse azt a területet, amit választott és beépítse ezt a tudást életének más területeibe, akár a karrierjének felépítésébe is. Ezek az emberek az önkéntesség karrierjükre gyakorolt hatása mellett elterelhetik a figyelmet a saját problémáikról, így a karrierre irányuló önkéntes tevékenység énvédelmi funkciót is betölthet. Az érték motiváció megértéssel való kapcsolata azért lehetséges, mert az egyénnek többféle készségre, tapasztalatra is szüksége van ahhoz, hogy másoknak segíteni tudjon, valamint a társas motiváció kapcsán egy olyan közegre is szüksége lehet, melyben a cél azonos. Érett felnőtteknél az énvédelmi motiváció kapcsolata a fejlődési motivációval az egyén önfejlesztésére, illetve az önkéntesség során szerzett önismeret kapcsán az egyén jóllétére, akár az én megerősödésére irányulhat. Továbbá a megértés és

karrier motivációk is arra irányulhatnak, hogy jobban beleássa magát az egyén az adott önkéntes tevékenységbe, ami hozzásegítheti őt a problémái megoldásához, valamint ezek által önbizalomra is szert tehet. Úgy tűnik elsődlegesen a készségek, tapasztalatok, ismeretek megszerzése és fejlesztése céljából végeznek önkéntes munkát az érett felnőttek, ugyanis a megértés motiváció kapcsolatban áll az összes többi önkéntes motivációval.

Eredményeink alapján a fiatal felnőtt önkéntesek nagyobb valószínűséggel lesznek önkéntesek *évédelmi* okokból, továbbá *karrierorientált* okokból és azért, hogy *fejlődjenek* és *megértsék* az adott önkéntes terület működését. Valamint náluk nagyobb a *társas* önkéntes motiváció megjelenése is. Az érték önkéntes motivációban azonban nem találtunk különbséget a fiatal és az érett felnőtt korosztály önkénteseinél.

A hazai fiatal felnőtt önkéntes-mintánkban kiemelkedtek a megértésre és mások segítésére irányuló önkéntes motivációk, amit a növekedés/fejlődés, majd a karrier iránti önkéntes motiváció követett. Legkevésbé társas kapcsolataik bővítése miatt kezdenek bele az önkéntességbe, illetve azért, hogy eltereljék a figyelmüket a problémáikról; de az ezekhez a motivációkhoz tartozó értékek sem elhanyagolhatóak. Az érett felnőttek esetében kicsit eltér az önkéntes motivációk megjelenése; náluk is leginkább az értékekre és a megértésre irányuló önkéntes motivációk jelennek meg, melyet szintén a fejlődésre irányuló motiváció követ. Azonban ők kevésbé karrier motiváltak, illetve náluk sem elsődleges szempontként jelenik meg a szociális kapcsolatok bővítése, vagy az évédelmi funkciók az önkéntesség kapcsán.

Eredményeink alapján egyes személyiségvonások és önkéntes motivációk alakulása összefüggésben lehet egymással. Fiatal felnőttkorban összefüggést találtunk a TCI egyes személyiségvonásai és a VFI egyes önkéntes motivációi között is: az *önirányítottság* karakternvonás kapcsolatot mutatott az *értékek* önkéntes motivációval; a *transzcendencia* személyiségvonás a *karrier* és a *megértés* önkéntes motivációkkal; az *ártalomkerülés* az *évédelem* motivációval; míg a *jutalomfüggőség* a *társas* önkéntes motivációval mutatott együttjárást. Míg érett felnőttkorban az *önirányítottság* és az *együtműködési készség* személyiségvonások kapcsolatban voltak az *évédelem* önkéntes motivációval. Az *újdonságkeresés* temperamentumvonás pozitív kapcsolatban volt a *karrier* és negatív kapcsolatban az *érték* önkéntes motivációval; míg a *jutalomfüggőség* is kapcsolatban állt az *érték* motivációval.

Kutatásunk nem reprezentatív mintán, kisebb elemszámmal került felvételre. Korlátok közé sorolhatjuk még azt is, hogy a VFI kérdőív validált változata nem állt rendelkezésünkre, így a második szerző által lefordított kérdőívet használtuk a kutatásunkban, mely pszichometriai tulajdonságainak feltárására faktorelemzés, valamint validitás vizsgálat lenne szükséges.

A kérdőívek mintánkon való reliabilitásának vizsgálatakor a TCI55 kérdőív együttműködési készség és újdonságkeresés skáláján nem mutatott magas reliabilitást, aminek használatát az alacsony elemszám miatt fogadtuk el a jelen kutatásban.

A későbbiekben érdemes lenne valószínűségi mintavétellel egy magasabb elemszámú reprezentatív mintán folytatni az adatfelvételt, amelyben megvizsgálhatnánk, hogy a különböző önkéntes szervezetek/területek között milyen különbségek, vagy hasonlóságok lehetnek a mért változóiban. Emellett érdemes lenne feltárni, hogy a TCI55 alszámai között milyen különbségeket találunk hazai önkéntes mintán. A további kutatásokban szükség lenne több háttérváltozó (nem, társadalmi háttér, vallásosság) bevonására és ütköztetésére, hogy még átfogóbb képet kaphassunk a személyiségvonások és az önkéntes motivációk együttjárásáról.

IRODALOM

Ackermann, Kathrin (2019): Predisposed to volunteer? Personality traits and different forms of volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 48(6), pp. 1119-1142.

Astin, Alexander W. – Sax, Linda J. (1998): How undergraduates are affected by service participation. *Service Participation*, 39(3) pp. 251-263.

Baltes, Paul B. – Baltes, Margret M. (1990): Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In: Baltes, P.B. – Baltes M. M. (eds.): *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge University Press pp. 1–34.

Bartal Anna Mária (2010): Mit mutat a kaleidoszkóp? – az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése, kipróbálása a magyar önkéntesek körében. *Civil Szemle*, 1 pp. 5-34.

Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi. *Civil Szemle*, pp. 7-30.

Carlo, Gustavo – Okun, Morris A. – Knight, George P. – de Guzman, Maria Rosario T. (2005): The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38(6) pp. 1293-1305.

Chacón, Fernando – Gutiérrez, Gema – Sauto, Verónica – Vecina, María Luisa – Pérez, Alfonso (2017): Volunteer functions inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3) pp. 306-316.

Clary, E. Gil – Snyder, Mark – Stukas, Arthur A. (1998): Volunteer motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4) pp. 485-505.

Cloninger, Claude Robert (1987): A systematic method for clinical description and classification of personality variants. *Archives of General Psychiatry*, 44 pp. 573-588.

- Cloninger, Claude Robert (1993): A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50. pp. 975—990.
- Cloninger, Claude Robert (1994): Temperament and personality. *Current Opinion in Neurobiology*, 4. pp. 266—273.
- Costa Jr. Paul T. – Widiger, Thomas A. (1994): *Personality disorders and the five-factor model of personality*. American Psychological Association.
- Czike Klára – Bartal Anna Mária (2005): *Önkéntesek és nonprofit szervezetek – az önkéntes tevékenységet végzők motivációi és szervezeti típusok az önkéntesek foglalkoztatásában*. Budapest: Civitalis Egyesület
- Dorner László (2020): *Az önkéntesség lélektani vonatkozásainak empirikus vizsgálatai*. Doktori disszertáció, Debreceni Egyetem Humán Tudományok Doktori Iskola.
- Dorner László (2021): Az önkéntesség motivációs elméletei integratív keretben. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 39-55.
- Dorner László (2016): Volunteer Functions Inventory (VFI) magyarra fordított változata. *Kézirat*.
- Dorner László – Rózsa Sándor (2018): Personality profile and life satisfaction of volunteers and non-volunteers – Are there differences? *Transylvanian Journal of Psychology*, 19(2) pp. 3-30.
- Eyler, Janet – Giles Jr, Dwight E. – Braxton, John (1997): The impact of service-learning on college students. *Michigan journal of community service learning*, 4. pp. 5-15.
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): 2011 – Az Önkéntesség Európai Éve – Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. I. rész. *Debreceni Szemle* 4. pp. 360–368.
- Fényes Hajnalka – Markos, Valéria (2016): Az intézményi környezet hatása az önkéntességre. In: Pusztai Gabriella – Bocsi Veronika – Ceglédi Tímea (szerk.): *A felsőoktatás (hozzáadott) értéke. Közéltések az intézményi hozzájárulás empirikus megragadásához*. Nagyvárad – Budapest: Partium; PPS, Új Mandátum pp. 248- 261.
- Ferenczi, Enikő (2005): Az érett és egészséges személyiség. *Keresztény magvető*, 111(4) pp. 369-373.
- Finkelstein, Marcia A. (2010): Individualism/collectivism: Implications for the volunteer process. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 38(4) pp. 445-452.
- Finkelstein, Marcia A – Penner, Louis A. – Brannick, Michael T. (2005): Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 33(4) pp. 403-418.
- Flanagan, Constance – Levine, Peter (2010): Civic engagement and the transition to adulthood. *The Future of Children*, 20. pp. 159-179.
- Fox, Janet – Machtmes, Krisanna – Tassin, Mark – Hebert, Lanette (2010): An analysis of volunteer motivations among youth participating in service-learning projects. *Information for Action*, 2(1) pp. 1-19.
- Frankl, Viktor E. (2016): *Mégis mondj igent az életre! Logoterápia dióhéjban*. Európa Könyvkiadó.
- Friedland, Lewis A. – Morimoto, Shauna (2005): The Changing Lifeworld of Young People: Risk, Resume-Padding, and Civic Engagement. Circle Working Paper 40. *Center for Information and Research on Civic Learning and Engagement (CIRCLE)*, University of Maryland.
- Frisch, Michael B. – Gerrard, Meg (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9(5) pp. 567-579.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2(1), pp. 141-165.

- Grano, Caterina – Lucidi, Fabio – Zelli, Arnaldo – Violani, Cristiano (2008): Motives and Determinants of Volunteering in Older Adults: An Integrated Model. *The International Journal of Aging and Human Development*, 67(4) pp. 305–326.
- Habashi, Meara M. – Graziano, William G. – Hoover, Ann E. (2016): Searching for the prosocial personality: A Big Five approach to linking personality and prosocial behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(9) pp. 1177-1192.
- Handy, Femida – Cnaan, Ram A. – Hustinx, Lesley – Kang, Chulhee – Brudney, Jeffrey L. – Haski-Leventhal, Debbie – Yamauchi, Naoto (2010): A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(3) pp. 498-523.
- Hesser, Garry (1995): Faculty Assessment of Student Learning: Outcomes Attributed to Service-Learning and Evidence of Changes in Faculty Attitudes About Experiential Education. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 2. pp. 33-42.
- Holdsworth, Claire (2010): Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4) pp. 421-437.
- Holdsworth, Claire – Quinn, Jocey (2010): Student volunteering in English higher education. *Studies in Higher Education*, 35(1) pp. 113-127.
- Jackson, Joshua J. – Wood, Dustin – Bogg, Tim – Walton, Kate E. – Harms, Peter D. – Roberts, Brent W. (2010): What do conscientious people do? Development and validation of the Behavioral Indicators of Conscientiousness (BIC). *Journal of Research in Personality*, 44(4) pp. 501- 511.
- John, Oliver P. (1990): The „Big Five” factor taxonomy: Dimensions of personality in the natural language and in questionnaires. In: Pervin, L. A. (ed), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford.
- King, Hannah R. – Jackson, Joshua J. – Morrow-Howell, Nancy – Oltmanns, Thomas F. (2015): Personality accounts for the connection between volunteering and health. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 70(5) pp. 691-697.
- Kun Ágota (1999): Van-e általános érvényű személyiségtaxonómia? – Az ötfaktoros személyiségmodell. *Alkalmazott Pszichológia* 1(2) pp. 61-73.
- Mabry, J. Beth (1998): Pedagogical variations in service-learning and student outcomes: How time, contact, and reflection matter. *Michigan Journal of Community Service Learning*, 5(1) pp. 32-47.
- Marta, Elena – Pozzi, Maura (2008): Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 15(1) pp. 35-46.
- McClelland, D. C. – Pilon, D. A. (1983): Sources of adult motives in patterns of parent behavior in early childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(3) p. 564.
- McClelland, D. C. – Koestner, R. – Weinberger, J. (1989): How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96(4) pp. 690.
- McLennan, Jim – Birch, Adrian (2008): Why would you do it? Age and motivation to become a fire service volunteer. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 1. pp. 7-11.
- Moore, Erin – Warta, Samantha – Erichsen, Kristen (2014): College students' volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3) pp. 386-396.
- Okun, Morris A. (1994): The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders. *Journal of Applied Gerontology*, 13(2) pp. 115-126.
- Okun, Morris A. – Barr, Alicia – Herzog, A. Regula (1998): Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13(4) pp. 608–621.

- Okun, Morris A. – Schultz, Amy (2003): Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18(2) pp. 231–239.
- Omoto, Allen M.– Snyder, Mark (1995): Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4) pp. 671.
- Omoto, Allen – Snyder, Mark – Martino, Steven (2000): Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22(3) pp.181-197.
- Osváth, Anikó (2003): A személyiség pszichológiai modelljének és a Cloninger Temperamentum és Karakter Kérdőívének (TCI) bemutatása. In. Kállai János – Kézdi Balázs (szerk.): *Új távlatok a klinikai pszichológiában*. Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó, pp. 161-181.
- Penner, Louis A. (2002): Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3) pp. 447-467.
- Penner, Louis A. – Finkelstein, Marcia A. (1998): Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2) pp. 525-537.
- Puskás-Vajda, Zsuzsa – Susánszky, Éva – Kopp Mária (2009): Hazai önkéntes társulások tagságának szociodemográfiai és pszichés jellemzői, valamint a társulások dinamikájának elemzése egy országos reprezentatív felmérés alapján. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 10(2) pp. 119-137.
- Rózsa, Sándor – Kő, Natasa – Somogyi, Eszter – Faludi, Gábor – Dezső, Linda – Degrell, István – Kállai, János – Osváth, Anikó – Trixler, Mátyás – Bánki, M. Csaba (2004): A személyiségzavarok mérésének dimenzionális modellje: a Temperamentum és Karakter Kérdőív klinikai alkalmazása. *Psychiatria Hungarica*, 19(1) pp. 25-44.
- Ryan, Richard M. – Deci, Edward L. (2017): *Self-Determination Theory*. New York, NY: The Guilford Press.
- Selbee, Kevin – Reed, Paul (2001): Patterns of volunteering over the life cycle. *Canadian Social Trends No. 61. Statistics Canada. Catalogue No. 11-008*. pp. 2-6.
- Smith, Michael – Brewster, Bruner – Jerome, Simon – White, Robert W. (1956): *Opinions and personality*. New York, NY: Wiley.
- Sárközi Regina (2019): *Motivációk egy nonprofit szervezetben-egy valós példán keresztül*. Budapesti Corvinus Egyetem.
- Snyder, Mark – Omoto, Allan M. (2009): Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. *Youth empowerment and volunteerism: Principles, Policies and Practices*, pp. 3-26.
- Szabó Gábor – Szántó Zsuzsa – Susánszky Éva – Martos Tamás (2016): A Cloninger-féle Temperamentum és Karakter Kérdőív rövidített magyar változatának (TCI55) pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Psychiatria Hungarica*, 31(4) pp. 348-358.
- V. Komlósi Annamária (2000): Személyiségelméletek. In. Oláh Attila és Pléh Csaba (szerk.): *Szöveggyűjtemény az általános és személyiségpszichológiához. Pedagógusok és tanár szakos hallgatók részére*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest. pp. 85–125.
- Widjaja, Emmeline (2010): *Motivation Behind Volunteerism*. *CMC Senior Theses*, 4.
- Wiggins, Jerry S. – Pincus, Aaron L. (1992): Personality: Structure and assessment. *Annual Review of Psychology*, 43(1) pp. 473-504.

