

Lenkefi Sára Boglárka
Társadalomtudományi Kar
Szociológia
3. Évfolyam

„Játszótér a felnőttkor küszöbén, avagy az önkéntes motiváció és a társadalmi tőke szerepe a fiatalok életében”

„Playground on the edge of adulthood, a thesis about volunteering motivation and human capital in the life of youngsters”

Témavezető: Dr. Hegedűs Rita

Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés.....	1
1.1.	Kutatási kérdés	1
1.2.	Az egyesületről.....	1
1.2.1.	Az egyesület által szervezett programok.....	2
II.	Tartalmi fejezetek.....	3
II.1.	Szakirodalmi áttekintő	3
II.2.	Kutatási módszertan	9
II.3.	Eredmények	10
II.3.1.	Alanyok ismertetése.....	10
II.3.2.	Kérdéskörök ismertetése.....	11
II.3.3.	Általános eredmények	12
II.3.4.	Önkéntesprofilok	15
II.3.5.	Társadalmi tőke és önkénteskedési motívumok	18
III.	Eredmények értékelése.....	19
IV.	Összefoglalás.....	19
IV.1.	Lehetséges felhasználásai a kutatásnak	20
IV.2.	Lehetséges veszélyei a kutatásnak.....	20
V.	Köszönetnyilvánítás	21
VI.	Irodalomjegyzék.....	21
VII.	Mellékletek.....	22
VI.1.	Interjúkérdések.....	22
VI.2.	Informált beleegyezési nyilatkozat	24

I. Bevezetés

Dolgozatom témájának az önkéntesek társadalmi tőkéjének vizsgálatát választom, melynek során interjúk, kvalitatív kutatással keresem a válaszokat. A kutatásomat egy békéscsabai szervezettel, az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért hetedik Mentorprogramjának mentoraival fogom elkészíteni. A mentorok családi háttér, nem és korosztály szinten is eltérnek egymástól. Arra vagyok kíváncsi, miként jelenik meg a motivációk háttérében a családi háttér, illetve a másik oldalon, hogy hogyan jelenik meg, mint cél a társadalmi tőke növelése az önkénteskedésükben. A kutatás során belátást kaptam a szervezet működésébe, az önkéntesek motivációjába, ezeknek az összességével tudom megvizsgálni miképp alakul egy vidéki szervezetben a társadalmi tőke szerepe.

1.1. Kutatási kérdés

A kutatási témámat az önkéntes munka motivációja fogja adni, fő kutatási kérdésem pedig a következő lesz: „Az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért szervezet Mentorprogramában önkénteskedő mentorainak a társadalmi tőkéje milyen kapcsolatban áll a motivációjukkal?” Ezen belül azt vizsgálom, hogy az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért hetedik mentorprogramjának mentorai milyen motivációval rendelkeznek önkéntes tevékenységüket illetően, milyen családi háttérrel rendelkeznek a mentorok, és ez a családi háttér milyen szempontból befolyásolja a motivációjukat.

Ezek a kérdések segítséget nyújthatnak annak a megértésében, hogy egy vidéki városban miként alakul ki az önkéntesség, illetve, hogy mindez mennyire marad fent a későbbi évek során, akár, hogy hogyan befolyásolja a karrierjüket mindez.

1.2. Az egyesületről

A szervezet egy Békéscsabán működő egyesület, melynek jelenleg 20 aktív és ezen kívül nagyjából 100 passzív tagja van. Aktív tagok, akik az egyesület által meghirdetett programokat szervezik, passzív tagok, akik alumni csoportok tagjai, azonban elérhető számukra mindenféle lehetőség (munkahely, lakhatás), illetve számos program is. Az egyesület főbb programjai közé tartoznak mentorálási lehetőséget biztosító eseménysorozatok középiskolások számára, ponthatárhirdető események megszervezése évente, vagy érettségire felkészítő kvízestek. Ezek a programok mind a helyi középiskolásokat segítik, hogy sikeresen felkészüljenek a gimnázium utáni élethelyzetekre, az egyetemre, vagy akár különböző munkákra.

A már előbb is említett alumni csoportban lehetősége van a jelenlegi 120 tagnak megosztani és elfogadni álláslehetőségeket, vagy akár lakáslehetőségeket. A csoport lényege, hogy egy megkérdőjelezhetetlen bizalmi rendszer épüljön ki az egyesület tagjai között, mely fennmarad a városból való távozás, költözés után is, fenntartja a kapcsolatot „csabai és csabai” között.

1.2.1. Az egyesület által szervezett programok

Az egyesület számos programot szervezett az elmúlt évek során, amelyek mind különböző jelleggel segítették Békéscsaba fiataljait. A programok típusait kétfelé lehet osztani, külső és belső projektekre. A külső projektek azok, amelyek a „nagyközönség” számára vannak megszervezve. A belső projektek azok, amelyek kifejezetten a tagok számára vannak meghirdetve. Fontos kiemelni, hogy a szervezet teljes mértékben non-profit, szóval programjai ingyenes látogathatók.

Az egyik legrégebb óta működő projekt az Egyetemnap. Ennek az egy napos eseménynek a lényege, hogy a békéscsabai középiskolások szekciókba osztva beszélgethetnek egyetemistákkal az egyetemi életéről: milyen ösztöndíjak vannak, hogyan lehet ezekre jelentkezni, mit jelent a kredit, hogyan lehet kevés pénzből gazdaságosan élni egy hónapban, és még további hasonló kérdések. Ezeket a kérdésköröket játékokkal válaszolják meg a szekciók vezetői. Ezzel az informatív nappal segítséget kaphatnak a középiskolások abban, hogy még jobban megismerhessék az egyetem és a nagybetűs élet sokszor félelmetesnek tűnő világát.

Egy másik projekt, ami nagy népszerűségnek örvend a fiatalok körében, az a Mentorprogram. Idén már a nyolcadik évfolyammal indult el a program, melynek lényege, hogy 11.-es diákok egy éven keresztül mentorálást kapjanak idősebb, egyesületi tagoktól. A mentorálás magába foglalja a prezentáció és a nyilvános beszédképességek, önismereti és állampolgári ismeretek fejlesztését is, ezen kívül pedig a résztvevőknek lehetősége van részt venni egy nyári táborban.

A következő projekt, amelyet szeretnék ismertetni, a Fogadj örökbe egy egyetemistát!, mely során a középiskolásoknak lehetőségük van kiválasztani egy vagy több egyetemistát a honlapról, és elmenni velük egy napra az egyetemista iskolájába, eltölteni vele egy napot. A program célja, hogy informális módon kapjanak betekintést a középiskolások az egyetemi életbe.

Az egyik legnagyobb tömeget megmozgató program a minden évben megszervezett Pontváró Parti, ahol az egyesület szponzorok segítségével hív meg előadókat, zenekarokat az eseményre és együtt várják a végzős diákokkal a ponthatárokat.

Az utolsó projekt, amelyet szeretnék bemutatni az EBI-Töri, amely a koronavírus idején jött létre. Nehézségnek találták, hogy a diákoknak egyedül kell megküzdeniük az érettségivel – a város legtöbb iskolájában ebben az időszakban nehezen álltak át digitális oktatásra – így szerettek volna egyesületi szinten segíteni a tanároknak plusz történelem feladatok leadásával és megoldásaik megbeszélésével.

A belső projekteket is megemlítve egy fontos programot emelnék ki, ez pedig az EBIkáció, mely során az egyesület tagjai kurzusokat ajánlhatnak fel a további tagoknak – legyen ez egy vagy több alkalom – ahol egy fontos készséget, amelyet megszereztek, elsajátítottak és úgy gondolják, hogy hasznos lehet az egyesület számára megoszthatnak.

II. Tartalmi fejezetek

II.1. Szakirodalmi áttekintő

Az önkéntesek motivációja általánosságban véve egy összetett tényező, melynek megértése mindegyik önkéntes tevékenységi típusnál eltérő. Az ENSZ meghatározása szerint önkéntes munkának nevezünk minden olyan tevékenységet, amelyet az ember szabad akaratból, belső indíttatásból, anyagi ellenszolgáltatás nélkül, nem családtagjai, hanem más személyek megsegítésére, a társadalom jobbítása céljából végez (Pólya – Martos, 2012). Az önkéntesség jelentőségéről és lényeges megjelenéséről 2001 óta beszélhetünk, hiszen ebben az évben hirdette meg az ENSZ az Önkéntesek Nemzetközi Évének 2001-et. Ettől az évtől kezdett el fellendülni az önkéntes tevékenység népszerűsége (Bartal – Martos, 2011).