MELLÉKLET
A Volunteer Functions Inventory (VFI) magyarra lefordított változata

Az embereket sok minden motiválhatja abban, hogy önkéntes munkát vállaljanak. Az alábbiakban olyan okokat olvashatsz, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy az emberek önkéntes tevékenységeket végezzenek. Kérjük, 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 segíték.	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 szükséglet szenvedőkkel.	1	2	3	4	5	6	7
17. Közele ismerőseim nagyra értékelik a közösségért végzett munkát.	1	2	3	4	5	6	7
18. Az önkéntes munka során direkt, első kézből való tapasztalatokat szerezhetek.	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 előremenetelemet a választott 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 segíték, 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 szerezhetek.	1	2	3	4	5	6	7
30. Az önkéntes munka által megismerhetem az erősségeimet.	1	2	3	4	5	6	7

ÖNKÉNTES-KOORDINÁTORI MUNKA A MENEDÉKHÁZ ALAPÍTVÁNYNÁL

SURÁNYI ÁKOS¹

Absztrakt

Az önkéntes-koordinátor egy olyan foglalkozás, ami konkrétan nincs nevesítve a foglalkozási jegyzékben, még is létező hivatás azoknál a civil-nonprofit szervezeteknél, ahol nagyobb számú önkéntes munkáját kell összehangolni, irányítani és megszervezni. Írásomban először a Menedékház Alapítvány intézményesített és komplex segítőtevékenységét, valamint projektjeit, majd pedig az önkénteseit és az általuk végzett tevékenységeket mutatom be. Az esettanulmányban a Menedékház Alapítványnál szerzett tapasztalataim alapján mutatom be, hogy a hajléktalan emberek és rászoruló családok megsegítésével foglalkozó civil-nonprofit szervezetnél milyen feladatokból áll össze az önkéntes-koordinátori tevékenység, illetve milyen készségek szükségesek e „pozíció” betöltéséhez. Végezetül arra is kitérek, hogy a COVID-19 járvány miként korlátozta az alapítvány működését és ez milyen kihívásokat jelentett az önkéntes-koordinátori munkában.

Kulcsszavak: önkéntes-koordinátor, Menedékház Alapítvány, hajléktalan ellátás, családsegítés, önkéntesség, COVID-19 járvány

Volunteer-coordinator at the Shelter Foundation

Ákos Surányi

Abstract

Volunteer coordinator is an occupation that is not specifically listed in the occupational register, yet it is a profession that exists in nonprofit organisations where a large number of volunteers need to coordinate, manage and organise their work. In this paper I will first describe the institutionalised and complex assistance activities and projects of the Shelter Foundation, and then its volunteers and the activities they carry out. In the case study, I will use my experience at the Shelter House Foundation as a case study to describe the tasks and skills required to be a volunteer coordinator at a nonprofit organisation working with homeless people and families in need. Finally, I will also discuss how the COVID-19 epidemic has limited the Foundation's operations and the challenges this has posed to the volunteer coordinator's work.

Keywords: volunteer coordinator, Shelter Foundation, homeless care, family support, volunteering, COVID-19 epidemic

¹ Surányi Ákos, szociológus, a Menedékház Alapítvány önkéntes-koordinátora

BEVEZETÉS

Magyarországon – pontos számok híján csak becsülni lehet, hogy talán – kétszáz önkéntes-koordinátor segíti különböző civil-nonprofit szervezetek munkáját. Az önkéntes-koordinátor egy olyan foglalkozás, ami konkrétan nincs nevesítve a foglalkozási jegyzékben², még is létező hivatás azoknál a civil-nonprofit szervezeteknél, ahol nagyobb számú önkéntes munkáját kell összehangolni, irányítani és megszervezni. A szervezeti hierarchiában köztes szerepet foglal el, mert hiszen fő- vagy mellékállású foglalkoztatottként – bár nem ritka, hogy maga az önkéntes koordinátor is önkéntes – közvetít a szervezet vezetése és az önkéntesek között.

Jómagam 2019 októbere óta dolgozom a Menedékház Alapítvány önkéntes koordinátoraként. Amikor ez szóba kerül általában a következő kérdéseket teszik fel: Erre a pozícióra jelentkeztem vagy már évekkkel azelőtt is az alapítvány munkatársa voltam? Netán egy önkéntes vagyok, aki végül ebben a szerepkörben tudott kiteljesedni, és azóta már „hivatásosként” segíti az alapítvány munkáját? Mit csinál valójában egy önkéntes-koordinátor azonkívül, amit a neve is sejtet? Milyen készségek, tudások kellene ahhoz, hogy valaki önkéntes-koordinátor legyen?

A következő rövid esettanulmányban mielőtt ezekre a kérdésekre válaszolnék, szükségszerű, hogy bemutassam a szervezetet és önkénteseit, ahol önkéntes-koordinátorként dolgozom. Ezt követően próbálom saját és mások tapasztalatai alapján felvázolni, hogy milyen készségek miért szükségesek egy önkéntes-koordinátornak. Végül pedig egy szerteágazó feladatokat felvállaló civil-nonprofit szervezetnél – amiből következően az önkéntes munka is igen összetett – milyen általános és konkrét feladatai vannak egy önkéntes-koordinátornak, és milyen kihívásokat, problémákat, de örömeket, sikereket is jelent ez a foglalkozás.

A MENEDÉKHÁZ ALAPÍTVÁNY

A Menedékház Alapítvány 2010 óta dolgozik a hajléktalan emberek és rászoruló családok segítésén. Az alapítvány azzal a céllal jött létre, hogy átmenetileg otthont adjon ezeknek az embereknek, és közben segítsen nekik a szociális munka széles eszköztárával, hogy az ellátott ügyfelek a későbbiekben külső segítség nélkül is megállják a helyüket a társadalomban.

² A Foglalkozások Egységes Osztályozási rendszere a felsőfokú vagy középfokú képzettségek között az egyéb ügyintéző alatt nevesíti a közösségi-civil szervezőt, a nonprofit menedzsert és a nonprofit ügyintézőt.

A szervezet Budapest XI. kerületében található székhelyén³ végzi a tevékenységét, ahol éjjeli menedékhelyet, hajléktalanok nappali melegedőjét, lábadozót és családok átmeneti otthonát működtet.⁴

Az alapítvány által fenntartott intézmények telt házzal, várólistával működtek az előző évben is. Ez azt jelenti, hogy minden ágyon, minden éjszaka aludt egy rászoruló ember, sőt téli „krízis időszakban” bőven meghaladták a létszámot.

Átlagosan naponta 20 családnak, 50-55 gyereknek, összesen 80 főnek nem kellett számukra nem megfelelő helyen, esetleg utcán, vagy egymástól szétválasztva tölteni az éjszakákat 2021-ben. A hajléktalanellátó intézményben naponta 120 hajléktalan férfi és nő hajthatta fejét nyugovóra, ahelyett, hogy a kapualjakba, aluljárókba, erdőkbe kényszerültek volna.

Az intézményesített és komplex segítőmunkán kívül a Menedékház Alapítvány igyekszik minél több projekt-jellegű megoldással kiegészíteni a tevékenységét, hogy ezzel is minél frissebb és hatékonyabb választ tudjon adni az egyre markánsabban jelen lévő társadalmi problémákra.

Ilyen projekt jellegű tevékenységként valósult meg a Műhely-klub, amely 2012 óta fővárosi gyerekotthonokban élő fiataloknak nyújt pozitív közösségi élményt, és segíti őket a szabadidő hasznos eltöltésében. A magánadományokból fenntartott kerékpárműhely háttérbázisa annak, hogy sport általi pozitív feszültséglevezetési modellt, és értékrendet tanítsanak a srácoknak. Nem csak biciklikkel, gördeszkával és egyéb sporteszközzel látják el őket, hanem rendszeres sportélmény programokba is bevonják a csapatot. Az ott dolgozók elmondása alapján az elmúlt évek alatt egy olyan bensőséges, bizalmi légkört és összetartó közösséget sikerült építeniük, ahol a kamaszok meg tudnak nyílni és képesek őszintén beszélni a problémáikról. A valódi munka ezen a ponton kezdődik el.

A másik ilyen projekt-jellegű tevékenység, az Angliából származó, de Magyarországon is egyre elterjedtebb és népszerűbb adománybolt (charity shop) megnyitása volt 2012-ben. A VII. kerületben a Dohány utcában a Menedékház Alapítvány által működtetett Mozaik Adománybolt egyfajta társadalmi vállalkozásként, főleg civilek által adományozott használt cikket értékesít, amiből a befolyó összeget az alapítvány intézményeiben élők életkörülményeinek javítására fordítja. Nem ritka, hogy a felajánlott tárgyi adományt (pl.

³ 1112 Budapest, Muskétás utca 1. szám.

⁴ www.menedekhaz.hu; www.facebook.com/menedekhaz

ruhákat, könyveket, háztartási cikkeket) közvetlenül az alapítványnál élő rászorulóknak kapják meg.

A MENEDÉKHÁZ ALAPÍTVÁNY ÖNKÉNTESEI

A Menedékház Alapítványnál az önkéntesek jelenléte, a velük közösen végzett munka egyidős az alapítvánnyal. Gyakorlatilag a kezdetek – azaz 2010 – óta aktívan dolgozunk azon, hogy lehetőséget biztosítsunk eleinte magyar, majd 2012 óta külföldi önkénteseknek is arra, hogy bekapcsolódjanak az alapítvány munkájába.

Szervezetünk működésének segítésében, szolgáltatásaink bővítésében, ügyfeleink életének könnyebbé, színesebbé tételében kiemelt szerepe van önkénteseinknek. A helyi és külföldi önkéntesek jelenléte az elmúlt évek során alapítványunk működésének szerves részévé vált, segítségükkel magasabb színvonalon tudjuk végezni szakmai munkánkat. Önkénteseink csapatban, egymással és kollégáinkkal együttműködve végzik önkéntes tevékenységüket, lehetőséget biztosítunk arra is, hogy magyar és külföldi önkénteseink közösen megvalósíthassák ötleteiket, programjaikat. Hiszünk abban, hogy az önkéntesség win-win szituáció – nem csak szervezetünket, ügyfeleinket segítik az önkéntesek –, hanem a tevékenységek során az önkénteseink is gazdagodnak élményekkel, pozitív érzésekkel, a tevékenység során személyesen vagy szakmailag is fejlődhetnek.

Az önkéntes munkának egyik fontos „lába” a hazai önkéntesek, akiknek egy jelentős részét teszik ki a XI. kerületi iskolákban tanulók: középiskolák esetében főleg az IKSZ (Iskolai Közösségi Szolgálat) keretén belül, míg egyetemeken esetében a tanulmányaik mellett önkéntes munkát végző diákok. A diákok mellett az önkéntesség legjellemzőbb formája a CSR-programok keretén belül lefolytatott csoportos önkéntesség, de végeztek már önkéntes munkát az alapítványnál nyugdíj vagy főállású munka mellett. Jellemző az is, hogy valaki szaktudását ajánlja fel az alapítványunknak, legyen az akár nagyon speciális és komoly piaci értékkel bíró (pl. pszichológus, webdesigner, marketinges, kommunikációs szakember).

Az önkéntesek toborzása alapvetően az alapítvány közösségi oldalain (Facebook, Instagram) történik, legtöbbször valamilyen célzott felhívással, legyen szó egyszeri alkalomról (gyerekprogram, konkrét segítség egy-egy rászorulóknak) vagy rendszeres lehetőségről (heti rendszerességű tanulás, korrepetálás gyerekekkel, séta idősebb hajléktalanokkal stb.). A Menedékház Alapítványnál megforduló önkéntesek különböző életkorúak, különböző

háttérrel rendelkező emberek, akik szociálisan érzékenyek, belső motivációjuk van arra, hogy segíthessenek másoknak, különösen hátrányos helyzetű gyermekeknek, családoknak, hajléktalan embereknek. Közös bennük tehát az, hogy önkéntes tevékenységük által segíteni szeretnék az alapítványt és annak lakóit.

Évente átlagosan 30-35 önkéntes fordul meg az alapítványnál, ennek 65-70százalékát teszik ki a középiskolai- és felsőoktatásban tanulók, míg a fennmaradó 30-35-uk a külföldi, céges, illetve az önkéntes munkát civil hivatásuk mellett végzők teszik ki. Általánosságban elmondható, hogy az önkéntesek majd' négyötöde nő.

Az alapítványnál végzett önkéntes munka alapvetően három nagy részre osztható:

- munka a gyerekekkel a családos részlegen (CSÁO),
- önkéntes munka a hajléktalan-szállón,
- önkéntes feladatok az adományboltokban.

Az elmúlt években az önkéntesek az idő legnagyobb részét a családok átmeneti otthonában (CSÁO) töltötték el. Itt elsősorban a gyerekekkel foglalkoztak egyéni és csoportos formában, de néha előfordultak családos programok is, ahol a szülők is részt vettek. Illetve ritkán volt olyan is, hogy csak a szülőkkel voltak programok.

A CSÁO-ban végzett önkéntesen végezhető feladatok általában a következők lehetnek: gyermekrendezvényeken való segítségnyújtás; gyermekfelügyelet, szabad játék a gyerekekkel, meseolvasás; tanulásban való segítségnyújtás, felzárkóztatás, korrepetálás (akár egyéni, akár kiscsoportos formában); óvodáskorú gyermekek játékos fejlesztése; első osztályos diákok készségfejlesztése; sport-, kézműves vagy zenés foglalkozások tartása. segítség szabadidős tevékenységekben (csúszdapark, játszótér, Kamaraerdei Ifjúsági Park); egyéb kültéri- vagy beltéri programok (múzeum, kiállítás, játszóház); gyermekek mentorálása (tanulásban nyújtott segítség és emellett bizonyos időközönként szabadidős tevékenység biztosítása); gyermekek vagy szülők részére számítógépes ismeretek átadása; szülőklub tartása (anyukák számára beszélgető klub); főzőklub szülőkkel (ha valaki szeret főzni, akkor tudását, tapasztalatát megoszthatja); filmklub, mesedélután (ehhez van laptop meg projektor is); sporttevékenységek: ez lehet beltéri vagy kültéri tevékenység: egyszerű bújócska vagy összetettebb csapatsport; segítség a ruharaktárban (hajtogatás, rendszerezés - ha valakinek még marad energiája az adománybolt után).

Jó lenne azt mondani, hogy csak a csillagos ég szab határt a sporttevékenységek terén, de a létesítményeink miatt valójában korlátozottak. A kreatív ember még egy unalmas, jól ismert játékot is lenyűgözővé tehet.

A *hajléktalan részlegen* az elmúlt két évben kevesebb tennivaló volt, elsősorban azért, mert a COVID-19 vírus terjedésének megakadályozása okán az intézmény 2020. márciusától szinte folyamatosan izoláció alatt van, és ennek okán ott jelenleg nem tudtak önkénteseket fogadni. „Békeidőkben” ebben az intézményben a következő lehetséges feladatok jöhetnek szóba: ételosztásban segítség (ebéd és vacsora); szabadidő eltöltése a hajléktalanokkal - beszélgetés, társasozás, ping-pongozás; külső programokon való részvétel - múzeumlátogatás, kiállítások, szezonális programok. ügyfelek kísérése (pl. egészségügyi intézményekbe); állatmenhely látogatása a hajléktalan ügyfelekkel; közös kerti munkák (a hobbitelken és a ház körül); jógacsoport hajléktalanoknak; önkéntes pszichológiai beszélgetés hajléktalan emberekkel.

A 2020-as évet az alapítvány még két Mozaik névre keresztelt adománybolttal indította, de a már említett COVID-19 járvány miatt végül csak eggyel fejezte be. Ugyan az Izabella utcai boltot be kellett zárni, de a Dohány utcai – a mindig aktuális jogszabályoknak és korlátozásoknak megfelelően – túlélte a 2020-as és 2021-es évet.

Számtalan feladat adódik *az adományboltban* is: adományok szelektálása, rendszerezése, hajtogatása; kirakat berendezése; eladói-asszisztensi feladatok ellátása; Facebook oldal és Instagram oldal kezelése; angol fordítás; marketing tevékenység.

Az önkéntesek választhatnak a felajánlott tevékenységek közül, érdeklődésüknek megfelelően. A felajánlott tevékenységek, ötletek mellett az önkéntesek saját ötleteiket is megvalósíthatják. Amennyiben van olyan tevékenység, feladat, program, amelyben fontos lenne önkéntes segítsége, arra a tevékenységre célzottan toborzunk. Az önkéntes tevékenységek az időbeli felosztás alapján alkalmi vagy rendszeres önkéntes tevékenységek is lehetnek.

Alkalmi segítségre főképp a rendezvényeken van szükség: pl. nyári tábor, szabadidős programok tanszünetben és ünnepnapokon vagy egyéb alkalmakhoz kapcsolódó rendezvényeken, karácsony előtti adománygyűjtésen, vagy alkalmanként gyerekefelügyeletben való segítségnyújtás.

Rendszeres önkéntes tevékenység lehet bármilyen a gyermekek, szüleik vagy akár a hajléktalanok számára szervezett rendszeres program; vagy netán valamilyen segítség az

adományboltunkban: adományok rendszerezése, kirakat berendezése, dekorálás. A gyermekek számára lehetséges programok: sport, kézműves, harcművészeti, tánc, zenei foglalkozások tartása, tanulás segítése, korrepetálás, akár egy-egy gyermek mentorálása is lehetséges, számítógépes ismeretek átadása.

Mit ad az alapítvány számára az önkéntes program? Az önkéntesek által nyújtott tevékenységek sokat adnak az alapítvány számára, míg a Menedékház lakói számára több program, rendezvény lehetőségét, rendszeres vagy alkalmi tevékenységek, szolgáltatások lehetőségét nyújtják. Ezen felül, az önkéntes tevékenység révén az alapítvány ismertsége, láthatósága, kapcsolati hálója is növekszik.

Mit nyer az önkéntes az önkéntes tevékenység révén? A folyamat kétirányú: az önkéntes azáltal, hogy ad, segít, ő is kap, fejlődik. Önmagában is jutalmazó értékű lehet a gyermekek, a lakók csillogó szemét, mosolyát látni, átélni azt a jóleső élményt, hogy segíthetett. Az önkéntesség révén az önkéntes egy mélyebb szinten – nem feltétlenül tudatosan - az életét jelentéstelibbnek élheti meg, és az önkéntes tevékenység elősegítheti személyes fejlődését. Emellett természetesen ott a tapasztalat, amellyel gyarapszik: nem csak a személyes, hanem akár a szakmai tapasztalat szerzésének lehetősége is (pl. tanárszakos hallgató korrepetál, pályakezdő manikűrös manikűrözik). Érdekes hozománya lehet annak az önkéntes számára, hogy betekintést nyer az alapítvány és az intézményi rendszer működésébe, hiszen ezzel egy olyan világot, miliőt ismerhet meg, amiről eddig talán tudomása sem volt.

Külföldi önkéntesek

A Menedékház Alapítvány 2012 szeptembere óta küldő és fogadó szervezetként bekapcsolódott az ESC (Európai Szolidaritási Testület - European Solidarity Corps), korábbi EVS (Európai Önkéntes Szolgálat - European Voluntary Service) programjába, melynek keretein belül egy éves időtartamra négy önkéntest fogadunk az intézményeinkben. Az egy éves időtartam általában a tanévvel esik egybe, tehát szeptemberben indul, és a nyári szünet végéig tart. Az évek során már szinte minden európai országból jártak nálunk önkéntesek Németországtól Törökorszáig, illetve Spanyolországtól, Franciaországon át Olaszorszáig (eddig 11 különböző országból, 38 fiatal segítette a munkánkat).

Az Európai Szolidaritási Testület önkéntes programjában (korábbi EVS program) 18 és 30 év közötti fiatalok vehetnek részt, több hónapos, hosszú távú önkéntes projekteken. Egyidejűleg 4-5 önkéntes bevonására van lehetőség a projektben. Minden téren törekszünk a

sokszínűsége: amennyiben lehetséges, akkor vegyes csoportokat igyekszünk összerakni, amiben fiúk és lányok is szerepet kapnak, illetve az a legideálisabb felállítás, ha minden önkéntes másik országból érkezik, hogy minél több nézőpontot, meglátást, kulturális értékeket tudjunk vegyíteni.

Korábban fél éves időtartamra pályáztunk, de a szerteágazó és folyamatosan bővülő aktivitásaink és az ezt támogató önkéntes szolgálat sikeressége alapján úgy gondoljuk, egy éves időtartam alatt még hatékonyabban együtt tudunk működni a már felkészített és munkánkba szervesen bekapcsolódott önkéntesekkel. Tehát az utóbbi években 12 hónapos projektjeink voltak.

A projekt hosszú távú célja, az alapítványunk és az Európai Szolidaritási Testület célkitűzéseivel összhangban a társadalmi szolidaritás- és felelősségvállalás, az esélyegyenlőség növelése, a hátrányos helyzetű rétegek támogatása, és emellett kulturális tapasztalatok gazdagítása. Ez egyrészt az intézményeinkben nyújtott tevékenységek révén közvetlenül, másrészt pedig a külföldi önkéntesek tanulási és személyes fejlődési folyamatán, illetve a projekt disszeminációján keresztül indirekt módon történik meg. A hátrányos helyzetű rétegek támogatása az önkéntesek által, a Menedékház ellátottjainak – hajléktalanok és hátrányos helyzetű családok, kiemelten a gyermekek számára – nyújtott színes, változatos tevékenységeken keresztül jön létre.

Célunk egyrészt, hogy a külföldi önkéntesek munkánkba való bevonásával hatékonyabb munkát végezzünk, másrészt pedig folyamatosan olyan további innovatív programokat, projekteket valósítsunk meg, melyekkel ügyfeleink hátrányos helyzetükből való kikerülésének esélyeit növeljük. Ebbe a folyamatba ágyazódik be tehát önkéntes programunk is. A projekt célja emellett egyfajta kulturális találkozás létrehozása is - a Menedékház munkatársai és ellátottjai - hajléktalan felnőttek, hátrányos helyzetű családok - és a külföldi fiatal önkéntesek közt. A projektünk másik fontos célja a hozzánk érkező fiatalok önkéntes tevékenységének és tanulási folyamatainak támogatása, amely révén gondolkodásmódjuk formálódhat, szociálisan érzékenyebbé, és tudatosabbá, aktívabbá válhatnak a társadalmi felelősségvállalás tekintetében, mely hatás nem csak a projekt során, hanem hosszabb távon is megmutatkozik majd. Az önkénteseink nem csak a Menedékház Alapítvánnyal, hanem más szociális területen tevékenykedő szervezettel is megismerkednek majd.

Az önkéntesek az alapítvány munkatársaival és a magyar nemzetiségű önkénteseinkkel együttműködve valósíthatják meg ötleteiket, az együttműködés révén személyes kapcsolatokra tehetnek szert. A tevékenységek közül kiemelt fontosságú a nyelvi klub és nemzetközi fűzőklub működtetése, a Menedékház Alapítvány rendezvényein aktív részvétel. Az önkéntesek számára a projekt kulturális tekintetben nagy fejlődési lehetőséget rejt magában. Egyrészt, mivel magyarokkal, illetve más nemzetiségű önkéntesekkel együtt, tehát multikulturális csapatban dolgoznak, másrészt pedig a célcsoporttal való személyes találkozás révén: más kulturális réteghez tartozó, hátrányos helyzetű családokat, hajléktalan embereket, és az ő történeteiket ismerhetnek meg. A folyamat másik oldala pedig, hogy az önkénteseink is gazdagítják dolgozóink, magyar önkénteseink, ellátottjaink hétköznapijait és szemléletmódját.

ÖNKÉNTES-KOORDINÁTORI FELADATOK A MENEDÉKHÁZ ALAPÍTVÁNYÁNÁL

Azok, akik már idáig eljutottak az olvasásban, már láthatják, hogy milyen összetett munkát végez a tárgyalt szervezet, ahogy azt is, hogy ebben elég szerteágazó feladatokat látnak el az önkéntesek is. Na de hogy lesz ebből a sokszínű, buktatókkal tűzdelt, talán nehezen átlátható csokorból működőképes rendszer? Hogyan fog összeállni egy olyan egységes kép, ami mindenki számára egyértelműen mutatja, miért és milyen irányba tart ez a misszió?

Szokás mondani, hogy az önként vállalt feladat is feladat, tehát úgy is kell állni hozzá: a tőlünk telhető legnagyobb pontossággal és odaadással kell elvégezni, megbízhatóan és az elvárásoknak megfelelően. Ettől függetlenül mégis más ennek a megítélése, hiszen éppen azért, mert a feladat önként vállalt, teljesen más a „számonkérhetősége”, illetve mások a következmények is. Az önkéntes-koordinátor feladata, hogy ezt a rendszert működtesse, konkrét „munkaviszony” hiányában is megfelelően motiválni tudja az önkéntest feladata elvégzésében, és abban, hogy hosszú távon se veszítse el a lelkesedést. Itt persze nem kell semmi ördögösségre gondolni, hiszen az önkéntesben csak fent kell tartani azt a motivációt, ami már alapból meg volt benne, amikor jelentkezett a felhívásra. Ettől függetlenül fontos, hogy érezze: figyelnek rá, meghallgassák a javaslatait, ötleteit, elmondhassa, ha valamilyen öröm vagy bánat érte az elvégzett munka során, ha bármilyen siker- vagy kudarcélménye volt, és kapjon némi muníciót arra nézve, hogy mit érdemes, mit lehet ezekkel az érzésekkel, élményekkel kezdeni. Előfordul, hogy a kezdeti lelkesedést egy kis megtorpanás követi,

ilyenkor fontos, hogy az önkéntes-koordinátor ezt észlelje, és még azelőtt beszélni tudjon az önkéntessel erről, mielőtt számára kényszerré, „rosszízúvé” válik az együttműködés. Van olyan, amikor egy kis szünet, egy külső helyszínen megejtett informális, könnyed beszélgetés segít visszatalálni az önkéntesnek a kezdeti motivációjához, de az is előfordulhat, hogy közösen megállapítjuk, ezt a munkát nem neki találták ki, aminek szintén számos oka lehet. Nehéz erről bármilyen statisztikát is mondani, de tapasztalataim szerint fele-fele arányban vannak azok, akik a kezdeti lelkesedést akár évekig is fent tudják tartani, de legalább 50 százalék azoknak az aránya, akik egy-két látogatás és foglalkozás után „bedobják a törölközőt”, és inkább más szabadidős elfoglaltság után néznek. De nincs is ezzel gond. A legfontosabb az, hogy az együttműködés „haszonélvezői”, az alapítvány lakói azt érezzék, hogy önkéntes szívesen és örömmel csinálja azt, amiért alapvetően jött.

MIRŐL ISMERSZIK MEG AZ ÖNKÉNTES-KOORDINÁTOR?

Először is a kiválasztódás: azaz, hogyan lesz valaki önkéntes-koordinátor? Az én tapasztalatom és meglátásom az sugallja, hogy a legtöbb helyen abból lett önkéntes-koordinátor, aki már régóta a szervezetnél dolgozott, ismerte a szervezeti kultúrát, az alapító okiratban felvázolt célokat, azt, hogy miért és hogyan küzd a kollektíva, így nagyobb kockázat nélkül el tudta sajátítani azokat a készségeket és képességeket, amik ennek a pozíciónak a betöltéséhez kellenek. Persze ennek a tudásnak a többségét is magától, elődjeitől, pályatársaitól tudja csak összeszedni az ember, hiszem a képzések is nagyon ritkák, a szakirodalom pedig jobbra nem is létezik még, noha mára azért tényleg a legtöbb szervezet felismerte már ennek a szerepkörnek a fontosságát.

A saját történetem is hasonló, hiszen magam is évekig (egészen pontosan öt évig) voltam a Menedékház Alapítvány alkalmazottja, mielőtt megtalált volna az a felkérés, hogy az addigi munkaköröm helyett (illetve eleinte mellett) vállaljam el az alapítvány körül segítő, körülbelül 30 önkéntes munkájának, feladatának koordinálását. A munkakör nálunk is elég körvonalazatlan és esetleges volt, minden elődöm más módszerekkel dolgozott, volt, aki más munka mellett csinálta, volt, aki igyekezett csak erre koncentrálni, de vélhetően mindenkiben közös volt a vágy arra, hogy kicsit tisztuljon a kép azt illetően, hogy pontosan mi is a feladat, milyen kritériumai vannak, hogyan is lehet ezt jól és hatékonyan csinálni, mitől – és legfőképpen – hogyan lesz valakiből jó önkéntes-koordinátor?!