Ahogy maga az önkéntesség is viszonylag frissen vált népszerű jelenséggé, úgy a szociológiában és a pszichológiában is egyre többen felfigyeltek arra, hogy milyen hiányosságokkal rendelkezik ez a terület kutatások szempontjából, így elkezdődtek a munkálatok és megszülettek évről évre a kutatási eredmények. Bartal és Kmetty (2011) szerint ezek az eredmények nagy fejlődést jelentettek a nonprofit szektor számára, hiszen olyan információkra tehettek szert az egyesületek, melyek segítették az önkénteseik lelkesítését, motiválását. Ezeknek az információknak a tudatában elmondhatjuk, hogy az önkéntesség megjelenése és intézményesülése egy kifejezetten összetett és lassan kiépülő folyamat volt, ám az is igaz, hogy mára már sokkal több és megbízhatóbb információval rendelkezhetünk a fejlődés okán.

Az első nagyobb áttörést ebben a szektorban egy kérdőív megjelenése jelentette, melynek segítségével a kutatók mérhetővé tették az önkéntesek motivációját. Ez abból a szempontból számít nagy áttörésnek, hogy ezzel a módszerrel konkrétabb képet kaphatunk arról, hogy mi az, amivel motiválni lehetne a fiatalokat az önkéntes tevékenység elkezdésére. Ezeket az adatokat később toborzáshoz vagy marketing kampányokhoz lehet felhasználni. Az említett kérdőívet Bartal és Kmetty (2011) az Esmond-Dunlop-féle Volunteer Motivation Inventory alapján dolgozták és egészítették ki, melynek neve magyar önkéntes motivációs kérdőív. Négy jelentős faktort mér ez a kérdőív, mégpedig az érték-értékközelet faktort, az „egoizmus” faktort, a társadalmi minta-szociális interakció faktort és a pszichológiai faktort (1.ábra).

ÉRTÉK ÉRTÉKKÖZELET faktork	„EGOIZMUS” faktork	TÁRSADALMI MINTA- SZOCIÁLIS INTERAKCIÓ faktork	PSZICHOLÓGIAI faktork
Értékek (Clary et al1988) Reciprocitás (Esmond-Dunlop 2004) Kormányzati hiányok (Bartal 2010) Önkormányzati hiányok (Bartal 2010) Vallás (Bartal 2010) Kultúra (Bartal-Kmetty 2010) Környezeti (Bartal-Kmetty 2010)	Megértés (Clary et al1988) Elismertség (Esmond-Dunlop 2004) Karrierfejlesztés (Clary et al karrierefaktor módosítása Esmond-Dunlop 2004)	Társadalmi (Clary et al1988) Szociális interakciók (Esmond-Dunlop 2004)	Önbecsülés (Clary et al1988) Visszahatás (Clary et al önigazolás faktor módosítása Esmond-Dunlop 2004)

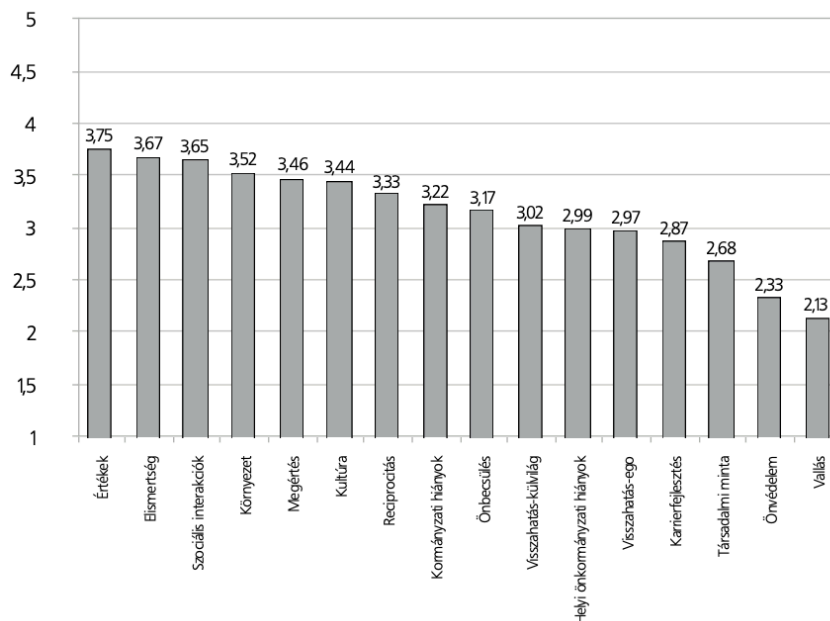
1. ábra A magyar önkéntesmotivációs-vizsgálatban mért faktorok és eredetük (Bartal - Kmetty, 2011)

Dorner László (2021) az előbb ismertetett alapszükségletet illetően hangsúlyozza, hogy ezeket az önkénteseknek fontos kielégítenie. Ugyanakkor megállapítja azt is, hogy a motivációs háttérben nagyfokú változatosságot figyelhetünk meg.

Ezen túl egy másik elmélet, mely szerint vizsgálhatjuk az önkéntesek motivációját, az a multidimenzionális elmélet, melynek több szemléletét is ismerjük. Én most a funkcionális szemléletet emelném ki. Ez szorosan összekapcsolódik a már korábban említett magyar önkéntes motivációs kérdőívvel. A funkcionista szemlélet szerint az egyének azért foglalkoznak önkéntes tevékenységekkel, hogy egyes igényeiket kielégítsék. Mindezt hat dimenzióra osztják, amelyből egy altruisztikus, a többi öt pedig énorientált dimenziók.

Bartal és Kmetty (2011) szerint a kérdőív alapján mérhetővé vált, hogy az egyes szektorok milyen fontossági sorrendben vannak jelen a válaszadók körében. Ezek alapján kiderült, hogy

a legfontosabb motiváció a (szociális) értékeket kifejező, a legkevésbé fontos pedig a hitrendszer általi motiváció (2. ábra).



2. ábra A motivációk sorrendje a magyar önkéntesek körében (az átlag alapján) (Bartal - Kmetty, 2011)

Bartalék tanulmánya alapján láthatjuk, hogy a fiatalok a legtöbb esetben a közösség, a csapathoz tartozás érzése miatt akarnak önkéntes tevékenységet végezni. Ennek ellenére a megfigyelések azt is kimutatják, hogy a magyar önkéntesek a tevékenységükre társadalmi cselekvésként nem pedig egoista cselekvésként tekintenek. A tanulmány a háttérmotiváció kérdését is boncolgatta, ezzel kapcsolatban érdemes azt a tényt is figyelembe venni a különböző életkori kategóriákban ez eltérő lehet. Például a 18-25 éves korosztálynak sokkal fontosabb az elismerés, a 26-35 éves korosztálynak a misszió, a 36-45 éves korosztálynak az önbecsülés és az érték az, ami lényeges, a 46-55 éves korosztálynak a társaság igénye és az elismerés és az 56-65 éves korosztálynak a társadalmi ügy melletti elköteleződés és a közösségi élmény a háttérmotivációja.

Az önkéntes tevékenységre nem csupán szociológiai befolyásoló tényezők ösztönözhetnek, hanem nagy befolyása van pszichológiai aspektusoknak is. Ilyenre hívja fel a figyelmet például a Pólya és Martos (2012) által írt tanulmány egyik része, ahol három alapszükségletet fogalmaznak meg az önkéntesek alapvető motivációját illetően. Ezek az a) autonómia, mely során az egyén önszántából dönthet a tevékenysége el vagy éppen nem végzéséről, b) kompetencia, amely szerint az egyén kompetensnek érzi önmagát az adott önkéntes tevékenység elvégzésére, illetve c) kapcsolódás, magyarul olyan közegben végzi az

egyén a munkát, ahol megbecsülve, pozitív érzésekkel körülvéve érzi magát. Az önkéntes tevékenység a belső elkötelezettség és a megelégedettség érzésével járhat, ami jelentős motiváló tényező lehet az önkéntes tevékenység vállalásában. Önkéntes tevékenységet végezni tehát jó, önmagát jutalmazó élmény, és ez a tény megjelenhet az önkéntességről szóló közbeszédben, az önkéntesség kultúrájának terjesztésében, „reklámozásában” is.

Az önkéntesség ugyanakkor nem csupán önzetlen cselekvés, sokan tökéként is hasznosítják ezt a tapasztalatot, ahogyan ezt Mink (2022) „Önkéntességről a karrier felé” című minikonferenciájáról szóló összefoglaló írása alapján is megtudhatjuk. Hogyan vélekednek napjaink szociológusai, szociálpszichológusai arról, hogy a civil-nonprofit szervezeteknek milyen gazdasági szerepű lehetőségei vannak az önkéntes tevékenységnek. Felmerül a kérdés, miszerint az önkéntességet munkának lehet-e tekinteni. Megállapítása szerint az önkéntesség értéke a munkaerőpiacon azonossá vált a munkatapasztalattal. Ez azt jelenti, hogy az önkéntes tevékenységek ma már ugyanannyira fontosak, mint az egyéb munkatapasztalatok, hiszen sok munkáltató ezt ugyanolyan, ha nem sokkal tiszteletre méltóbb tapasztalatnak tekinti. Az önkéntes tevékenység emiatt egyre nagyobb mértékét termeli ki a teljes munkamennyiséghez képest a munkaerőpiacon.