A Cselekvő közösségek program⁵ által összeállított szakmai anyag szerint feladatai elvégzéséhez az alábbi, négy kiemelten fontos képességgel kell rendelkeznie – ideális esetben – egy koordinátornak:

Kezdeményezőkézség, szervezőkézség, ami jelenti, hogy egyszerre több feladat elvégzésére kell képesnek lenni (multitasking); továbbá a projektvezetésben és koordinálásban, a döntéshozatalban részvétel, aminek párosulnia kell az önálló feladatvégzéssel, a kreativitással, innovációs készséggel és nem utolsósorban alkalmazkodó készséggel és rugalmassággal.

Szociális és interperszonális készségek: képesség mások vezetésére és pozitív befolyásolására; empátia és mások szükségleteinek megértése; mások inspirálásának és motiválásának képessége; különféle emberekkel való foglalkozás képessége; csapatmunkára való hajlandóság és a csapatmunka erősítése; rugalmas és előítélet-mentes hozzáállás más emberekhez; különféle szektorok között létrejövő kapcsolatok elősegítése; problémamegoldási- és analízis-képesség

Digitális készségek: adminisztratív és információs technológiai készség; pénzügyi és gazdálkodási tájékozottság.

Kommunikációs készségek: kifinomult szóbeli és írásbeli kommunikációs készség; egyértelmű kifejezés képessége; előadói készség; tárgyalókészség; érzékenység a bizalmas információkkal szemben és képesség ezekkel dolgozni; adatgyűjtési és egyértelmű szóbeli és írásbeli beszámolási készség; az önkéntes tevékenységek megfelelő kommunikálása és prezentálása a közösségi oldalakon.

Nagyon nehéz általánosságban az önkéntes-koordinátori munkáról beszélni, mivel minden szervezetnél más és más, mindig az adott helyen fellelhető körülményeknek és kitűzött céloknak van alárendelve. Sok esetben amennyire hosszú paragrafusok és jogszabályok által szabályozott a szociális szférában közalkalmazottak munkaköre, annyira szabályozatlan és körvonalazatlan az önkéntes-koordinátori munka egy szervezetben. Ennek szükségessége és szükségszerűsége sehol nincs előírva, hasznossága is legfeljebb „szájhagyomány” útján terjed, a szervezetek egymástól lesik el a „know-how-t”, a jó gyakorlatokat és értékes tapasztalatokat. Ahol tudnak, ott áldoznak erre, de az alapvető tapasztalat az, hogy hazánkban még nagyon gyerekcipőben jár az önkéntes-koordinátori „foglalkozás” és ezzel párhuzamosan az ehhez

⁵ forrás: <https://cskwiki.hu/az-onkent-es-koordinator-feladatkore-es-kompetenciai/>

köthető előírások, szokások és gyakorlatok is. Ezen szerep betöltéséhez nagy segítség lenne, ha munkakör némiképp szabályozva lenne, megtörténne a szakmai sztenderdek kialakítása, rendszeres képzéseket szerveznének, fejlesztenék a képzési anyagokat és kialakításra kerülne egy olyan szakmai hálózat, amely segítené az ebben dolgozók munkáját.

ÖSSZEGZÉS, AKTUALITÁSOK

Az elmúlt időszakról nehéz (lehetetlen) úgy beszélni, hogy ne jusson eszünkbe a koronavírus és a COVID-19 járvány körül bizonytalanságok, korlátozások, nehézségek. Nem volt ez másképp a Menedékház Alapítvány életében sem, és talán mondhatjuk ezt, hogy ez leginkább az önkéntes programra volt a legnagyobb hatással. Ugyanis míg a dolgozóknak - az alapítvány alkalmazottainak - a szervezet könnyebben ír elő feltételeket és támaszt szigorú követelményeket a vírus elleni hatékony védekezés okán, addig egy önkéntes esetében ez több dilemmát is felvet. Miután egyre kockázatosabbá vált az önkéntesek bevonása (főleg csoportos módon) az intézmények munkájába, a ránk bízott lakók és a minket segítő önkéntesek biztonsága érdekében meg kellett hozni bizonyos óvintézkedéseket. Ennek okán gyakorlatilag 2020 márciusa óta csak nagyon korlátozott számban és indokolt esetben tudunk önkéntest fogadni az intézményeinkben. Miután ilyen szempontból a legintenzívebb időszakok mindig az iskolai szünetek (tavasz, nyári, őszi) illetve a karácsonyt megelőző időszak, így látható, hogy hatalmas érvágás érte ezt a programot, és ezáltal az intézményeinkben élőket, valamint az őket segítőket is.

Ez alól némiképp kivételt képeznek az ESC- projektek keretén belül minket segítő önkéntesek, hiszen a hosszú távú önkéntes program keretén belül a külföldi önkéntesek egyfajta munkatárssá válnak, és mivel ők is az intézmény falain belül, egy számukra kialakított, jól szeparált apartmanban élnek, így mindig szerves részei az alapítvány mindennapjainak. Nem volt ez másképp a COVID-19 járvány ideje alatt sem, hiszen kis csúszással, 2019 áprilisában kezdődött, így 2020 márciusáig tartott. Ennek okán a járvány berobbanása épp telibe kapta ennek a projektnek a végét, ami ugyan az önkéntesek többségének hazautazását nem érintette, viszont az egyik török önkéntesünk szó szerint „itt ragadt” az alapítványnál, ugyanis az utolsó tervezett járatait törölték, és azokat nyár végéig nem is indították újra, így a tervezett

március helyett, végül csak augusztusban tudott hazautazni Gazientepbe, így addig alapítványunk vendégszeretétét élvezhette⁶.

Ezt követően aztán csak 2020 szeptemberében tudott elindulni a következő etap. Miután a vírushelyzet nem, hogy enyhült volna, sokkal inkább súlyosbodott, úgy döntöttünk, szakítva az eddigi hagyományokkal, nem egy szokásos értelemben vett külföldi önkéntes projektet fogunk tető alá hozni, hanem számolva azzal, hogy meg fog ismétlődni a 2020 tavaszán tapasztalt távoktatási formula, így a projekt keretén belül végül magyar anyanyelvű, külföldi önkénteseket, tehát határon túli magyarokat fogadtunk. A hosszú távú önkéntes szolgálat során hárman egy évre, ketten pedig fél évre érkeztek az alapítványhoz, akik a pandémia miatt kissé furcsára és korlátozásokkal telire sikerült évben főleg a családok átmeneti otthonában tevékenykedtek.

Az önkéntesek alaposan kivették a részüket az intézményben élő gyermekek korrepetálásából, kézműves foglalkozást, társas délutánokat, és filmklubot tartottak nekik, valamint segítették őket a szabadidő aktív eltöltésében. Az intézményben élő szülőkkel és gyermekekkel rendszeres sportfoglalkozásokon vettek részt. Színesebbé és tartalmasabbá tették a lakók számára az ünnepi időszakot, lelkesen dekoráltak, ajándékokat csomagoltak, és még a karácsony esti közös mozizásra is időt szántak.

Legnagyobb sajnálatunkra a csoportos önkéntesség szinte minden formáját (iskolai, CSR stb.) nélkülöznünk kellett a 2020-as és 2021-es évben, így régi partnereink önkéntesei nélkül telt el ez a két év. Egyedül a nyári időszak hozott némi felfrissülést, amikor a vírushelyzet és a körülmények engedték, igyekeztünk minél több színes programot kitalálni, és megvalósítani az önkéntesekkel együtt.

⁶ A teljes történet a projekt facebook oldalán olvasható:
<https://www.facebook.com/menedekhaz/posts/3788056157934345/>.

A HÁLÓZATELEMZÉS LEHETŐSÉGEI AZ ÖNKÉNTES KUTATÁSBAN

BODOR-ERANUS ELIZA¹ – BOCSKOR ÁKOS²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.105-122>

Absztrakt

Tanulmányunk azt a kérdést vizsgálja, hogy milyen lehetőségeket nyújthat a kapcsolathálózati megközelítés az önkéntesség-kutatás számára. Kiindulópontunk az önkéntesség definíciója, amelyet a különböző, a témával kapcsolatos paradigmák bemutatása követ. Tanulmányunk fókuszában a kapcsolathálózati megközelítés áll, kiemelve azt, hogy a kapcsolatháló-elemzés milyen lehetőségeket rejt az önkéntesség különböző formáinak vizsgálatában, illetve milyen előzményei vannak ennek a megközelítésmódnak a terület kutatásában. Ehhez egy rövid áttekintést nyújtunk a fontosabb hálózatelemzési kulcsfogalmakról is. Fontosnak találtuk kihangsúlyozni az önkéntesség-kutatás során felmerült innovatív kapcsolathálózati megközelítést is, melyet egy saját kutatásból származó példával szemléltetünk. Végezetül gyakorlati támpontokat szeretnénk nyújtani a szervezeti vezetők számára, bemutatva a kapcsolatháló-elemzés segítségével végzett kutatások hasznosulását a mindennapokban.

Kulcsszavak: kapcsolatháló-elemzés, önkéntesség, önkéntesség kutatásának paradigmái, innovatív kapcsolatháló-elemzés, önkéntesség a gyakorlatban,

Network analysis outlook in the research of volunteerism

Eliza Bodor- Eranus – Ákos Bocskor

Abstract

Our study explores the potential of the network-study approach in the research on volunteerism. Our starting point is the definition of volunteerism followed by the different paradigms related to the subject. Our study focuses on the network-study approach, highlighting the potential of network analysis in the study of different forms of volunteerism and the history of this approach in research in the field. For support, we also provide a brief overview of the key concepts in network analysis. We also wish to emphasize the innovative network approach that emerged during the research of volunteerism, which is illustrated by an example in our own research. Finally, we would like to provide practical guidance for organisational leaders, showing how research using network analysis can be utilized in everyday life.

Keywords: network analysis, volunteerism, paradigms of volunteerism research, innovative network approach, volunteering in practice

¹ Bodor-Eranus Eliza (PhD), szociológus, tudományos munkatárs, Társadalomtudományi Kutatóközpont, CSS-RECENS

² Bocskor Ákos (PhD), szociológus, tudományos munkatárs, Társadalomtudományi Kutatóközpont, CSS-RECENS; egyetemi tanársegéd, Budapesti Corvinus Egyetem, Kommunikáció és Szociológia Intézet

BEVEZETÉS

A kapcsolathálózati megközelítés viszonylag új szemlélete a nonprofit szektor és ezen belül is az önkéntességgel foglalkozó kutatásoknak. Habár a társadalmi kapcsolatok jelentőségét kezdettől fogva felismerték a szakterület kutatói, de a 2000-es évekig szinte csak statisztikai leírások születtek a témával kapcsolatban és azóta is inkább az ilyen jellegű kutatások dominálnak. Ugyanakkor a civil szféra – ezen belül az önkéntesség – egy „kapcsolati” jelenség is, Keane (2001) például úgy írja le a civil társadalmat, mint egy összekapcsolt, többretegű társadalmi teret: lokális és globális kapcsolatokkal. Ilyen értelemben a társadalmi kapcsolatháló-elemzés az önkéntesség esetében egy olyan módszertani megközelítést takar, amelynek során mikroszinten (egyének közötti kapcsolatok), mezoszinten (csoportok közötti kapcsolatok), illetve akár makro-szinten (szervezetek közötti kapcsolatok) is vizsgálhatjuk a kapcsolódási pontokat.

E megközelítésnek azért van kiemelt jelentősége az önkéntes kutatások esetében, mivel ezen keresztül lehet megragadni a kapcsolati mintázatokat akár mindhárom vizsgálati szinten. A kapcsolatok sajátosságainak megismerése a hatékonyabb munkaszervezést, a segítő hálózatok létrejöttét és az önkéntesek motivációinak megismerését és erősítését egyaránt szolgálhatják. A releváns szakirodalmat elemezve úgy tűnik, hogy a kapcsolathálózati megközelítés jelenleg kiaknázatlan a hazai önkéntesség kutatásában.

Tanulmányunkban ezért arra szeretnénk felhívni a figyelmet, hogy milyen kapcsolatháló-elemzési lehetőségek rejlenek az önkéntesség kutatásában. Írásunkban bemutatjuk az önkéntesség kutatásának paradigmáit, kiemelve a kapcsolathálózati kutatások eddigi eredményeit és rámutatva a további kutatási lehetőségekre. Végezetül az önkéntes szervezetek szempontjából tárgyaljuk a kapcsolathálózati megközelítés gyakorlati alkalmazásainak lehetőségeit.

AZ ÖNKÉNTES KUTATÁSOK PARADIGMÁI

Az önkéntesség fogalmának és területeinek meghatározására számtalan definíció, illetve taxonómia született már, ugyanakkor az általánosan elfogadott, tanulmányunk kiindulópontját képező definíció szerint: nem ellenszolgáltatásért, önkéntesen (szabad akaratból, belső indíttatásból) végzett tevékenység, amely más személy vagy a társadalom hasznát szolgálja. Fontos jellemző továbbá, hogy tervezett segítsérről van szó, ahol az

önkéntesek kinyilvánítják akaratukat és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek, és erre a célra a szabadidejükből áldoznak időt (Clary et al. 1998).

Az önkéntességgel kapcsolatos elméleteket és empirikus kutatásokat Snyder és Omoto az általuk kidolgozott folyamatmodellben három fő csoportba sorolja:

- az önkéntesség előzményei,
- az önkéntesség tapasztalatai,
- az önkéntesség következményei;

Mindhárom „élepszakasz” esetében megkülönböztetik az egyéni, az interperszonális, a szervezeti és a társadalmi szinteket (Snyder – Omoto 2008). A legtöbbet az *előzmények* szakaszt kutatták (Hustinx et al. 2010) vagyis azt, hogy kik és miért végeznek önkéntes tevékenységet. A motivációkat illetően a szakirodalmat áttekintve Snyder és Omoto a legfontosabb szempontok között a személyes értékeket, a közösségi és társadalmi ügyek iránti aggodalmat, a karrier előmozdítását, a személyes és szakmai kapcsolatháló bővítését, az egyéni fejlődés vágyát, illetve az önbecsülés növelését azonosítják be (Snyder – Omoto 2008). A hazai kutatások többek között a társadalmi értékeket (altruizmus, segítőszándék, együttérzés, elköteleződés egy társadalmi ügy mellett) kifejező érték-motivációk jelentőségét emelik ki (Bartal - Kmetty 2011). Ugyanakkor egyre inkább hangsúlyosabbá válnak az úgynevezett „új” motivációs tényezők, különösen a fiatalok körében, mint például az új ismeretek szerzése és hasznos készségek elsajátítása (Fényes 2021).

A Snyder és Omoto által felállított tipizálás szerint a kutatások második csoportja az önkénteseknek a tevékenységük során szerzett *tapasztalataira* fókuszál, többek között a más önkéntesekkel és a kedvezményezetttekkel való interperszonális kapcsolatokra, az elvégzett munka, a személyes szükségletek és elvárások kielégítésének, valamint az önkéntes szervezetnek az önkéntes általi megítélésére, és másoknak az önkéntes munkával kapcsolatos (érezkelt) reakcióira (Snyder – Omoto 2008). Az önkéntes tapasztalatok pozitív és negatív érzéseket is generálnak: az empátia, a segítségnyújtás, a csoporthoz való tartozás és a különleges tevékenységek pozitív, míg a tevékenységhez kapcsolódó stigmatizáció (például az AIDS önkéntesek esetében), illetve a családtagok és barátok részéről érkező kritikái negatívan hatnak (Snyder et al. 1999; Snyder – Omoto 2008; Stürmer et al. 2005).

A *következmények* szakasza pedig az önkéntesek hozzáállásában, tudásában és viselkedésében az önkéntesség hatására bekövetkező változásokra, a nyújtott szolgáltatás élettartamára, valamint az önkéntesség hatékonyságának a megítélésére fókuszál (Snyder –

Omoto 2008). A kutatási eredmények azt mutatják, hogy az önkéntesség pozitív hatással van a résztvevők önbecsülésére, tanulmányi eredményeire, bizalmára, egészségére és általános optimizmusára (Brown et al. 2003; Snyder – Omoto 2008; Thoits – Hewitt 2001).

Bár a szerzőpáros nem tér ki konkrétan a kapcsolatháló-elemzésre, de Snyder és Omoto (2008) folyamatmodelljébe jól illeszkedik ez a módszertan, hiszen mind az önkéntesség előzményei, mind pedig a tapasztalatok, de még a következmények esetében is indokolt volna megismerni a kapcsolatok számságát, illetve összetételét, úgy a formális, mind az informális kapcsolatok tekintetében. Míg az előzményeknél a kapcsolathálózati várakozásokat (új szakmai, illetve személyes kapcsolatok bővítését/változását) lehetne feltárni, a következmények esetében pedig a kialakult kapcsolatok hatását a jóllétre, a tapasztalatok vonatkozásában lehetőség nyílik a kapcsolathálózat mikro-, mezo- és makroszintű vizsgálatára is, a formális és informális kapcsolatok esetében, továbbá olyan kapcsolathálózati mintázatok identifikálására, amelyek az önkéntes szervezeti működés hatékonyságát javítanák. A tapasztalati szakaszban fontos, és eddig kapcsolathálózati módszerrel nem igazán vizsgált aspektus, az önkéntességből való kilépés. Haski-Leventhal és Bargal önkéntes fázisok és átmenetek modellje (*volunteer stages and transitions model*) öt különböző önkéntességi szakaszt és ezeket összekötő négy átmenetet és kétféle távozási folyamatot azonosít. A szerzőpáros (Haski-Leventhal – Bargal 2008) által identifikált korai kilépést például indokolhatják kapcsolathálózati sajátosságok is, ha például valakinek nem sikerül kapcsolati szempontból kellően integrálódni az önkéntes programba, és marginális vagy izolált szerepet tölt be a szervezeten belül.

A makroszintnek számító intézményi környezet és a társadalmi kontextus jelentősége sem újkeletű az önkéntességkutatásban, és ahogyan azt több szerző is hangsúlyozta, az önkéntességhez kapcsolódó olyan kulcsfontosságú értékeket, mint amilyen mások megsegítése, a szolidaritás, a méltányosságra és társadalmi igazságosságra való törekvés, ezeket sok kultúrában a vallási tanítások közvetítik. Az önkéntesség elterjedtségére és működésére nagy befolyást gyakorló kulturális hatások közé tartozik az is, hogy az adott társadalomban milyen individuális, illetve kollektív értékek dominálnak: az egyént tartják-e felelősnek teljes mértékben a saját jólétéért vagy inkább az állam, esetleg a civil/nonprofit szektor feladatának tartják-e a jólét biztosítását. Salamon és Anheier társadalmi eredet elmélete (*social origins theory*) az önkéntesség típusainak és elterjedtségének országok közötti különbségeit az eltérő jóléti rezsimekkel (liberális, szociáldemokrata, korporatív-etatista) magyarázta, melyet empirikus adatokon is teszteltek (Salamon – Sokolowski 2003).

Eszerint az önkéntesség legnagyobb mértékben a liberális és a szociáldemokrata rezsimekben fordul elő, de míg a liberális rezsimekben az állam alacsony szintű jóléti költségei miatt erős nonprofit szektor és (szociális) szolgáltatás jellegű önkéntesség jellemző, addig a magas állami jóléti kiadásokkal rendelkező szociáldemokrata rezsimekben kisebb nonprofit szektor és elsősorban expresszív jellegű önkéntesség jellemző.

A különböző kulturális hatásokból és társadalmi értékrendekből származó eltérő perspektívák jól megjelennek Rochester és munkatársai felosztásában is, akik a motiváció, a tevékenységi terület, a szervezeti kontextus és az önkéntes szerepek alapján három különböző önkéntességgel kapcsolatos paradigmát különböztetnek meg (Rochester et al. 2010). Az első megközelítésmód a *nonprofit paradigma*, amely a szerzők szerint a domináns paradigma a társadalmi megítélés és a kutatók körében is. Ezt a megközelítésmódot az önkéntesség altruisztikus, filantropikus értelmezése jellemzi, mely elsősorban a társadalmi jólét (gondoskodás, támogatás, tanácsadás a rászoruló csoportok számára) területéhez kapcsolódó, a nonprofit szektorba tartozó professzionálisan szerveződő formális szervezetek által nyújtott szolgáltatásokra vonatkozik, ahol az önkéntesek specifikus, előre meghatározott szerepekre kerülnek kiválasztásra. A második megközelítésmód a *civil társadalom paradigma*, mely az önszolgálatra és a kölcsönös segítségnyújtásra helyezi a hangsúlyt és a szociális segítségnyújtáson túlmutatóan a közpolitika más területeit is érinti, pl. várostervezés, közlekedésfejlesztés, környezetvédelem. Ebben a megközelítésmódban a szerzők szerint a teljesen önkéntes munkára épülő társulások jellemzőek a fizetett menedzsmenttel és személyzettel rendelkező nonprofit ügynökségekkel szemben. A harmadik perspektíva az *önkéntesség, mint komoly szabadidős tevékenység* (serious leisure) paradigma. Ide elsősorban az alkalmi, illetve a projekt-alapú önkéntesség (például egy kulturális esemény megszervezése) tartozik, melynek jellemző területei a művészetek, a kultúra, a sport és a rekreáció. Mindez megvalósulhat önkéntes társulásokban és nagy összetett szervezetekben is. Az önkénteseket a belső motiváció jellemzi: az önkifejezés igénye, lelkesedés egy célért, a szükségesnek tartott tudás és készségek megszerzésének és gyakorlásának a vágya. A szerzők kiemelik, hogy léteznek hibrid formák is, amelyek több perspektíva jellemzőit is magukban foglalhatják (például a civil paradigma aktivizmusát és a nonprofit paradigma szolgáltató szemléletét is).

A tanulmány következő részében rátérünk a kapcsolathálózati szempontok vizsgálatára. A (kvantitatív) hálózatelemzés elsősorban a zárt csoportokat tudja jól kezelni (gyakori

módszertani hüvelykujjszabály a 80 százalék feletti kérdőív kitöltöttség), így elsősorban a formális, szervezeti keretek között megvalósuló önkéntességet, ezen belül is kiemelten az önkéntes tevékenység során megvalósuló tapasztalatokat tudja jól vizsgálni, bár ahogy korábban írtuk, az önkéntesség előzményei és következményei területén is fontos szerepet játszhatnak a társadalmi kapcsolatok.³

A KAPCSOLATHÁLÓ-ELEMZÉS SZEREPE AZ ÖNKÉNTES KUTATÁSOKBAN

A kapcsolatháló-elemzés eredete és módszertana

A kapcsolatháló-elemzés egy adott csoporton belül tárja fel a szereplők közötti kapcsolatokat valamilyen szempont szerint. A kapcsolathálózati kutatások gyökerei három tudományterületre vezethetőek vissza: a fizikára (Kurt Lewin és Fritz Heider úttörő kutatásai), a matematikára (különösen a gráfelméletre) és az antropológiára (szervezeti kapcsolathálók kutatása) (Kilduff – Tsai 2003). A társadalomtudományokban a kapcsolatháló-elemzés közvetlen előzményeinek a társadalmi beágyazódás (Granovetter 1973; Polányi 2001[1944]) és a társadalmi tőke (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Putnam 1995; 2000) vizsgálatai tekinthetőek. Mark Granovetter „A gyenge kötések ereje” (1973) című művében az „erős kötések” (például családtagok, közeli barátok) mellett a „gyenge kötések” (például lakóhelyi, munkahelyi ismerősök) vizsgálatának a fontosságára hívja fel a figyelmet, melyek összekötik társadalmi szinten az erős kötésekben álló csoportokat. A „gyenge kötések” szinte nélkülözhetetlenek a társadalmi életben való sikeres boldoguláshoz, azok az egyének, akik csak a saját közvetlen környezetükbe vannak erősen integrálva fontos információktól, lehetőségektől esnek el például a munkaerőpiacon (Granovetter 1973; 1995[1974]). James Coleman és Pierre Bourdieu munkásságukban a társadalmi kapcsolatokra, mint tőkejóságra tekintenek, amelyek bizonyos helyzetekben és körülmények között átkonvertálhatóak más tőkefajtákra például anyagi tőkére (Bourdieu 1986; Coleman 1988).

Ezek az elméleti megközelítések jól kombinálhatóak a kapcsolatháló-elemzés fogalomrendszerének két kulcsfogalmával, a *reciprocitással* és a *tranzitivitással*. Utóbbi fogalom arra utal, hogy az egyének az olyan kapcsolatokat preferálják, ahol egy vagy több erős

³ Ugyanakkor mostanában a világjárvány okozta lezárások miatt jobban előtérbe került az *informális önkéntesség* is, Carlsen és munkatársai például az informális önkéntesség és a társadalmi kapcsolathálók viszonyát vizsgálták ebben az időszakban (Carlsen et al. 2021).

kötést megosztanak, ellenkező esetben az egyensúly nélküli kapcsolatok kiegyenlítése irányába fognak cselekedni (lásd. strukturális kiegyensúlyozottság elmélete: Cartwright – Harary 1956; Heider 1946). Egy rendkívül egyszerű példán szemléltetve ez azt jelenti, hogy amennyiben X személy (közeli) barátja Y-nak és Z-nek is, akkor erős strukturális nyomás alakul ki arra vonatkozóan, hogy Y is barátja legyen Z-nek, ellenkező esetben a három tagból álló kiscsoportban már a meglévő kapcsolatok stabilitása is kérdésessé válhat. A kapcsolatok reciprocitása esetén a kiegyensúlyozatlanság következményei talán még egyértelműbbek (például, ha X barátjának tekinti Y-t, de Y nem tekinti barátjának X-et). Egy további fontos kulcsfogalom a *homofília*, vagyis az a feltételezés, hogy az egyének több (és szorosabb) kapcsolatot létesítenek a hozzájuk valamilyen szempont mentén (nem, etnikum, életkor, érdeklődési kör stb.) hasonló társaikkal. Ugyanakkor látható a fentebb leírtakból, hogy az egyének jelentős része (különösen a társadalmi hierarchia középső és alsóbb szintjein) gyakran akkor juthat új információkhoz, ha a sajátjától eltérő társadalmi csoportokkal ápol kapcsolatokat (*heterofília*).

A kapcsolatháló-elemzés kiindulási pontja lehet az egyén⁴ (*ego hálózat*) vagy a csoport. Egyéni szinten a kapcsolatháló-elemzés nemcsak a diádikus (két szereplő közötti) kapcsolatokat veszi figyelembe, hanem a triádokat (három aktorból álló viszonyrendszert) is, mely különbségtétel Georg Simmel német szociológus munkásságáig nyúlik vissza (Simmel 1902, 2009[1908]). Simmel szerint a triádok mindig magukban hordozzák a diádok alakításának lehetőségét, ami egyúttal azt is jelenti, hogy a harmadik tag a diádnak lesz alárendeltje. Ebben az esetben a bróker az a szereplő, aki „*tertius gaudens*”-ként úgy profitál, hogy közben fenntartja a két másik fél közötti távolságot. Ennek a kapcsolatnak sajátossága, hogy a bróker befolyással bír a két félre. Ezt a simmeli kapcsolatot gondolta tovább Fernandez és Gould, akik felállították 5 kapcsolódási típusból álló bróker-tipológiájukat a triádok esetében (Fernandez – Gould 1994). *A társadalmi csoport szintjén* a csoportot alkotó egyének közötti kapcsolat került feltérképezésre (Scott 2017; Wasserman – Faust 1994). Ennek során kiemelten fontos mutatók a hálózat sűrűsége és reciprocitása. A kapcsolathálózat *sűrűsége* olyan mutató, amely a tagok kapcsolatait vizsgálja és akkor a legmagasabb, ha a hálózat minden tagja között van kapcsolat (például mindenki ismer mindenkit). A *reciprocitás* azt mutatja meg, hogy mennyire

⁴ Az aktorok nem csak egyének, hanem nagyobb entitások például szervezetek vagy szervezeti egységek is lehetnek.

viszonzottak a kapcsolatok, vagyis a kapcsolatok irányát veszi figyelembe, és akkor a legmagasabb, ha mindenkinek olyan kapcsolata van, amelyik a másik fél részéről is kapcsolatként lett jelölve. Fontos mutató még a *közelség* mutatója, amelyik arra utal, hogy milyen távol található egyik egyén a másiktól, vagyis, ha nincs közvetlen kapcsolat közöttük, akkor hány köztes személyen keresztül tud eljutni egyik egyén a másikig. A sűrű kapcsolathálózatokkal szemben vannak olyan hálózatok, amelyek „strukturális lyukakat” tartalmaznak, vagyis egymástól jól elkülöníthető sűrű kapcsolatokból álló csoportok együttesét jelenti, egy-egy áthidalási lehetőséggel. Ezek a fajta csoportosulások kedveznek az információáramlásnak és az innovációnak (Burt 1999).