Fényes és Kiss (2011) szerint a rendszerváltást követően az önkéntes tevékenységek spektruma sokkal szélesebb volt, mint azelőtt. Nagyobb lett a kereslet és a kínálat is. Az önkéntesség kutatásában jelentős hangsúlyt fektet a legtöbb kutató a motiváció vizsgálatára. A szerzők is hangsúlyozzák azt, hogy multifaktoriális modellekben kell gondolkodnunk. Ahogyan azt már korábban kifejtettem, a multifaktoriális, vagy multidimenzionális megközelítésről Dorner László (2021) is hosszasan írt.

Fényes és Kiss (2011) előzőekben felvezetett tanulmánya alapján beszélhetünk az önkéntes motiváció terén két fő történeti típusról: az egyik a kollektív motiváció, a másik pedig a reflexív motiváció. Előbbi inkább a vallásos társadalmakra jellemző, ahol erős az altruizmus, és egy közös orientációval, értékkel rendelkeznek a tagjai. Utóbbi azonban megnevezhető „individualizált életút” -nak, ahol a vezető elv az öncentrikusság és a reflektáltság. Egyéb osztályozásban beszélhetünk gyakorlati-pragmatista motivációról, ami főleg a fiatalokra jellemző, illetve az altruista-idealista motivációról, amely főleg az idősebb, vallásos embereknél figyelhető meg. Ezek keverékéből alakulhatnak ki mindenféle multifaktoriális modellek.

Sillótól (2015) azt tudhatjuk meg, hogy kutatások mutatják ki azt, hogy az egyetemista férfiak sokkal inkább vállalnak önkéntes tevékenységet reflexív motivációból, illetve az új

típusú önkéntes feladatokra jelentkeznek (pl. kultúrában, sportban). Ezzel ellentétben az egyetemista nők sokkal inkább a karitatív jellegű, kollektív motivációból kialakult régi típusú önkéntes feladatokat vállalják el (pl. vallási közösségek, egészségügyi segítők). Ezen kutatások alapján az is megfigyelhető, hogy az egyetemista nők körében sokkal inkább jelen van (átlagon felüli) az önkéntes tevékenység vállalása, mint az egyetemista férfiaknál.

Bodó (2014) írása szerint sokat jelentett az önkéntesség fellendítésében Magyarországon az is, hogy 2011-től kezdve bevezették a kötelező Iskolai közösségi szolgálatot (IKSZ). Ez azt jelentette, hogy 2013/14. tanévben 9. és 10. osztályban, nappali képzésen tanuló középiskolásoknak az érettségi kiállításáig el kell végezniük 50 óra iskolai közösségi szolgálatot, ami partnerintézményekkel lebonyolított, önkéntes tevékenység. Ennek a fő célja a felelősségvállalás kiépítése a gyerekekben. Úgy gondolták, hogy egyre fontosabbá válik a szociális képességek fejlesztése iskolai keretek között, így jött létre ez a program. Eredményesnek bizonyult (és bizonyul mai napig), hiszen kutatások kimutatják, hogy azokban az intézményekben, ahol működik ez a program, ott átlagosan nagyobb a pedagógiai hozzáadott érték, és ezzel összefüggően csökken az iskolai hiányzások száma a diákok körében. Azt figyelhetjük meg, hogy a résztvevő intézmények 19%-át civil szervezetek teszik ki, ami a második legnagyobb arányban szereplő „intézménytípus” a listán. Ezek alapján megállapítható, hogy az iskolai közösségi szolgálat alkalmas a projekt-tanítás módszertanának ismertebbé válásában.

Ha önkéntességről beszélünk, fontos azzal is tisztában lennünk, hogy az önkéntesek között milyen kapcsolatokat figyelhetünk meg. Mind egy szervezeten belül, mind pedig azokon kívül. Az emberek közötti kapcsolatokat Granovetter (1973) szerint erős és gyenge kötésekben fogalmazhatjuk meg. Előbbire jellemző, hogy bizalmon és redisztribúción alapszik, akik részesei, többségében családtagok vagy nagyon közeli barátok. A gyenge kötések amiatt hasznosak, mivel lehetőséget nyújtanak arra, hogy munkalehetőséghez jusson vele az ember. Sokkal mobilisabbak ezek a kötések, mint az erősebbek. Ennek alapja, hogy nem olyan szoros a kötelék a tagok között, azonban sok lehet belőle, így lehetőségeket nyerhet vele az egyén. A kutató szerint a gyenge kötések ereje csak abban az esetben nyilvánul meg, ha híd szerepet tölt be és „magas” státuszú egyéneket köt össze, hiszen későbbi vizsgálatai finomítják eredeti megállapítását, miszerint a gyenge kötések minden esetben információ- és tudásmegosztást eredményeznek. A legfrissebb megállapítások szerint a magasabb végzettségűeknél gyakrabban vezetnek jobb munkahelyhez a gyenge kötések.

Az önkéntességet vizsgálva arra is kíváncsi vagyok, hogy miként befolyásolhatja a motivációt a társadalmi tőke jelenléte. Coleman (1988) szerint ez egy olyan tőke jellegű, bár nem gazdasági erőforrás, amely segítségével lehetőségekhez juthatunk, egy olyan „befektetés”, amely lehet akár kulturális is. Mind gazdasági, mind nem gazdasági szempontból is értékes. Kérdéses lehet, hogy kik számára és milyen gyorsan növelhető vagy elérhető ez a tőketípus, mely jelentős szerepet játszik az ember boldogulása szempontjából. A társadalmi tőke jelenlétét megfigyelhetjük a családon belül, illetve a családon kívül is. (Utóbbinál például a társadalmi kapcsolatoknál vagy intézményeknél is jelen van.)

Bourdieu (1998) felfogása szerint a társadalmi tőkét akképpen lehetne megfogalmazni, hogy egy olyan tőketípus, amelybe beletartoznak azok az anyagi és szimbolikus erőforrások, képességek és javak, amelyek viszonylag szűken állnak rendelkezésre és értékesek az adott társadalomban. Ez a tőketípust kapcsolati tőkét jelent. Erre a fogalomra építve Farkas (2013) a társadalmi tőkét a következőképpen fogalmazza meg: „bizonyos értelemben az adott egyén vagy csoport »társadalmi erőforrásainak« az összességét foglalja magában”. Megállapításai szerint az emberi tőke egy olyan összekapcsoló fogalom, ami takarja a szakmai tudást, szakmai képességet és szakképzést. Ezek alapján a társadalmi tőke egy olyan erőforrás-összesség, amely egy csoporthoz való tartozáson alapul.

Czike (2001) alapján megtudhatjuk, hogy Putnam (1993) fogalmazta meg azt a hipotézist, amely szerint úgy gondolja, hogy az egyén személyes, informális kapcsolatain keresztül alakulnak ki a közösségi, formális szervezetek, mint például a politikai pártok, szövetségek, egyesületek és vállalkozások. A társadalmi tőke tehát létrejöhet az informális és formális együttműködések, valamint a köz- és magánszféra együttműködésének eredményeként is, például azáltal, hogy az emberek közösen vállalnak valamilyen társadalmi vagy gazdasági tevékenységet. Állítja továbbra azt is, hogy az önkéntességben a társadalmi tőke akképpen jelenik meg, hogy az egyének milyen kapcsolatokat építenek ki a tevékenységük során. Ezen túl Putnam kiemeli, hogy az önkéntesek körében a társadalmi tőke megjelenik a közösségi részvételben, a készségek megszerzésében és fejlesztésében, illetve a bizalom kiépítésében és megtartásában.

Ezen tanulmányok alapján megállapíthatjuk, hogy az önkéntes tevékenység sokszínű megjelenése ellenére az önkéntesek motivációja az értékek faktorában lelhető, tehát fontos meghatározó tényező az önkéntes tevékenységet megelőzően az a tudat, hogy valamit tehetnek az egyének a közösségért, illetve, hogy ezáltal egy bizonyos társadalmi státuszt kapnak.

II.2. Kutatási módszertan

A kutatásom módszertana kvalitatív jellegű volt. Munkám során tizenegy interjút készítettem el. Ezek az interjúk nagyjából 45-60 perc hosszúságúak voltak, amelyhez 40 interjúkérdést használtam. Az interjúkérdéseket tekintve összesen hét nagyobb kategóriára osztottam a kérdéseimet: demográfia, célok és értékek, a kérdezett önkénteskedése, motiváció, gondolatok az önkéntességről, megismerkedés játékok, illetve az önkéntesség és társadalmi tőke. A kutatás alanyai – ahogyan azt már korábban is említettem – az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért (továbbiakban EBI) 7. Mentorprogramjának mentorai voltak. Ők vegyesen 20-23 évesek, akik közül sokan egyetemre járnak, azonban vannak közülük olyanok is, akik már dolgoznak. A mintámban férfiak és nők is voltak. Az egyesületet munkásságát már korábbról ismertem, így kértem fel az ott dolgozó önkénteseket, hogy elkészíthessem velük ezt a kutatást. Az egyesületnek sok tagja jár egyetemre, és közülük egyre többen választják kutatási témájuknak az egyesületet, így az önkéntesek számára nem idegen az interjúzás vagy a kérdőívek kitöltése, sőt izgatottan várták, hogy újra „reflektorfénybe” kerülhessenek.

A kutatás folyamata azzal indult, hogy elkészítettem a szakirodalmi áttekintőmet, mely segítségével körvonalazódott számomra a választott téma, milyen már meglévő kutatásokkal tudok dolgozni, milyen fogalomrendszert érdemes használni, illetve jobban megismerhettem a motiváció mozgatórugóit egyes önkéntesekben. Ezzel a keretrendszerrel alakítottam ki a kutatási kérdéseimet, amelyeket a későbbiekben kutattam. Mindezek segítségével megalkottam az interjúvázlatomat, mely az interjúk elkészítése során kis módon változott szerkezetileg. Ahogy elvégeztem az első interjút, logikusabbnak találtam, hogy a célok és értékek kérdéskörét az utolsó rész helyett a másodikhoz előrébb hozzam, hogy ne legyenek az alanyok válaszaik az önkénteskedésre leszűkülve. Ezek után pedig elkezdtem az interjúk felvételét. Az alanyok egy beleegyezési nyilatkozatot írtak alá, amely tartalmazza azokat a fontos megállapodásokat, mint: az adatok anonimak maradnak, az alanyok nem kapnak személyes elemzést, illetve, hogy készíthetnek hangfelvételt – az elemzéshez felhasználva – az interjúról. Az interjúk elvégzése után elkezdtem a jegyzetelést és próbáltam hasonlóságokat és különbségeket találni az egyes válaszok szerint, mind családi háttérrel, mind pedig motivációt megfigyelve. Az egyes válaszokból profilokat alkottam, amelyeket Bartal és Kmetty (2011) munkásságának segítségével hoztam létre.

Mielőtt részletezném eredményeimet, még szeretnék pár szót ejteni a módszertanról, ami az interjúzás volt. Ennek a módszernek az az előnye, hogy az egyéni interjúk lehetővé teszik a résztvevők szabad véleménynyilvánítását, mivel nem kell másokkal megosztaniuk a figyelmet.

Illetve, szemben a szintén egyénileg lekérdezett kérdőívvel, a kérdések nyitottak, így jobban kifejezésre juthatnak az alanyok saját érzései, értelmezései, tapasztalatai. Ez segíti a kutatót abban, hogy a résztvevők mélyebb érzéseit és gondolatait fedezze fel. Azonban hátrányai is vannak ennek a módszernek, az egyéni interjúk időigényesek és drágák lehetnek. Az eredményeket nehéz általánosítani, mivel az interjúk kutatás során csak néhány emberrel tudunk beszélni, és így sokkal nagyobb szerepe lehet az egyéni jellegzetességeknek. Ezek tudatában döntöttem mégis az interjúk elkészítése mellett, hiszen szerettem volna egy biztonságos és nyitott teret adni az interjúalanyoknak arra, hogy az önkéntességről, annak nehézségeiről vagy éppen szépségeiről beszélhessenek.

Az interjúk kutatás elvégzésén kívül különböző informátorok segítségével volt lehetőségem betekintést nyerni az egyesület működésébe, felépítésébe. Megfigyelhettem, hogyan működnek együtt, illetve hogyan is épül fel maga a szervezet. Betekintést nyerhettem belső projektekbe és lehetőségekbe – amikről részletesebben később fogok írni. A megfigyeléseim előnyei, hogy megláthattam olyan működéseket, amelyeket csak egyszerűen az interjúk elvégzésével nem lettem volna képes megismerni, elmélyülhettem a szervezet felépítésében, és önkénteseinek munkamoráljában – ezzel egyidejűleg mélyebben megismerhettem azokat a motivációkat is, amelyeket az interjúk során esetlegesen nem tudtam. Esetleges hátránya ennek a módszernek az lehet, hogy az, amit nekem mutattak a tagok, nem biztos, hogy a valóságot teljes mértékben tükrözi. Előfordulhat, hogy egy jobb kép érdekében együttműködőbben, gördülékenyebben dolgoztak együtt, mint akkor, ha nem lettem volna jelen.

II.3. Eredmények

II.3.1. Alanyok ismertetése

Az interjúalanyok olyan egyesületi tagok voltak, akik már legalább egy éve (vagy több) önkéntesei a szervezetnek. Vannak közöttük olyanok, akik jelenleg is aktívan önkénteskednek az egyesületben, azonban olyanokkal is készítettem interjút, akik ma már nem dolgoznak aktívan a szervezetben.

Azok a mentorok, akik a kutatásomban részt vesznek olyan önkéntesek, akik korábbi mentorprogramok évfolyamainak mentoráltjai voltak. Az egy éves mentorprogram elvégzése után volt lehetőségük elvégezni a gyakornoki képzését a szervezetnek, ahol tanulhattak annak felépítéséről, működéséről és tagjairól. Majd a gyakornoki program után elvégezhetnék a mentorképzést, ahol megtanulhatták hogyan legyenek ők maguk is jó mentorok.

Az interjúalanyok jobb ismertetéséhez egy táblázat (1. táblázat) elkészítését gondoltam alkalmasnak. Ebben a táblázatban megtalálható az alanyok neve (F=férfi; N=nő); életkora; foglalkozása; végzettsége; az, hogy aktív vagy inaktív tagjai-e az egyesületnek; az az évszám, amióta hivatalosan önkéntesei a szervezetnek; a társadalmi tőkéjük szintje, amelyet Putnam (1993) fogalma alapján határoztam meg magas, közepes és alacsony fokokban; a családi háttér, ahol a „vegyes” azt jelenti, hogy az egyik szülő középfokú, a másik szülő felsőfokú végzettséggel rendelkezik, a „felsőfokú” azt jelenti, hogy mindkét szülőnek ilyen típusú iskolai végzettsége van, a „középfokú” pedig azt jelenti, hogy mindkét szülőnek ilyen típusú iskolai végzettsége van; utolsóként pedig Bartal és Kmetty (2011) faktoros motivációbesorolásának kategóriáit alkalmaztam – ennek részletes kifejtése az „Önkéntes profilok” fejezetben olvasható.

Ennek a táblázatnak a segítségével fogom elvégezni a következőkben történő elemzésemet.

Kód	Kódnév	Nem	Hány éves ?	Foglalkozás	Végzettség	Aktív/Inaktív	Mióta tagja az egyesületnek?	Társadalmi tőke szintje	Családi háttér	Fő motiváció típusa
01	Anna	N	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2020	magas	vegyes	érték
02	Barnabás	F	22	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2019	magas	vegyes	érték
03	Csaba	F	22	Munkavállaló	Alapképzés	Inaktív	2020	magas	felsőfokú	szociális
04	Dénes	F	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2020	közepes	felsőfokú	szociális
05	Emőke	N	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2021	magas	vegyes	érték
06	Fanni	N	23	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Inaktív	2019	magas	vegyes	szociális
07	Gitta	N	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Inaktív	2021	alacsony	felsőfokú	egoizmus
08	Hugó	F	20	Munkavállaló	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2021	közepes	középfokú	szociális
09	Imola	N	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2021	közepes	felsőfokú	egoizmus
10	Kitti	N	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Aktív	2021	magas	felsőfokú	egoizmus
11	László	F	20	Egyetemista	Gimnáziumi érettségi	Inaktív	2021	közepes	felsőfokú	egoizmus

1. táblázat - Interjúalanyok ismertetése (saját ábra)

II.3.2. Kérdéskörök ismertetése

Az interjúkérdések kialakításánál folyamatosan törekedtem arra, hogy minél nyitottabb, átfogóbb kérdéseket tegyek fel. Messzebből szerettem volna körbejárni a kérdésköröket, mivel

kíváncsi voltam arra, hogy hogyan vélekednek a résztvevők a témáról anélkül, hogy tudatosan megosztanám velük a kutatásom célját. Arra is kíváncsi voltam, hogy a kérdéseimre mennyire fognak sztereotípiákból válaszolni (ezért tettem bele megszemélyesítő játékokat).