A társadalomtudományi, gazdasági és pszichológiai megközelítések kiemelt jelentőséget tulajdonítottak a kapcsolathálózatok azon szereplőinek, akik a hálózaton belüli pozíciójuknak köszönhetően valamilyen szempontból kulcsszerepet játszanak. Az első ilyen szereplő a kapcsolatok számának és erősségének köszönhetően a szociometriai sztár (Merei 1996) vagy *véleményvezér* (Burt 1999) pozíciót betöltő aktor. A második szereplő az izolált csoportok közötti „híd” szerepét játszó és ezáltal az információáramlást biztosító „bróker” (Fernandez – Gould 1994). Burt (1999; 2005) véleménybrókereknek nevezte el azokat az egyéneket, akiknek olyan a kapcsolathálózatuk, hogy kapcsolataik révén strukturális lyukakat „hidálnak” át, és így információs előnyre tehetnek szert. Ezen szereplők kapcsolathálózati jellegű vizsgálata az innováció terjedését (innováció diffúziót) vizsgáló modellekben kaptak elsősorban magas figyelmet, amikor valamilyen prevenció program (például drogprevenció) során azt vizsgálták, hogyan terjed az információ a csoport tagjai között, és azt találták, hogy a sok kapcsolattal rendelkező egyének (véleményvezérek) hatékonyan tudják terjeszteni a programot társaik között (például Valente – Davis 1999).

További kapcsolathálózati elemzés lehetősége rejlik abban, hogy az egyéneket egyéb csoportosulásokhoz vagy eseményekhez rendeljük, például egyes szervezetek képviselőinek valamely bizottsági tagsága vagy konferencia részvétele. Matrikban elképzelve az egyes sorok a szervezeti képviselőket jelölik, az oszlopok pedig az egyes eseményeken való részvételt. Anheier és Katz (2004) szavaival élve, ezek a duális hálózatok olyan elemzési lehetőséget rejtenek, amelyek az adott eseményen való résztvevők kapcsolatait vizsgálhatják, vagy a résztvevők egyéb eseményeken való részvételi aktivitását, például az esernyő szervezetek esetében.

A kapcsolathálózat feltérképezése történhet kvalitatív módszerekkel (interjúk, narratív

interjúk) vagy kvantitatív (kérdőíves) felméréssel. Rogers (1983:278) négy módszert említ a véleményvezetők identifikálására:

- a szociometriai módszert,
- az informátorok értékelésének módszerét,
- az önértékelés módszerét, és a
- résztvevő megfigyelést.

Kérdőíves felmérések esetében a leggyakoribb adatfelvételi mód a névgenerátor típusú kérdéseket alkalmazza, amikor bizonyos kérdések esetében a válaszadónak meg kell jelölnie azokat az embereket/eseményeket/szervezeteket, akikkel/amelyekkel kapcsolatban áll.

Az önkéntesek kapcsolatainak vizsgálati lehetőségei

Tekintve, hogy a civil szféra, ezen belül az önkéntesség egy „kapcsolati” jelenség (Keane 2001:23 –24), az önkéntes kutatások elméleti megközelítései alapvetően a társadalmi tényezők (kontextus, integráció, szerepek), az egyéni jellemzők és az erőforrások témaköreit érintik (Einolf – Chambré 2011). A *kapcsolatháló-elemzés* relevanciája elsősorban a társadalmi tényezők esetében merül fel. A *társadalmi kontextust* illetően az önkéntesség társadalmi beágyazódásával kapcsolatban, az önkéntesek és más társadalmi csoportok, a társadalmi környezet közti kapcsolatok feltárása során (például Mellor et al. 2009), míg a *társadalmi integráció* tekintetében a fókusz az egyéni kapcsolatháló alakulásának vizsgálatán van. Ide tartoznak azok a kutatások, amelyek az önkéntesek kapcsolathálójának méretét és összetételének a hatásait vizsgálják. Figyelemre méltó például, hogy a több társadalmi kapcsolattal rendelkező egyéneket gyakrabban kérték fel önkéntes munkára (például Bekkers 2005; Okun et al. 2007), különösen, ha voltak már önkéntesként tevékenykedő barátaik (Wymer 1999 idézi Einolf – Chambré 2011). Emellett azok, akik más társadalmi tevékenységekben is részt vettek szintén nagyobb valószínűséggel önkénteskedtek (Putnam 2000). Az önkéntesség ugyanakkor nem csupán a társadalmi integráció következménye, hanem egyben az oka is lehet, mivel az önkéntesség új társadalmi kapcsolatok létrehozásának és ápolásának a terepét is jelentheti (például Prouteau – Wolff 2008). Az önkéntesség közösségi élményt nyújt, melynek során barátságok alakulhatnak ki a csapattagok között, a közös munka pedig erősítheti ezt a közösségi élményt: az önkéntesek általában támogatják egymást munkájukban, a kevesebb tapasztalattal rendelkező önkéntesek pedig támaszkodhatnak tapasztaltabb társaik segítségére (Toraldo et al. 2016). Mindezt

alátámasztják azok a kutatások is, amelyek azt mutatják, hogy minél inkább támogatva érzik magukat az önkéntesek és minél jobbak az önkéntes szervezeten belül a kapcsolatok, annál kisebb valószínűséggel lépnek ki az önkéntességből (például Haski-Leventhal – Bargal 2008; Hidalgo – Moreno 2009; Maslanka 1996). Paik és Navarre-Jackson egy olyan modellt használtak, amelyben a társadalmi és szervezeti kötelékek, a vallási elköteleződés és az önkéntes szervezethez toborzó kapcsolatok képviselik a társadalmi kapcsolathálóok diverzitását. Eredményeik alapján a toborzás erősen befolyásolja az önkéntességet, ami ugyanakkor összefüggésben áll a társadalmi kapcsolatok sokrétűségével, a szervezeti kötelékek számával és a vallásgyakorlással (Paik – Navarre-Jackson 2011 cit. Perpék 2011).

A *társadalmi szerepekhez* kapcsolódóan fontos kiemelni, hogy az önkéntesség maga is egy társadalmi szerep, melyet bátoríthatnak vagy elbizonytalaníthatnak más társadalmi szerepek (Einolf – Chambré 2011). Emellett az önkéntesség kompenzálhatja a más társadalmi szerepekben való teljesítés, önmegvalósítás hiányát és az életszakaszok közötti átmenetből származó társadalmi szerepvesztést, például a munkából nyugdíjba vonulás esetén (Einolf – Chambré 2011).

Hazai vonatkozású kapcsolathálózati kérdőíves felmérést Tésenyi és munkatársai végeztek kórházi lelkigondozók körében (Tésenyi et al. 2017). A vallási alapon szerveződő önkéntesek esetében azt tapasztalták, hogy az együttműködésre való készséget leginkább az adott személy ismertsége határozta meg, nem annyira a vallási csoport, amelyhez tartozott. Tanulmányukban azt is kiemelték, hogy a sikeres lelkigondozás esetében nagyon fontos lenne, hogy az önkéntesek kapcsolathálózata sűrű legyen, ekkor ugyanis a munka eredményességét tekintve a tudástranszfer hatékonyabban valósulhatna meg.

Egy új megközelítés: Dinamikus kapcsolatháló-elemzés a rövid távú önkéntesség esetében

Speciális helyzet áll fenn akkor, amikor az önkéntesek rövid távú munkában vesznek részt, például egy könnyűzenei fesztivál esetében. A könnyűzenei fesztiválok többnyire nem haladják meg az egy hetet, azonban az önkéntesek kapcsolatai ezen időtartam alatt jelentősen változhatnak. A fesztiválönkéntesek azért kerültek a tudományos kutatás középpontjába – még a COVID-19 járványhelyzetet megelőzően –, mert sajátos szerepet játszanak a kulturális szórakoztatóiparban. Mindamellet, hogy a fesztiválok során az önkéntesek feladata a for-profit szektor (például könnyűzenei fesztivál szervezők) segítése, a részvételt erősen befolyásolja a fesztivál által képviselt értékek (például a könnyűzenei stílusok) és a saját

személyes fejlődési lehetőségeik valamilyen kombinációja. Főképp a gyors technológiai fejlődésnek és digitalizációnak köszönhetően, a munkaerőpiacon a munkáltatók olyan tulajdonságokat helyeznek előtérbe az elméleti és gyakorlati jártasság mellett, mint például a munkavállalók fejlett problémamegoldó- és kommunikációs készségei (Levy – Murnane 2004). Utóbbiak esetében jó gyakorlati terep tud lenni a fiatal pályakezdők számára a fesztiválokra való (önkéntes) munkavégzés, ugyanis ez a terep épp az ismeretlen emberekkel történő sikeres együttműködést és gyors problémamegoldást hívja életre. Azonban épp a fesztiválokra, a rendezvény időbeli korlátja miatt, az események rendkívül gyorsan zajlanak, az önkéntesek kapcsolathálózatai is dinamikusan alakulhatnak. Mivel a kapcsolathálózati felmérések általában statikus képet nyújtanak adott időpontban, adott szereplők közötti viszonyról, a dinamikusan alakuló kapcsolatokat érdemes dinamikus felméréseknek alávetni. A hazai fesztiválok esetében, a 2000-es évek óta számos kutatás született (például Ercsei et al. 2015; Gábor 2000; 2004; Gábor – Szemerszki 2006; Pap 2019; Pápay – Kis 2015), azonban kapcsolatháló-elemzést is alkalmazó kutatás csupán az Eötvös Lóránd Kutatási Hálózat Társadalomtudományi Kutatóközpontjában (korábban MTA TK) működő CSS-RECENS kutatócsoport jóvoltából jött létre. 2018-ban a kutatócsoport a Fesztivál Önkéntes Központ önkénteseit vizsgálta a Sziget Fesztivál ideje alatt. Ebben a vizsgálatban a kutatás az önkéntes szervezet „középvezetői” rétegére, a mentorokra fókuszált, dinamikus kapcsolatháló-elemzést alkalmazva (Bodor-Eranus et al. 2021). Az adatfelvétel a klasszikus kapcsolathálózati kutatásokban alkalmazott névgenerálási kérdésekkel történt, részben a munkahelyi elégedettségre és elköteleződésre, továbbá a pletykára vonatkozó kérdésekkel. Ezt egészítette ki az a naponta kétszer történő adatfelvétel, szintén névgenerálás módszerével, mellyel a kapcsolatok alakulását próbálta megragadni. Érdekessége volt az adatfelvételnek, hogy a napi kérdőíveket a mentorok okosórákon töltötték ki. A felmérésben a résztvevők száma 32 fő volt, ami megegyezett a mentorok, vagyis az önkéntes szervezet adott szervezeti szintjének összlétszámával. A kutatási eredmények felhívták a figyelmet a formális és informális együttműködési és kommunikációs hálózatok közötti különbségre. Továbbá a kapcsolatok dinamikus elemzésének köszönhetően láthatóvá vált, hogy míg kezdetben a formális kapcsolatháló igen sűrű volt, a fesztivál végéhez közeledve ennek sűrűsége csökkent. Vagyis míg kezdetben rengeteg munkahelyi jellegű információ terjedt a hálózatban a szervezeti formális kapcsolatokon keresztül, a munka rutinná válásával az ilyen jellegű információ terjedése csökkent. Az informális együttműködési és kommunikációs hálózatok is

erős intenzitást mutattak kezdetben, de a fesztivál végére dominálni látszottak a baráti kapcsolatok, megjelent a klikkesedés (2-3 személy közötti kölcsönös kapcsolatok).

Tekintve, hogy a 2018-as kutatás csupán az önkéntes szervezet egy szintjére összpontosított, 2019-ben a kutatócsoport kiterjesztette a kutatást a teljes önkéntes bázisra a Sziget Fesztivál ideje alatt. Ez 2019-ben közel 1200 önkéntest érintett a három szervezeti szinten: koordinátorok, mentorok és önkéntesek, beleértve az idegen nyelvű önkénteseket is. Az adatfelvétel ezúttal is dinamikus kapcsolathálózati jellegű volt, vagyis naponta töltöttek ki a kapcsolathálózatra (formális és informális együttműködési és kommunikációs hálózatok) vonatkozó kérdéseket, azzal a különbséggel, hogy a kérdőívet az önkéntesek saját mobiltelefonjukon, egy applikációba ágyazva tölthették ki. Ennek a kutatásnak az elsődleges célja volt megvizsgálni, hogyan lehet ekkora mintán és ilyen kihívást jelentő terepen, mint a könnyűzenei fesztivál, sikeresen lebonyolítani az adatgyűjtést, emiatt az eredmények „pilot” jellegűek. A kapcsolathálózati kutatásokban akkor tekinthető sikeresnek az adatgyűjtés, illetve akkor lehet tudományos szempontból jól értékelni az eredményeket, ha a vizsgált populáció legalább 80 százaléka kitölti a kapcsolathálózatokra vonatkozó kérdéseket. A fesztivál végére majdnem 1400 kitöltött kérdőívvel rendelkezünk (az adatbázis tisztítást követően), amelyek több mint 16 000 kapcsolathálózati jelölést tartalmaztak. (A kérdőíves adatgyűjtést további 98 interjúval egészítettük ki, amelyek segítettek az eredmények interpretálásában.) A kérdőív napi kitöltési rátája körülbelül 20 százalékos volt, tehát viszonylag alacsony a célzott 85 százalékos rátához képest, ugyanakkor sok tanulságot is levonhattunk a kutatási periódus végére, mind az adatfelvételi technika, mind pedig a kapcsolathálózatok tekintetében. Az alacsony válaszadási ráta leginkább abból adódott, hogy a kérdőívet a kitöltők egy applikációba ágyazva tölthették ki. Az applikáció béta verziója abban az évben került először bevezetésre, az önkéntesek nem voltak hozzászokva a használatához, annak ellenére, hogy az étkezési kuponok érvényesítésére kellett használniuk. További nehézséget okozott az applikáció használatakor a nem megfelelő internet elérhetőség, illetve az okostelefonok hiánya néhány önkéntesnél. A technikai feltételek hiányát fokozta a kérdőívvel kapcsolatos információhiány is, ugyanis nem mindenki értesült arról, hogy a kérdőívet naponta ki kell tölteni, illetve az, hogy például sörkuponokra beváltható nyereményjátékban vesznek részt azok, akik a kérdőívet naponta kitöltik. Mindezen hiányosságok mellett értékes adatokkal gazdagodott a kutatócsoport. A dinamikus adatokat figyelembe véve azt tapasztaltuk, hogy a munkahelyi beszélgetések hálózata jóval sűrűbb volt a személyes beszélgetések hálózatához

képest. Az önkéntes szervezet úgy látszik, hogy megtalálta a sikeres kommunikáció módját, a munkával kapcsolatos teendők és kérdések hatékonyan terjedtek a hálózaton belül, ennek köszönhetően a munkából fakadó problémák is hatékonyan és gyorsan orvosolhatókká váltak. A személyes témákban folytatott beszélgetéseket illetően, úgy tűnik, a teljes önkéntes szervezetben domináltak a közeli baráti kapcsolatok. Sok önkéntes eleve baráttal, barátokkal érkezett a programba, a velük fenntartott informális kommunikáció fontosnak bizonyult a program végéig, ugyanakkor jelentős számú új baráti kapcsolatok is kialakultak. Érdekessége volt a felmérésnek a normakövetésre, illetve normaszegésre vonatkozó kutatási dimenzió, amelynek során azt találtuk, hogy a kérdőívben az önkéntesek nem jelölték be a normaszegőket, azonban az interjúk során számtalan normaszegési helyzetről számoltak be, konkrétan megjelölve azokat a személyeket, akik nem tartották be a szabályokat. Nem szándékos, de értékes eredményt hozott magának a kérdőívnek a kitöltésére vonatkozó „csalás”. A kérdőív kitöltéséért a válaszadók között naponta kisorsoltunk 20-60 főt (a kitöltési gyakoriságnak és a nyeremény mértékének – mely a kulacsoktól a sörkuponokig terjedtek – megfelelően), akik másnap egy erre a célra felállított pultnál vehették át a nyereményeiket. Rendkívül népszerű volt a sörkupon mint ösztönző, ezért némely válaszadó azt a stratégiát választotta, hogy naponta többször is kitöltötte a kérdőívet. A „csalási” stratégia igen hatékonyan terjedt az egy munkakörben dolgozók körében, valószínűleg a szimpátián, bizalmon alapuló kapcsolatok esetében. A leggyakoribb ilyen jellegű kihágás 2-5 alkalommal fordult elő egy-egy személynél, de voltak kirívó esetek is, amikor valaki 198-szor küldte be a napi kérdőívet. Ez az attitűd szorosan összefüggött egyébként azzal a kutatási eredménnyel is, mely szerint az 1200 önkéntes esetében viszonylag nagy volt a redundancia, több munkakörben is tapasztalhatók voltak úgynevezett „üres járatok”, amikor valaki órákon keresztül unatkozott a saját kihelyezett posztján, vagyis volt ideje a kérdőív kitöltésével kísérletezni. A szervezeti szinten tapasztalt redundáns helyzetek feltárásai egyébként óriási tanulsággal jártak a Fesztivál Önkéntes Központ számára is, a szervezeti hatékonyság növelése érdekében a feladatok újragondolása már folyamatban volt.