Az első kérdésköröm a demográfiára vonatkozott, ennél az interjúalanyok röviden és tömören fogalmaztak. Itt beszéltünk az általános adataikról, illetve kérdéseket tettem fel számukra a családi állapotukról, háttérükről is. A második kérdéskörben az alanyok céljairól és értékeiről volt szó. A harmadikban a résztvevők önkéntes tevékenységéről, tevékenységeiről beszélgettünk. Örömmel hallgattam, hogy sok esetben az önkéntességről nem rögtön az EBI-t hozták fel példának, hanem egyéb szervezetek, alapítványok vagy akár diákszervezetek is felmerültek. A negyedik szekcióban a motivációikról kérdeztem őket, ahol lehetőségük volt elmondani, hogy milyen ösztönzők vannak a mindennapjaikban, illetve az önkéntes tevékenységük során. Az ötödik részben beszéltünk általánosságban az önkéntességről, hogy milyen tapasztalataik vannak, hogyan érzik, miként van ez a „szakma” megítélve, milyen jövőt képzelnek el akár az önkéntességnek. Az utolsó előtti kérdéskörben játszottam velük játékokat, ahol egyrészt megkértem, hogy asszociálják a szervezetet (EBI-t) egy állattal. Másrészt pedig arra voltam kíváncsi, hogy ha az önkénteskedés egy személy lenne, akkor milyen személyiségjegyeket adnának neki. Ennél az utóbbi kérdésnél kifejezetten érdekes volt, hogy a legtöbb interjúalany az önkénteskedést egy női szereppel kötötte össze (még a férfiak is), azzal indokolva, hogy a nők általánosságban empatikusabbak, törődőbbek és figyelmesebbek, mint a férfiak. Az utolsó szakaszban a társadalmi tőkéjük felmérését tettem meg, ahol saját bevallásukra voltam kíváncsi. Így került bele a kérdőívembe az a kérdés, hogy „Volt már valaha, hogy segített a karriereden vagy életeden az, hogy önkéntes tevékenységet végeztél? Válaszodat kérlek magyarázd.”. Ha itt valaki úgy hivatkozott az önkéntes tevékenységére, mint egy tényező, amely segített az életén, vagy karrierjén, annak magasabb a társadalmi tőkéje, mint azoknak, akik ezzel nincsenek ilyen téren tisztában (Coleman, 1988).

Összefoglalva ezzel a hét kérdéskörrel próbáltam egy átfogó képet kapni mindazokról a tényekről, amelyek az egyesület életében fellelhetőek, illetve azokról a véleményekről, amelyet az ő generációjuk, csoportjuk képvisel a témát illetően.

II.3.3. Általános eredmények

Az elvégzett interjúk alapján legelőször is az állapítható meg, hogy mivel egy zárt csoportról beszélünk, olyan csoportról, amelyik egy kifejezett közösséget alkot, hasonló értékrenddel és oktatási háttérrel rendelkezik. Az önkéntesek általánosan megfigyelve közösségi emberek, akik szívesen tesznek annak érdekében, hogy programjaikkal segítsék a

békéscsabai ifjúságot. Az is elmondható róluk, hogy rendkívül nagyra tartják a szervezetük tagjait, egymást tisztelik és munkájukat alázattal végzett, úgy gondolom ennek következtében tudnak egymással ilyen zökkenőmentesen együtt dolgozni.

Mindezen kívül azonban szeretnék néhány olyan megállapítást tenni, amelyekben a szakirodalomban található fogalmakra reflektálok. A felvett interjúkból azt találtam, hogy mindegyik résztvevőre jellemző a reflexív motiváció (Fényes – Kiss, 2011) jelenléte. Az önkéntes tevékenységükre vonatkozó motivációjuk hátterében gyakran előkerültek a „saját életút” motivációk, azok a megnyilvánulások, amelyek arra utaltak, hogy önkéntes tevékenységüket nagy részben a saját tapasztalatszerzésük szempontjából teszik: *„Sok ösztöndíjat például a diákönkormányzat, meg az EBI miatt kaptam meg. Szerintem az, hogy jelenleg abban a programban, amiben én dolgozom, azt nagy részben az önkénteskedés és nagy részben az EBI miatt kaptam meg. Kapukat nyit a velem egykorúakkal szemben, ha egyszer a tényleges munkaerőpiacra eljutok. Szerintem hatalmas előnyt fog jelenteni, és a nálam idősebbektől is úgy hallom, hogy előnyt fog jelenteni.” (Csaba).* A kutatásban résztvevők többsége úgy nyilatkozott, hogy az EBI -tagság sok ajtót nyitott meg számukra, hiszen a tapasztalataik alapján úgy látják, hogy önkéntesnek lenni és ilyen téren tapasztalatot szerezni ugyanannyira fontos, mintha egy munkahelyen dolgoznának: *„A szervezet az lényegében a munkád előtt egy játszótér, ahol megtapasztalhatsz csomó dolgot és úgy tudod kiválasztani, ami szerinted segít a jövőben számodra a legjobb terület kiválasztására.” (Anna).* További beszélgetésekből kiderült, hogy valóban sokan szentelnek arra figyelmet, hogy önkéntes tevékenységük elvégzése során is olyan munkákat vállaljanak, amelyek esetlegesen „jól mutatnak” az önéletrajzokban, jó tapasztalatokat nyújtanak, vagy tanítanak számukra valamit: *„...a projektekre való külön specializálódás [projekt alapú működés a szervezetben] az kifejezetten közel áll a szívemhez, mert benne van, hogy ezzel szeretnék majd foglalkozni így a közgazdász diplomámmal” (Csaba).*

Ezek kapcsán felmerülhet a kérdés, hogy akkor az Iskolai Kötelező Szolgálat (IKSZ) során is biztosan szívesen vállaltak ezek a fiatalok különböző, számukra karrier szempontjából meghatározó önkéntes tevékenységeket (Bodó, 2014). Az interjúk során megkérdeztem a mentorokat erről is, és azt figyeltem meg, hogy sokszor nem is tudatosították ezt a részét az 50 órás kötelező közösségi munkának. Sokan úgy vélekedtek erről, hogy nem tekintik önkénteskedésnek, hiszen kötelező volt teljesíteniük, enélkül nem tudtak volna leérettségizni. Pár gondolat erről, az egyik önkéntes szájából:

„- És akkor a gimnáziumban, gondolom, neked is meg kellett csinálni ezt az 50 órás önkénteskedést, akkor nem volt egy ilyen realizáció benned, hogy az is egy önkéntes tevékenység volt? - Igen, igen, hát igen, hivatalosan megcsináltam az 50 órás közösségi munkát, de hát akkor így nem nagyon észleltem. Nekem az az 50 órás közösségi munka, az olyan volt, hogyha elő van írva, akkor az nem önkénteskedés, az gyakorlatilag arra jó, hogy szociálisan érzékenyítsünk, hogy azt mondjuk, hogy »a fiatalok önkéntes munkát vállalnak«. De tényleges tapasztalatot biztos, hogy nem ad. Szerintem még lehet, hogy erre tett az is, hogyha elmész valamilyen... helyre az is tök rossz, mert nem biztos, hogy szereted. Minek csinálja ezt az ember, hogyha rossz. Szerintem mindenkinek ki kéne alakítani a saját tapasztalatait az önkénteskedéssel kapcsolatban, mert pontosan az a lényege, hogy akkor működik, akkor éri el a célját, hogyha magadból, a saját céljaidból, akaratodból csinálod. És nekem, szóval most, hogy mondd, így jön le, hogy ennek ellenére a lényeg, hogy akkor önkénteskedjenek a fiatalok, meg hogy hozzárakjanak a mindenhez. Ez egyáltalán nem így esik le szerintem egy 17-8 éves embernek, akinek ezer más baja van az érettségivel meg a felvétellel, mint az, hogy nyáron, amikor mindenki más jól érzi magát, akkor még elmenjen olyan helyekre, ahova amúgy kedve sincsen menni.” (Barnabás)

Természetesen nem általánosíthatunk, hiszen mintám ilyen szempontból egy zárt közösségnek a véleményét, illetve tapasztalatait reprezentálja. Más közösségek, más fiatalok nem biztos, hogy ezen a véleményen osztoznak az kötelező ötven órás önkénteskedést tekintve.

Granovetter (1973) gyenge kötések erejéről írt könyvében – ahogy azt már a szakirodalmi összefoglalóm során is említettem – kiemeli azt, hogy ezek a kötések azért tekinthetők fontosnak, mivel ezekből a kapcsolatokról szerez az egyén a leghamarabb akár állást vagy különböző lehetőségeket. Az egyesületben mindez nagyon jól megfigyelhető egy nemrég létező Facebook csoport meglátéban. A csoport lényege, hogy mindenki, aki valaha az egyesülethez kapcsolódott, legyen ez egy alumni, egy inaktív vagy aktív tag, mindenki benne van. Itt mindenféle információt megoszthatnak a csoport tagjai, akár egy álláslehetőségről vagy pedig egy kiadó szobáról legyen szó. A csoport alapja a bizalom, hiszen szívesebben ajánlanak be a munkahelyükön olyan embereket, akiket már valamennyire ismernek. Így ez a jelenség teljes mértékben alátámasztja Granovetter (1973) elméletét.

Azonban emellett remek példa arra is, hogy mekkora társadalmi tőkét jelent a csoporttagok számára ez a közösség Putnam (1993) felfogása alapján, hiszen a bizalom megléte a csoport egyik legfontosabb alapköve.

Farkas (2013) fogalmára építve továbbá az is megállapítható ebben a közösségben, hogy folyamatos és transzparens tudásátadás van jelen a tagok között. Lehetőségük van egymástól egymásnak képzéseket tartani a legkülönbözőbb témákban, terjedjen ez ki akár „hard” vagy „soft” skillek elsajátítására. A képzéseket szakemberek tartják, olyan egyesületi tagok, akik már a szakmában dolgoznak, vagy van egy képesítésük az adott témáról, és ezt a tudást átadva egy pár alkalmas képzés keretén belül megosztják egymás között. A leadott „anyagok” minden esetben meg vannak osztva egy közös tárolóhelyen, ami az egyesületi tagok számára meg-, vagy újranézhető.

Összefoglalva az általános eredményeket tekintve egy olyan közösségről beszélhetünk, amelyik reflexív motivációval rendelkezik (Fényes és Kiss, 2011). A felvett interjúk során kiderült, hogy az ötven órás iskolai kötelező szolgálat elvégzését nem tekintik valódi önkéntességnek. Továbbá Granovetter (1973) elmélete alapján a közösségben nagyban jelen vannak a gyenge kötések és ezeknek az ereje. Nem utolsó sorban pedig megállapítható, hogy a közösség tagjainak társadalmi tőkéje (Farkas, 2013) az átadott és transzparens tudás miatt igencsak nagy.

II.3.4. Önkéntesprofilok

Az interjúk elvégzése során folyamatosan próbáltam olyan összefüggéseket, mintákat találni az alanyok válaszaiban, amelyek visszatérőek, ismétlődnek. Ezek segítségével terveztem kialakítani profilokat, vagyis önkéntestípusokat, akik a családi háttérüket és a motivációikat megfigyelve egy kategóriába tartozhatnak. Ennek a kategóriarendszernek a kialakítására segítségül vettem Bartal és Kmetty (2011) modellét (1. ábra). A modell szerint az önkéntességmotivációknak négy faktora van, amelyek alapvetően mozgatják az önkénteseket. Ez a négy faktor az érték-értékközeli faktor, az „egoizmus” faktor, a társadalmi minta – szociális interakció faktorok és a pszichológia faktora. A következőkben ismertetném ezeket a faktorokat.

Az érték-értékközeli faktorba tartozó motivációk azok, amelyek mozgatói az értékek, ahol az önkéntes saját értékei azt mondják, hogy végeznie kell ezt a tevékenységet. Ide tartozik a reciprocitás érzése, amely a visszaadás fontosságát jelenti. Kormányzati vagy önkormányzati hiányok megfogalmazása saját magukban, amelyet ők akarnak megváltoztatni. Ide tartozik továbbá a vallás, a kultúra és a környezet is, amelyek mind a saját „preferenciák” meglétét szolgálja.

Az „egoizmus” faktorba tartozó motivációk azok a motivációk, amelyek az „én”-re koncentrálnak. Ezeknek az önkénteseknek fontos az, hogy megértve érezzék magukat, a munkájukat lássák, hogy „gyümölcsözik” és ezért megfelelő elismerést kapnak. Illetve úgy tekintenek az önkéntes munkára, mint karrier-lehetőségre.

A társadalmi minta – szociális interakció faktorokba azok a motivációk tartoznak, melyek háttérben a társadalmi elfogadás, norma áll. Ezen kívül ezek az önkéntesek az önkénteskedésre egy társas, szociális élményként, eseményként tekintenek. Szeretnek eljárni a közösségbe, ahol önkéntes társaikkal lehetnek.

Utolsó sorban pedig a pszichológiai faktor, ahova azok a motivációk tartoznak, amelyek az önbecsülésre és a visszahatásra épülnek.

A profilok kialakítása során azt vettem észre, hogy az interjúalanyok válaszai beilleszthetők ebbe a modellbe. A 11 elvégzett interjúból 3 kategóriába tudtam őket besorolni: az érték-értékközeli, az „egoizmus” és a társadalmi minta-szociális interakció faktorokba. A faktorokba való besorolás során kielemezve az alanyok családi háttérét, megfigyelhetővé vált egy minta. Az alanyok szüleinek iskolai végzettségét tekintve más és más típusú faktorokba estek bele a fő motivációikat megfigyelve.

Beszéljünk tehát az első faktorról. Az érték-értékközeli faktorba három olyan ember esett bele, akiknek családi háttere az iskolai végzettséget tekintve „vegyes”, mivel olyan szülők nevelték fel őket, ahol az egyiknek középfokú, míg a másiknak felsőfokú iskolai végzettsége van. Ezeknek az alanyoknak egyértelműen olyan motivációik voltak, amelyek arra mutattak, hogy azért önkénteskednek a szervezetnél, mert szeretnek adni, segíteni a békéscsabai fiatalokon: *„Szerintem nincs annál jobb érzés, amikor csinálsz valamit és látod a résztvevőknek a mosolyát.” (Anna)*. Ebből is érezhető, hogy fontos számukra mindaz, hogy segítséget nyújthassanak, visszaadhassanak a közösség számára. Egy további aspektusa ennek a faktornak a környezet fontossága: *„Az, hogy én jó munkakörnyezetben dolgozzak, az a saját motivációm...” (Barnabás)*. Sok esetben tehát ez is egy meghatározó része az önkéntes tevékenységük választásának vagy végzésének, hogy milyen környezetben, milyen emberek között tudnak dolgozni, mit biztosít számukra ez a szervezet.

A második faktorba – azaz az „egoizmus” faktorba – azok az alanyok kerültek, akiknek családi háttéréről azt érdemes tudni, hogy két olyan szülővel rendelkeznek, akiknek legalább egy (de van, hogy több) felsőfokú végzettsége van. Ebbe a kategóriába négy embert tudtam besorolni. Ezek az emberek az esetek többségében egyértelműen kijelentették azt, hogy karrier-

lehetőségek szempontjából szeretnék kifejezetten ennek a szervezetnek az önkéntes tevékenységében részt venni. Ahogyan azt már korábban is említettem, manapság nagy hangsúly kerül arra a fiatalok körében, hogy önkéntes tevékenységet végezzenek a „munkatapasztalatok” céljából. A munkáltatónak vonzó azt látni, ha valamelyik fiatal önkénteskedik, hiszen ezzel bizonyítja, hogy elkötelezett egy szervezet mellett (a jövőben akár a céghez is az lesz), illetve, hogy ilyen jellegű karitatív tevékenységeket ingyen is szívesen elvállal. Ennek tudatában az én alanyaim mindezt ekképpen fogalmazták meg: „...*a karrierben is például nekem a munkakeresés során nagyon sokat számított az önkéntes tapasztalatom.*” (Fanni). Egy másik érdekes megközelítése ennek a faktornak egy olyan alanynak az esete, aki orvosi egyetemen tanul, nála például eleve a segítség egy olyan tulajdonság, ami a karrierjéhez elengedhetetlen. Az ő esetében érdekesen domborodott ki a segítség mint egoizmus – vagyis karrier-lehetőség – gondolata.

A harmadik faktor – azaz a társadalmi minta-szociális interakció – alakult a legérdekesebben véleményem szerint. Ebbe a faktorba olyan alanyok estek bele, akik mindenféle családi háttérrel rendelkeznek. Vannak, akinek a szülei mindketten felsőfokú, vannak, akik szülei mindketten középfokú, illetve vannak, akik szülei „vegyesen” felső- és középfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek. Ebbe a kategóriába négy személy került bele. A személyek részletesebb megfigyelése után azt a megállapítást tettem, hogy a négy személyből három olyan, akik ma már nem dolgoznak az egyesületben. Vagy külföldön dolgoznak/tanulnak, vagy pedig inaktívvá váltak. Így az utolsó fennmaradó személy, aki ténylegesen továbbra is dolgozik és önkénteskedik a szervezetben, az az alany, akinek szülei mindketten középfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek. Az ebbe a faktorba eső fiatalok önkéntességének mozgatórugója az, hogy egy olyan társaságban lehetnek, ahol a tagok ismerik egymást, szeretik a közösséget. Sokszor akár egy baráti társaságot alkotva úgy önkénteskedhetnek, dolgozhatnak együtt, hogy közben egymással lehetnek. „*Igazából, amikor jelentkeztem, akkor őszintén megmondom, hogy így nem volt meg a fejemben, hogy én most miért is jelentkezem... A körülöttem lévő emberek a szervezetben motiválnak arra, hogy ebben az egyesületben dolgozzak.*” (Hugó).