ÖSSZEGZÉS

Az önkéntes tevékenység olyannyira meghatározó dimenzióját alkotják a kapcsolatok, hogy maga az önkéntes munka nem jöhetne létre, ha az önkéntesek nem állnának kapcsolatban

azokkal, akiknek segíteni szeretnének, illetve akikkel együtt segíteni szeretnének. Annak ellenére, hogy a kapcsolatok jelentőségét az önkéntességgel foglalkozó kutatások már a kezdetektől fogva hangsúlyozták, a kapcsolathálózati megközelítés csupán az elmúlt években gyűrűzött be a tudományterületre. A kutatók elkezdtek felismerni azt, hogy a hatékony önkéntesség kialakításában (akár a toborzás, akár a motiváció, vagy hatékony munkavégzés tekintetében) kulcsszerepet játszik a kapcsolathálózat megismerése.

Fontos kiemelni, hogy ugyan vannak kezdeményezések annak leírására, hogy a kapcsolathálóelemzés hogyan hasznosítható a gyakorlatban egy civil vagy önkéntes szervezet esetében, azonban jelenleg ezen a téren is vannak fehér foltok. Összesítve az általunk feltérképezett irodalmat, a következőkben megpróbáljuk összefoglalni a gyakorlati hasznosulás irányvonalait.

- Az eddigi kutatások alapján úgy tűnik, hogy a civil szervezetek összekapcsoltsága (*interconnectivity*) viszonylag gyenge világszinten. Miközben a „kis világ” (small world) elméletében Milgram (1967) kimutatta, hogy az egyének egymástól vett távolsága átlagosan 6 lépésre (6 köztes kapcsolatra) szorítkozik, addig a civil szervezetek körében mért hasonló kutatás (Anheier – Katz 2004) 5158 civil szervezetet vizsgálva, a köztük levő átlagos távolságot 7,3 lépésnek találta. Hazai szinten erre vonatkozóan nem történt még felmérés, azonban a civil szervezetek tevékenységének láthatósága érdekében, nagyon hasznos lenne kapcsolathálóelemzéssel rámutatni, hogyan lehetne erősíteni a szervezetek közötti kapcsolatokat.
- A civil vagy önkéntes szervezetek beágyazottságát illetően szintén előremutató lehet a kapcsolathálóelemzés, akár a szervezetek kapcsolatait vizsgálva a környezetükkel, akár a szervezetek és feladatok közötti kapcsolatok elemzése szempontjából. Ez a fajta vizsgálat nemcsak a szervezeti sajátosságokat tárhatja fel, hanem az esetleges regionális különbséget is. Például (Anheier – Katz 2004) azt találták, hogy a nyugati civil szervezetek (például Svájcban) sűrűbb kapcsolatokkal rendelkeznek, míg a déli országokban (például Etiópiában) a kapcsolatok globálisabbak, hiszen perifériális helyzetükből fakadóan érdekükben áll a több kapcsolattal rendelkező nyugati szervezetekkel való kapcsolatépítés. Ilyen szempontból Magyarországon a regionális különbségek vizsgálatának is lenne létjogosultsága, rámutatva, hogy mely szervezetek esetében érdemes erősíteni a vidéki jelenlétet, hol érdemes több önkéntest toborozni.
- A kapcsolathálóelemzés további gyakorlati hasznosulása szervezetfejlesztési szempontú,

az önkénteseket foglalkoztató szervezetek számára. A szervezeten belüli formális és informális együttműködési és kommunikációs kapcsolatok feltérképezése rávilágíthat a szervezeti működés hiányosságaira, például, ha valamelyik szervezeti egység nem kellően integrált, vagy ha valamelyik szervezeti egységben a tagok marginalizálódnak. A szervezeti elégedettséget vagy elköteleződést rávetítve a kapcsolathálózatokra arra is fény derülhet, ha valamelyik szervezeti egységben elterjed az elégedetlenség és az esetleg éppen a szervezeti egység központi szereplőjét érinti, akkor megfontolandóvá válhat az egység vezetőjének leváltása. További aspektus lehet a pletyka terjedése szervezeten belül, ami szintén jól modellezhető egy kapcsolathálózati felméréssel, ugyanis a negatív pletyka terjedése káros lehet a szervezeti működésre. Végül, a teljesítmény is jól levetíthető a szervezeti kapcsolathálóra, ugyanis lehetővé válik azon szereplők azonosítása, akik teljesítmény szempontjából kiemelkedők, de a szervezeti kapcsolathálóban marginális szerepet töltenek be, a motiváció szempontjából ezek fontos információval tudnak bírni egy szervezeti vezető számára.

- A szervezeti tagok társadalmi beágyazottságának vizsgálata is fontos gyakorlati szempontokat tárhat fel. A legtöbb önkéntes munka esetében fontos a megsegített célcsoportot képező egyénekkal való kapcsolatépítés, amit egy megfelelő kapcsolathálózati adatgyűjtés jól tud illusztrálni (melyik önkéntes hány megsegített emberrel tartja a kapcsolatot). Ugyanakkor, mivel a szakirodalomból ismert, hogy az önkéntesek hajlamosak több szervezet keretein belül történő önkéntes munkában is részt venni, fontos lenne látni, hogy a munka és feladat a kapcsolatok során hogyan valósul meg. Ez az önkéntes munkatervezéshez, kapacitásnöveléshez vagy csökkentéshez nyújt fontos vezetői támpontokat.

Végül fel szeretnénk hívni a civil és önkéntes szervezetek vezetőinek figyelmét arra, hogy a digitális technológiai környezet folyamatosan és rendkívül gyorsan változik, és ma már egyre több olyan adatgyűjtési módszer is rendelkezésünkre áll, amelyek a kapcsolatháló-elemzést kiegészítik, ezáltal növelve a szervezeti hatékonyságnak és a munka eredményességének szervezési lehetőségeit. Ilyen szempontból újszerű megközelítésnek tekinthető az online térben megvalósult önkéntes kapcsolatháló vizsgálat, továbbá a rövid- és hosszú távú önkéntesség esetében a kapcsolatháló szerepének és jellemzőinek vizsgálata például ismétlődő adatfelvételekkel (lásd.: dinamikus kapcsolatháló-elemzés), vagy olyan kiegészítő adatfelvételekkel, mint például az önkéntes tevékenységhez kapcsolódó passzív adatgyűjtés

(pl. lépésszámlálás, pulzusz mérés). A tudományos kutatási ambíció egyre nagyobb mértékben veszi figyelembe a passzív adatgyűjtésből származó adatokat, melyek nagyon hasznos kiegészítői a kapcsolatháló-elemzésnek, ennek technikai feltételeire tesz kísérletet jelenleg a TK CSS-RECENS kutatócsoport is.

IRODALOM

- Anheier, Helmut – Katz, Hagai (2004): Network Approaches to Global Civil Society. In: Anheier, H. – Glasius, M. – Kaldor, M. (eds.): *Global Civil Society 2004/5. Global Civil Society – Year Books*. London: SAGE, pp. 206–221.
- Autor, David H. – Levy, Frank – Murnane, Richard J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4) pp. 1279–1333. DOI: 10.1162/003355303322552801
- Bartal Anna Mária – Kmetty Zoltán (2011): A magyar önkéntesek motivációi. *Civil Szemle*, 8(4) pp. 7–30.
- Bekkers, René (2005): Participation in Voluntary Associations: Relations with Resources, Personality, and Political Values. *Political Psychology*, 26(3) pp. 439–454.
- Bodor-Eranus Eliza – Bocskor Ákos – Szvetelszky Zsuzsanna – Takács Károly – Vit Eszter – Samu Flóra – Galántai Júlia – Pétervári Judit (2021): Professzionizálódó fesztivál önkéntesség egy kapcsolathálózati kutatás tükrében: Esettanulmány. *Önkéntes Szemle*, 1(2) pp. 110–124. DOI: 10.53585/OnkSzem.2021.2.110-124
- Bourdieu, Pierre (1986): The forms of capital. In: Richardson, J. (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood, pp. 241–258.
- Brown, Stephanie L. – Nesse, Randolph M. – Vinokur, Amiram D. – Smith, Dylan M. (2003): Providing Social Support May Be More Beneficial Than Receiving It: Results From a Prospective Study of Mortality. *Psychological Science*, 14(4) pp. 320–327. DOI: 10.1111/1467-9280.14461
- Burt, Ronald S. (1999): The Social Capital of Opinion Leaders. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 566(1) pp. 37–54. DOI: 10.1177/000271629956600104
- Burt, Ronald S. (2005): *Brokerage and Closure. An Introduction to Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Carlsen, Hjalmar Bang – Toubøl, Jonas – Brincker, Benedikte (2021): On solidarity and volunteering during the COVID-19 crisis in Denmark: the impact of social networks and social media groups on the distribution of support. *European Societies*, 23(sup1) pp. S122–S140. DOI: 10.1080/14616696.2020.1818270
- Cartwright, Dorwin – Harary, Frank (1956): Structural balance: a generalization of Heider's theory. *Psychological Review*, 63(5) pp. 277–293. DOI: 10.1037/h0046049
- Clary, E. Gil – Snyder, Mark – Ridge, Robert D. – Copeland, John – Stukas, Arthur A. – Haugen, Julie – Miene, Peter (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6) pp. 1516–1530. DOI: 10.1037/0022-3514.74.6.1516
- Coleman, James S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94., pp. 95–120.

- Einolf, Christopher – Chambré, Susan M. (2011): Who volunteers? Constructing a hybrid theory. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(4) pp. 298–310. DOI: 10.1002/nvsm.429
- Ercsei Kálmán – Pakot Ágnes – Veres Valér (2015): *Sziget 2014 (pdf)*. http://mentalmag.org/sziget2014/wp-content/uploads/2015/03/sziget2014-jelentes_ercsei_pakot_veres.pdf Letöltve: 2022.01.30.
- Fényes Hajnalka (2021): Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle*, 1(1) pp. 56–68. DOI: 10.53585/OnkSzem.2021.1.56-68
- Fernandez, Roberto M. – Gould, Roger V. (1994): A Dilemma of State Power: Brokerage and Influence in the National Health Policy Domain. *American Journal of Sociology*, 99(6) pp. 1455–1491.
- Gábor Kálmán (2000): *A Középosztály Szigete*. Szeged: Belvedere Meridionale Kiadó.
- Gábor Kálmán (2004): Sziget kutatások 2000-2004. *Erdélyi Társadalom*, 2(2) pp. 229–269.
- Gábor Kálmán – Szemerszki Marianna (2006): *Sziget Fesztivál 2005: Az új fiatal középosztály és az élettervezés*. Kutatás Közben. Budapest: Felsőoktatási Kutatóintézet. <https://mek.oszk.hu/09800/09872/09872.pdf> Letöltve: 2022.01.30.
- Granovetter, Mark (1995): *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers* (2d edition). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6) pp. 1360–1380.
- Haski-Leventhal, Debbie - Bargal, David (2008): The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61(1) pp. 67–102. DOI: 10.1177/0018726707085946
- Heider, Fritz (1946): Attitudes and Cognitive Organization. *The Journal of Psychology*, 21(1) pp. 107–112. DOI: 10.1080/00223980.1946.9917275
- Hidalgo, M. Carmen – Moreno, Pilar (2009): Organizational socialization of volunteers: the effect on their intention to remain. *Journal of Community Psychology*, 37(5) pp. 594–601. DOI: 10.1002/jcop.20317
- Hustinx, Lesley – Handy, Femida – Cnaan, Ram A. (2010): Volunteering. In: Taylor, R. (ed.): *Third Sector Research*. New York, NY: Springer, pp. 73–89. DOI: 10.1007/978-1-4419-5707-8_7.
- Keane, John (2001): Global Civil Society? In: Anheier, H. – Marlies, G. – Mary, K. (eds.): *Global Civil Society 2001*. Oxford: Oxford University Press, pp. 23–47. <https://globalcivilsociety.org/chapters/global-civil-society/> Letöltve: 2022.01.30.
- Kilduff, Martin – Tsai, Wenpin (2003): *Social Networks and Organizations*. London: SAGE. DOI: 10.4135/9781849209915
- Maslanka, H. (1996): Burnout, social support and AIDS volunteers. *AIDS Care*, 8(2) pp. 195–206. DOI: 10.1080/09540129650125876
- Mellor, David – Hayashi, Yoko – Stokes, Mark – Firth, Lucy – Lake, Lucy – Staples, Michael – Chambers, Sue – Cummins, Robert (2009): Volunteering and Its Relationship With Personal and Neighborhood Well-Being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1) pp. 144–159. DOI: 10.1177/0899764008317971
- Mérei Ferenc (1996): *Közösségek Rejtett Hálózata. Szociometriai Értelmezés*. Budapest: Osiris.
- Milgram Stanley (1967): The Small World Problem. *Psychology Today*, 1(1) pp. 61–67.
- Okun, Morris A. – Pugliese, John – Rook, Karen S. (2007): Unpacking the relation between extraversion and volunteering in later life: The role of social capital. *Personality and Individual Differences*, 42(8) pp. 1467–1477. DOI: 10.1016/j.paid.2006.10.020

- Pap Viktória (2019): Researching the spirit of place. Mental mapping on Sziget festival. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 10(1). DOI: 10.14267/CJSSP.2019.1.6
- Pápay Boróka – Kis Balázs (2015): *Sziget – Nyelvi tájkép – 2014*.
http://mentalmapping.org/sziget2014/wp-content/uploads/2015/03/Linguistic-Landscape_honlapra-P%C3%A1pay-Bor%C3%B3ka_-Kis-Bal%C3%A1zs-3.0-1.pdf Letöltve: 2022.01.30.
- Perpék Éva (2011): *Önkéntesség és közösségfejlesztés*. PhD értekezés. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest. http://phd.lib.uni-corvinus.hu/675/1/Perpek_Eva.pdf Letöltve: 2022.01.30.
- Prouteau, Lionel – Wolff, François-Charles (2008): On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, 29(3) pp. 314–335. DOI: 10.1016/j.joep.2007.08.001
- Putnam, Robert D. (1995): Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1) pp. 65–78.
- Putnam, Robert D. (2000): *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. 1st edition. London: Touchstone Books by Simon & Schuster.
- Rochester, Colin – Paine, Angela Ellis – Howlett, Steven (2010): *Volunteering and Society in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan. Available at: DOI: 10.1057/9780230279438
- Rogers, Everett M. (1983): *Diffusion of Innovations*. New York and London: The Free Press.
- Salamon, Lester M. – Sokolowski, S. Wojcieh (2003): Institutional Roots of Volunteering. In: Dekker, P. - Halman, L. (eds): *The Values of Volunteering: Cross-Cultural Perspectives*. Nonprofit and Civil Society Studies. Boston, MA: Springer US, pp. 71–90. DOI: 10.1007/978-1-4615-0145-9_5
- Scott, John (2017): *Social Network Analysis*. London: SAGE Publications Ltd. DOI: 10.4135/9781529716597
- Simmel, Georg (1902): The Number of Members as Determining the Sociological form of the Group. II. *American Journal of Sociology*, 8(2) pp. 158–196.
- Simmel, Georg (2009): *Sociology: Inquiries into the Construction of Social Forms, 2 Volume Set*. Leiden – Boston: Brill.
- Snyder, Mark – Omoto, Allen M. (2008): Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1) pp. 1–36. DOI: 10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x
- Snyder, Mark – Omoto, Allen M. – Crain, A. Lauren (1999): Punished for their Good Deeds: Stigmatization of AIDS Volunteers. *American Behavioral Scientist*, 42(7) pp. 1175–1192. DOI: 10.1177/0002764299042007009
- Stürmer, Stefan – Snyder, Mark – Omoto, Allen M. (2005): Prosocial Emotions and Helping: The Moderating Role of Group Membership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3) pp. 532–546. DOI: 10.1037/0022-3514.88.3.532
- Tésenyi Tímea – Lukács Ágnes – Járay Márton – Lukács Gergely (2017): Kapcsolathálózati kutatás magyarországi kórházi lelkigondozók körében. *Embertárs*, 2017(1) pp. 5–22.
- Thoits, Peggy A. – Hewitt, Lyndi N. (2001): Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2) pp. 115–131.
- Torraldo, Maria Laura – Contu, Alessia – Mangia, Gianluigi (2016): The Hybrid Nature of Volunteering: Exploring Its Voluntary Exchange Nature at Music Festivals. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(6) pp. 1130–1149. DOI: 10.1177/0899764016649688
- Valente, Thomas W. – Davis, Rebecca L. (1999): Accelerating the Diffusion of Innovations Using Opinion Leaders. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 566(1) pp. 55–67. DOI: 10.1177/000271629956600105
- Wasserman, Stanley – Faust, Katherine (1994): *Social Network Analysis: Methods and Applications*. New York, US: Cambridge University Press. DOI: 10.1017/CBO9780511815478

AZ ISMERŐSI, BARÁTI KAPCSOLATHÁLÓZATOK SZEREPE A 65 ÉV FELETTIEK ÖNKÉNTESSÉ VÁLÁSÁBAN

BARTAL ANNA MÁRIA¹

María Celeste Dávila (2017): The relationship between social networks and volunteerism among seniors. *Journal of Social Service Reserach*, 44(1) pp. 38-49.

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2022.1.123-127>

Az elmúlt tíz-tizenöt évben jelentősen megszaporodott azon kutatásoknak a száma, amelyek azt vizsgálják, hogy mely tényezők befolyásolják a 65 év feletti önkéntessé válását. Az eredmények egyik csoportja szerint az önkéntesség erősen kötődik az életciklus egyes szakaszaihoz. Így például a társadalmi – érzelmi szelektivitás elmélete² szerint az életciklus előrehaladtával bizonyos, érzelmileg jelentős életcélok (például társas kapcsolatok) kapnak prioritást.

A motivációs kutatások pedig azt mutatják, hogy az idősek önkéntes motivációjában – a fiatalokénál jelentősebb – szerepet játszik a társadalmi elvárásoknak való megfelelés, illetve a társas kapcsolatok megtartásának igénye.

Más tanulmányok a hatékony toborzási módszerek felől közelítik az időskorúak önkéntessé válását. Általános tétel, hogy az egyik legjobb toborzási módszer a szájpropaganda (word of mouth), amikor az egyik önkéntes hozza magával a másik önkéntest. Különösen érvényes ez az időskorúakra, akik kevésbé fogékonyak a formális toborzási módszerekre. Ugyanakkor az is igaz, hogy az informális toborzási módszerek csak azok esetében hatékonyak, akiknek széles társadalmi hálózataik és aktív személyes kapcsolataik vannak.

¹ Bartal Anna Mária (PhD) szociálpolitikus-szociológus, az Önkéntes Szemle főszerkesztője

² Carstensen, Lara (2006): The influence of a sense of time on human development. *Science*, 30., pp. 1913-1915.

Egyrészt ezek az eredmények szolgáltak kiinduló pontul María Celeste Dávila a madridi Complutense Egyetem³ szociálpszichológia professzora tanulmányának, amelyben az önkéntesség és a társas hálózatok közötti kapcsolatot vizsgálta. Másrészt pedig az a tény, hogy Spanyolországban nem csak az önkéntesség népességen belüli aránya alacsony (12-13 százalék)⁴, hanem a 65 év felettek között is. A 2013-as SHARE⁵ felmérés szerint a 65 év feletti spanyolok mindössze 4,2 százaléka nyilatkozott úgy, hogy végzett önkéntes vagy jótékonyági munkát.

A TÁRSADALMI HÁLÓZATOK

A tanulmány elméleti megalapozását a társadalmi hálózatok elemzése adta, amelyeknek Dávila három – egymást átfedő – funkcióját emeli ki, mint amelyek az önkéntességben is szerepet játszhatnak. Egyrészt a társadalmi hálózatok olyan kapcsolatokat hoznak létre, amelyek a viselkedések széles körét befolyásolják (például az étkezési szokásoktól kezdve, a dohányzásról való leszokáson át az együttműködésig, illetve az olyan támogató magatartásformákig, mint az önkéntesség vagy a jótékonyág). Másrészt a hálózatokon keresztül információkat, támogatásokat lehet megosztani. Ezek olyan interakciókra utalnak, mint az egyének, a csoportok, a közösségek között kialakuló kapcsolatok és a kölcsönhatások. Harmadrészt pedig a társadalmi hálózatok a normakövetés eszközei is lehetnek. Az ilyen az esetekben az önkéntességet folytató emberek azt közvetítik, hogy ezen tevékenységek normatívak és társadalmilag hasznosak.

A szerző kiemeli, hogy az életciklussal nem csak a társadalmi hálózatok szerkezete változhat, hanem ezek mélysége is. Időskorban a közeli kapcsolatok állandósulnak és viszonylag stabilak maradnak (ezzel együtt be is szűkülhetnek), míg a perifériás kapcsolatok csökkennek. Az időskorúak személyes szociális hálózataiban felértékelődnek azok a kapcsolatok, amelyek szoros érzelmi töltettel és támogatáscserével járnak.

³ Spanyolország legrégebbi, és jelenleg Európa harmadik legnagyobb egyeteme.

⁴ Összehasonlítául érdemes megjegyezni, hogy 2017-ben az Európai Értékrend Kutatás szerint Magyarországon az önkéntes szervezetek tagsági aránya 35 százalék volt.

⁵ SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe <http://www.share-project.org/home0.html>

A TÁRSADALMI HÁLÓZATOK ÉS AZ ÖNKÉNTESÉG KÖZÖTTI KAPCSOLATOK FELTÁRÁSÁRA ALKALMAZOTT KUTATÁSMÓDSZERTAN

A tanulmány kutatómódszertanilag két vizsgálat, egy statisztikai másodelemzés és egy személyes megkérdezésen alapuló kérdőíves felmérés alapján igyekezett feltárni a társadalmi hálózatok és az önkéntesség közötti kapcsolatot. A statisztikai másodelemzés alapját a SHARE által gyűjtött adatok képezték, amelyek lehetővé tették, hogy a spanyolországi időskorú népesség reprezentatív mintáján vizsgálják meg a személyes szociális háló méretét, a hálózaton belüli interakciókat és az azokkal való elégedettséget, valamint az önkéntes és/vagy jótékonyági munkában való részvételt. A kérdőíves vizsgálat célja az volt, hogy részletesebben feltárják a társadalmi hálózatok szerepét az időskorú önkéntesek toborzásában. Ennek érdekében a spanyol időskorúak legnagyobb szövetségének⁶ 152 önkéntesét kérdezték meg kérdőíves felvétel formájában leginkább arról, hogy: vannak-e és hányan önkéntesek rokonaik, barátaik körében; ki javasolta a számukra, hogy önkéntesnek jelentkezzenek, és azzal milyen kapcsolatban álltak, illetve javasolta-e már az önkéntességet másoknak is, és azok kik voltak, milyen kapcsolatban állt velük.

AZ ÖNKÉNTESÉG TÁGÍTJA ÉS MÉLYÍTI A SZOCIÁLIS HÁLÓZATOT

A statisztikai másodelemzés eredményei szerint a spanyol időskorúak szociális hálózatának mérete igen alacsony volt és többségüknél főként közeli rokonokból állt. Azonban, ahogy a kapcsolatok száma nőtt, úgy csökkent a családi kapcsolatok jelentősége és tágult ki egyéb ismerősök felé. A vizsgálat fontos eredménye volt, hogy szignifikáns különbségek mutatkoztak az önkéntesek és nem önkéntesek szociális hálózatában, ugyanis az önkéntes munkát végzők szociális hálójának átlagos mérete nagyobb volt. De nem csak a szociális háló mérete mutatkozott nagyobbak az önkéntesek körében, hanem a bizalmasok közelsége is alacsonyabb volt. Ez azt jelentette, hogy az önkéntesek több olyan bizalmas személyt tudtak megnevezni, akik földrajzilag is távolabb éltek tőlük, míg a nem önkéntesek általában egy-két földrajzilag közelálló bizalmast tudtak csak nevesíteni. További két figyelemre méltó

⁶ Ez az UDP nevű szövetség, az Union Democratica de Pensionistas y Jubilados de España volt, amelyet 1976-ban alapítottak, és több mint 3000 regionális, tartományi, területi és ágazati egyesület alkotja.

eredménye volt a másodelemzésnek. Egyfelől, az önkéntes munka végzése szempontjából a kapcsolatok mennyisége az igazán fontos, míg az azzal való elégedettség és az interakciók szintje kevésbé mutatkozott meghatározónak. Másfelől, ahogy növekszik a kapcsolatok száma, úgy nő annak az esélye, hogy valaki interakcióba lép egy másik, olyan személlyel, aki önkéntes munkát végez.

HATÉKONY TOBORZÁSI STRATÉGIA: ELŐSZÖR KAPCSOLATOK, UTÁNA JÖN AZ ÖNKÉNTESÉG IS

A két kutatási felvétel eredményei alapján a szerző arra a következtetésre jutott, hogy Spanyolországban azért alacsony az idősök körében az önkéntesség, mert társadalmi hálózataik kicsik és főként rokonokból áll. A homogén társadalmi hálózattal rendelkezőket kisebb valószínűséggel kéri fel, vagy hívják önkéntesnek, míg a szélesebb, barátokból, ismerősökből is álló szociális hálózat növeli az önkéntesség valószínűségét.

A tanulmány egyik fő értéke, hogy Davila fontos javaslatokat fogalmazott meg a gyakorlati szakemberek számára is, az időskorú önkéntesek toborzását illetően. Amennyiben növelni szeretnénk az időskorúak önkéntes tevékenységben való részvételét, az egyik potenciálisan hatékony stratégia lehet, hogy ösztönözzük és lehetővé kell tenni, hogy az idősök a szűk szociális hálózatukon kívüli személyekkel is találkozzanak. Azaz, bővítsék és diverzifikálják társas kapcsolataikat, például az olyan, idősöknek szervezett programok, mint a kirándulások, múzeumlátogatások, tanfolyamok által, amelyek elősegíthetik új emberekkel való kapcsolatok felvételét is. Az új ismeretségek, barátságok növelhetik az önkéntessé válás esélyeit is.

A kutatás eredményei is alátámasztották a szájpropagandán alapuló toborzási stratégiákban a szociális hálózatok hasznosságát. Ehhez azonban az kell, hogy a toborzást végzők a barátok, ismerősök köréből kerüljenek ki, és inkább legyenek azonos neműek, mivel azok befolyása nagyobbak mutatkozott a célzott vizsgálatok alapján, mint az ellentétes neműeké.

AZ ÖNKÉNTESÉG ELŐNYEI AZ IDŐSEK SZÁMÁRA

Számos kutatás igazolta az önkéntesség hozzájárulását az idősök jóllétéhez, mentális egészségének megőrzéséhez. Az idősebb korú önkéntesek nem egyszerűen növelhetik az önkéntesek számát, hanem „új stílust” is adhatnak az önkéntességnek a bennük meglévő lojalitással, toleranciával és türelemmel. Csökkenthetik az idősökkel szembeni előítéleteket,

és növelhetik az esélyét a különböző generációs találkozásoknak, együttműködéseknek. Ehhez azonban világosan kell látni, hogy az időskorú önkéntesek nem alkotnak homogén csoportot. Egyre több az olyan nyugdíjas, aki magasabb iskolai végzettséggel, több pénzügyi forrással, valamint magasabb szintű technológiai műveltséggel és használattal éri meg az időskort. Ezért az időskorúak önkéntestoborzási stratégiájának is új módszereket kell alkalmazni az új kihívásokhoz.