A negyedik faktort tekintve – pszichológiai faktor – nem találtam olyan alanyokat, akik számára ez lett volna a motiváció arra, hogy részt vegyenek önkéntes munkában.

További összefüggés a faktorok kategóriákhoz kötve, amely megfigyelhető az egyes faktorok és a családi hátterek között Pólya és Martos (2012) tanulmánya alapján kialakított motivációs kategóriák. Ezek összeköthetőek Bartos és Kmetty (2011) modellével. Így olyan

motivációs alapszükségleteket figyelhetünk meg, amelyek jellemzőek lehetnek az egyes faktorokra. Ezek alapján az érték-értékközeli faktorhoz az autonómia alapszükséglete, az „egoizmus” faktorhoz a kompetencia alapszükséglete, a társadalmi minta-szociális interakcióhoz pedig a kapcsolódás alapszükséglete köthető.

II.3.5. Társadalmi tőke és önkénteskedési motívumok

A kutatásom arra is irányult, hogy megvizsgáljam, hogy az interjúalanyok társadalmi tőkéje hogyan befolyásolja az önkénteskedési motivációikat. Ennek értékeléséhez szintén az 1. táblázat és az 1. ábra összefüggéseit szeretném bemutatni. A táblázatban az értékelést – ahogy már korábban is említettem – az egyik interjúk kérdésköröm, és Putnam (1993) fogalma adta meg.

Az az egyén, aki felismerte, hogy önkénteskedésével karrierlehetőségeket kapott, azt magas társadalmi tőkével jellemeztem, hiszen kapcsolataik megléte erre utalt. Sokan az interjú során úgy fogalmaztak, hogy az egyesületben elvégzett tevékenységük hatására magabiztosabbak lettek, ezzel megkönnyítve a mindennapi életüket. Sokan azt is mondták, hogy a magabiztosságuk által több, önkéntes tevékenységen kívüli kapcsolatot tudtak kialakítani, ezzel is növelve a társadalmi tőkéjüket. *„Nagyon sok magabiztosságot adott az EBI onnan kezdődött, igazából az adta a bátorságot így az egész... mindenhez, amit most csinálok valójában. Ez segített abban, hogy merjek más emberekkel is... kapcsolódni és barátkozni.” (Anna).*

Aki nem tudta ezt így pontosan megfogalmazni, de tisztában volt azzal, hogy valamilyen szinten azért pozitív hatással van az életére, hogy önkénteskedik ebben a szervezetben, ezáltal közepes szinten mozgósíthatóbbak lettek a kapcsolataik, őket közepes társadalmi tőkével jellemeztem. *„Hát így közvetlen profitot nem tudtam levonni belőle, de azt gondolom, hogy ez záros határidőn belül meg fog térülni, hiszen azokat a képességeket és kapcsolatokat, amiket elsajátítottam, azokat majd egyszer biztosan fogom tudni használni.” (Dénes).*

Aki pedig egyáltalán nem vallotta azt, hogy az élete vagy a karrierje szempontjából bármennyire is segítséget vagy előrehaladást jelentett volna számára a szervezetben való munkája, azt alacsony társadalmi tőkével jellemeztem. *„Nagyon nem mondanám, hogy előrevitt volna, nem gondolom, hogy emiatt több emberrel tudok kapcsolódni.” (Gitta).*

A társadalmi tőke mértéke és Bartal és Kmetty (2011) által megalkotott motivációs faktorok között megfigyelhetőek összefüggések. Azoknak az interjúalanyok, akiknek magas a társadalmi tőkéje, a motivációik az érték-értékközeli, a társadalmi minta-szociális interakció,

illetve az „egoizmus” faktorokba sorolhatók. Akiknek közepes a társadalmi tőkéje, azoknak a motivációik az „egoizmus” és a társadalmi minta-szociális interakció faktorokba sorolhatóak. Az az egy interjúalany pedig, akinek a társadalmi tőkéjét alacsonynak ítélt meg, a motivációja szerint az „egoizmus” faktorba sorolható.

Összességében elmondható, hogy azok az interjúalanyok, akiknek magasabb a társadalmi tőkéje, ők sokkal inkább a közösségnek adás fontossága miatt dolgoznak a szervezetben, míg azok, akiknek közepes vagy alacsony a társadalmi tőkéje, ők sokkal inkább önös érdekekből (jó társaság, vagy pedig karrierlehetőség) önkénteskednek az egyesületnél.

III. Eredmények értékelése

Az eredmények értékelését tekintve az mondható el, hogy kritikusan kell állnunk a kapott eredményekhez. A mintám kifejezetten kicsi, így nem mondható reprezentatívnak. Azt is fontos megállapítani, hogy maga a közösség, amiben az önkéntesek dolgoznak, egy igen elzárt csoport. Saját szabályokkal és normákkal rendelkeznek, amelyeket a való életben is gyakran használnak, vagy beleágyazzák ezeket a mindennapjaikba.

Azt is fontos kritikusan megnézni, hogy az interjúzás módszertanának milyen hátrányai észlelhetők az én kutatásom szempontjából. Az interjúzás során szubjektív véleményeket tudhatunk meg. Azt is fontos felismerni, hogy a válaszok a környezet miatt lehet, hogy „eltúlozva” vagy alulértékelve adták meg a válaszadók. Az őszinteséget nem lehet ennél a módszernél biztosra venni. Ahogy azt már korábban is kiemeltem nehezen lehetett kiszűrni azt a megfigyelések során is, hogy az együttműködések milyen téren valósak, mennyire igaz az a kép, amit kaptam róluk a megfigyelések során.

Saját megfigyelésemhez tartozik továbbra az is, hogy sokan az alanyok közül – bár ismerve, hogy a mindennapokban milyen magabiztosan és választékosan tudnak beszélni – nehezen beszélnek témákról akkor, ha kifejezett interjúhelyzetbe kerülnek, így sokszor voltak szóismétlések, értetlen mondatok vagy alig hallatszódo kiejtések. Többek között ez is befolyásolhatta az interjú élményét és annak minőségét.

IV. Összefoglalás

Összességében az állapítható meg a kutatásom elvégzésével, hogy a motivációk fajtái igencsak függenek a családi háttér mivoltjától. Arra a kutatási kérdésemre, hogy az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért hetedik mentorprogramjának mentorai milyen motivációval

rendelkeznek önkéntes tevékenységüket illetően, milyen családi háttérrel rendelkeznek a mentorok, és ez a családi háttér milyen szempontból befolyásolja a motivációjukat, olyan következtetéseket hozhatok, hogy – ahogyan ezt részletesebben leírtam már – Bartal és Kmetty (2011) modellje alapján azok az önkéntesek, akiknek családi háttér alapján az iskolai végzettséget tekintve vegyes, ott az érték-értékközelítő faktorokba sorolható motiváció típus jelenik meg. Akiknek a családi háttér alapján az iskolai végzettség felsőfokú, ott az „egoizmus” faktorokba sorolható motiváció típus van jelen. Illetve utolsó sorban, akiknek a családi háttér alapján az iskolai végzettség középfokú, ott a társadalmi minta-szociális interakció faktorokba sorolható motiváció típus megfigyelhető.

Az önkéntesek társadalmi tőkéjének és a motivációjuk kapcsolatában is találtam összefüggéseket. Így arra a kutatási kérdésemre, hogy „Az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért szervezet Mentorprogramában önkénteskedő mentorainak a társadalmi tőkéje milyen kapcsolatban áll a motivációjukkal?” azt a választ tudom adni, hogy a társadalmi tőke, bár nem jelentősen, de befolyásolja az egyesület önkénteseinek a motivációját. Ha magasabb az egyén társadalmi tőkéje, akkor sokkal inkább a közösségnek való segítségnyújtás van előtérben, mint motiváció, ezzel ellentétben a közepes vagy alacsony társadalmi tőkével rendelkezők saját értékeiket előtérbe helyezve, karrierfejlesztés vagy pedig társaság kedvéért végzik önkéntes tevékenységeiket.

IV.1. Lehetséges felhasználásai a kutatásnak

A kutatás egy átfogó képet ad az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért szervezet hetedik Mentorprogramjának önkénteseinek a motivációiról. Ezeknek a tényeknek köszönhetően bármelyik non-profit szervezet felhasználhatja szervezetfejlesztési szempontból, illetve abból a célból, hogy jobban megértse az ott dolgozó önkénteseket. Ez a kutatás továbbá érdekes szociológiai jelenség megfigyelésére is, hiszen nagyon eltérő, hogy miként jelennek meg a motivációk egy olyan szervezeten belül, ahol a projektek és a programok oktató jellegűek.

IV.2. Lehetséges veszélyei a kutatásnak

A kutatásom során azt kell veszélyként megemlítenem, hogy mivel kevés interjúval és egy viszonylag zártabb, vidéki közösséggel dolgoztam, így a kapott eredmények nem kizárólagosak. Lehetséges, hogy nem minden szervezetre igazak ezek a megállapítások. Továbbá a felvett interjúk során többször is tapasztaltam, hogy egy feszült hangulatot szült az

a tény, hogy tudták a résztvevők, hogy egy interjún vesznek részt. Emiatt sokszor zavartak és visszahúzódtak voltak.

V. Köszönetnyilvánítás

A kutatás elvégzése sok ember segítségével jött létre, így szeretnék köszönetet nyilvánítani számukra. Elsősorban szeretném megköszönni konzulensemnek, Hegedűs Ritának, aki a kutatás során lelkesedéssel és rengeteg szakmai segítséggel fordult felém. Továbbá szeretném megköszönni az Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért szervezetnek, hogy teret adtak a kutatás elvégzésére. Ezen túl pedig annak a tizenegy embernek, akik a válaszaikkal betekintést adtak az önkéntesek rendkívül lenyűgöző és érdekes világába.

VI. Irodalomjegyzék

Bartal, A.M., & Kmetty, Z. (2011). A magyar önkéntesek motivációi – A magyar önkéntes motivációs kérdőív sztenderdizálásának eredménye alapján. *Civil Szemle*, 2011 (4), 8-30.

Pólya, B., & Martos, T. (2012). Miért jó önkéntes munkát vállalni? Az önkéntesség és az étellel való elégedettség kapcsolata öndetermináció-elméleti megközelítésben. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 13 (3), 255-271.

Coleman, J. S., (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, (94), 95-120.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.

Dörner, L. (2021). Az önkéntesség motivációs elméletei integratív keretben. *Önkéntes Szemle*, 2021 1(1), 39-55.

Mink, M. (2022). Felkészít-e az önkéntesség a munkaerőpiacra? *Önkéntes Szemle*, 2022 2(2), 128-137.

Fényes, H. & Kiss, G. (2011). Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és közösség*. 2011 2(1), 35-47.

Silló, Á. (2015). Egyetemista fiatalok önkéntessége. *Metszetek*. 2015 4(1), 118-127.

Bodó, M. (2014). A közösségi szolgálat 2011-es bevezetése és tanulságai. *Új Pedagógiai Szemle*, 3(4), 47–68.

Bourdieu, P. (1998). Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. *Lengyel György és Szántó Zoltán (szerk.): Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Aula Kiadó, Budapest*, 155-176.

Farkas, Z. (2013). A társadalmi tőke fogalma és típusai. *Szellem és Tudomány*, 4(2), 106-133.

Czike, K. (2001). Önkéntesség számokban. *Esély*, 6, 18-46.

Putnam R.D. & Leonardi R. & Nanetti R. Y. (1993). Making Democracy Work. *Princeton University Press*. Princeton.

VII.Mellékletek

VI.1. Interjúkérdések

Demográfiaira vonatkozó kérdések:

- Milyen típusú településen laksz?
- Hány éves vagy pontosan?
- Milyen végzettséggel rendelkezel?
- Milyen végzettséggel rendelkeznek a szüleid?
- Egy háztartásban hányan laktok együtt? Jelenleg a szüleidnél élsz?
 - Ha nem a szüleiddel élsz, akkor hol?
- Mesélj kicsit a családról. Hogyan néz ki a családod?
- Honnan jutott eszedbe, hogy önkéntességgel foglalkozz fiatalon?
- Milyen szakon tanulsz most?

Saját céljai, értékei...

- Milyen értéket tekintesz legfontosabbnak egy emberben?
- Mi az az érték, ami benned van, ami miatt szeretnéd, hogy felnézzenek rád társaid?
- Mi a célod az életben?
- Mi a célod az önkénteskedéssel?
- Szerinted magasabb társadalmi státuszba tehető az az egyén, aki önkéntes tevékenységet folytat?

Önkéntességre vonatkozó kérdések:

A kérdezett önkénteskedése

- Honnan hallottál először az önkénteskedés lehetőségéről?
- Milyen nonprofit szervezetben vagy szervezetekben tevékenykedsz?
- Mióta vagy részese a szervezetnek vagy szervezeteknek?
- Milyen feladataid vannak a szervezetben?
- Heti hány órát foglalkozol önkéntes tevékenységgel?
- Van-e bármilyen képesítésed az önkéntes munkádnak a területén?

Motiváció

- Mi miatt jelentkeztél önkéntes tevékenységre?
- Mi motivál, hogy részt vegyél kifejezetten ennek a szervezetnek a munkáiban?
- Mit gondolsz mi lehet más önkénteseknek (akár önkéntes társaidnak) a motivációja?
- Szerinted a te motivációd milyen téren tér el más önkéntesek motivációjától?
- Miként tekintesz az önkéntesség fogalmára? Mi jut róla először eszedbe?

Gondolatok az önkéntességről

- Hogyan látod az önkéntesség jövőjét?
- Szerinted mennyire fontos, hogy a generációd részt vegyen önkéntes tevékenységekben?
- Mi az, ami szerinted motiválhatná a generációdat, hogy többet önkénteskedjenek?
- Szerinted milyen értékeket képvisel egy önkéntes?

Megszemélyesítő játék

- Ha az önkéntesség fogalma egy személy lenne, milyen személyiséggel rendelkezne?
- Ha a szervezet, amelyben önkénteskedsz egy állat lehetne, akkor milyen állat lenne?

Önkéntesség és társadalmi tőke:

- Szerinted javít az személyiségeden, hogy önkéntes tevékenységet végzel? Válaszodat kérlek magyarázd.
- Szerinted érdemes önkéntes tevékenységet végezni fiatalon?
- A szüleid önkénteskedtek valaha?
- Milyen lehetőségek rejlenek az önkéntes tevékenység vállalásában szerinted?

- Volt már valaha, hogy segített a karriereden az, hogy önkéntes tevékenységet végeztél?
Válaszodat kérlek részletezd.
- Hogyan építesz kapcsolatokat?

VI.2. Informált beleegyezési nyilatkozat

„Önkéntesek társadalmi tőkéjének kvalitatív vizsgálata”

Lenkefi Sára Boglárka

- A kutatás résztvevői: Egyesület Békéscsaba Ifjúságáért Mentorprogram VII. Évfolyamának mentorai
- A kutatás finanszírozója: Szakdolgozati kutatás, Budapesti Corvinus Egyetem
- A kutatás célja, témája: Nonprofit szervezetek önkénteseinek motivációvizsgálata
- A részvétel önkéntes, bármikor visszaléphet.
- A kutatást titoktartás övezi. Az interjú során felvett beazonosítható adatok anonim módon vannak kezelve. Ezek prezentációban vagy a dolgozatban nem lesznek felismerhetően feltüntetve.
- Az eredmények várhatóan a szakdolgozatban lesznek olvashatóak (későbbiekben esetlegesen folyóiratokban). Az interjúalany olyan jellegű személyes elemzést nem fog kapni, amely a beazonosíthatóságot veszélyeztetik, egyénekre lebontott elemzést nem fog tartalmazni a dolgozat.
- Az interjúra egy, az interjúalany számára kényelmes helyen kerül sor, ahol csak a kérdező lesz jelen. Az interjú nagyjából 1 órát fog igénybe venni.
- Potenciális kockázat az interjúalany számára, hogy nem kap személyes elemzést az interjú felvétele és kielemezése után, és előny, hogy egy kevésbé kutatott téma résztvevője lehet, illetve egy érdekes beszélgetésben vehet részt.

További információkért a kutatásról a kutatás vezetőjéhez fordulhat:

Lenkefi Sára Boglárka

sara.lenkefi@stud.uni-corvinus.hu

Beleegyezési nyilatkozat:

A válaszadás megkezdése előtt elolvastam vagy felolvasták nekem a fenti információkat. Lehetőségem volt arra, hogy kérdéseket tegyek fel, amelyeket megfelelően megválasztak. Hozzájárulok, hogy a „Önkéntesek társadalmi tőkéjének kvalitatív vizsgálata” kutatás keretén belül interjú készüljön velem, az interjúról az elemzés céljából hangfelvétel készüljön, és hogy az interjún elhangzottakat elemzések készítéséhez felhasználják. Az engedélyt annak tudatában adom, hogy a kutatás résztvevői vállalják, hogy az elkészült elemzésekben a nevem nem szerepel, nem leszek beazonosítható, és az általam megnevezettek sem szerepelnek név szerint a tanulmányokban, kutatási jelentésekben. A kutatás semmilyen személyes beazonosítható adatomat nem adja ki a kutatáson kívüli fél részére. A kutatásban való részvételem önkéntes.

Név:

Aláírás:

Helyszín, dátum: