

AZ ÖNKÉNTESSEG MOTIVÁCIÓI A FIATAL FELNŐTTEK KÖRÉBEN

SEN146
2023. április 20.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	4
2. ELMÉLETEK ÉS KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK	7
2.1 ÖNKÉNTESSEG ÉS MOTIVÁCIÓ	7
2.2 MUNKAERŐPIAC	12
2.3 VALLÁS	15
3. MÓDSZERTAN	20
4. KUTATÁSI EREDMÉNYEK	22
4.1 ÁTTEKINTÉS AZ INTERJÚALANYOK RÉGI ÉS ÚJ TÍPUSÚ MOTIVÁLTSÁGÁRÓL	22
4.2 ÖNKÉNTESSEG – ÁLTALÁNOSÁGBAN, ASSZOCIÁCIÓK	23
4.3 SZOCIALIZÁCIÓS SZÍNTEREK HATÁSA	25
4.4 KARRIER ÉS TAPASZTALATSZERZÉS	31
5. KÖVETKEZTETÉSEK	35
6. IRODALOMJEGYZÉK	37
7. MELLÉKLET	40
7.1 TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK	40
7.2 INTERJÚVÁZLATOK	40
7.3 BELEEGYEZŐ NYILATKOZAT	46

1. BEVEZETÉS

„Szemmel láthatóvá válik, mire volna képes az ember, ha jó célok érdekében, együttműködésre használná az energiáit, s erősen kitűnik az is, hogy egymás szolgálata, segítése által lehetünk igazán boldogok és sikeresek.”

Geiszer Richard fotográfus¹

Manapság egyre többen választják az önkéntes munkát társadalmi értékteremtési eszközként. Mindenkinél, akiben van hajlandóság arra, hogy segítsen, lehetősége van megtalálni a hozzá legközelebb álló módot. Különböző szervezeteken keresztül is tehetünk jót másokért, illetve választhatunk alkalmi vagy hosszútávú opciók közül preferenciáinknak megfelelően. Forgács-Fábián (2021) szerint egy társadalom életében a megújulási lehetőséget az önkéntesség nyitja. Az önkéntesség tehát kulcsfontosságú szerepet tölt be, amit a magyarországi statisztikák is alátámasztanak, hiszen a KSH által közzétett adatok alapján elmondható, hogy a 15-74 év közötti korcsoport 31%-a 2020-ban úgy nyilatkozott, hogy az adatfelvételt megelőző 12 hónap során végzett önkéntes munkát.² A 2011-es Köznevelési Törvény miatt bevezetésre kerülő kötelező 50 óra iskolai közösségi szolgálat is célul tűzte ki az „aktív és felelős állampolgárrá nevelést”, ahogyan Matolcsi (2017: 142) fogalmaz. Az „ISZK” (iskolai közösségi szolgálat) célja a tapasztalati tanulás biztosítása, azonban ez a tevékenység több ponton is nagyon hasonlít az önkéntes munkavégzéshez, sőt a legtöbb helyen, ahol igazolást lehet szerezni, önkéntesek is dolgoznak. Gyorgyovich (2023) szerint a fiatalok önkéntes munkában való aktivitását növelheti az ISZK bevezetése. Úgy fogalmaz, hogy ez a lehetőség perspektíva tágító hatású lehet, illetve biztosítja a rövid és hosszú távú önkéntes tevékenységekhez való csatlakozás lehetőségét is. Most már 10 éves gyakorlatnak mondható az is, hogy éveket dedikálnak az önkéntességnek, hiszen 2001-ben volt az Önkéntesek Nemzetközi Éve, 2011-ben az Önkéntesség Európai Éve, 2021-ben pedig az Önkéntesség Magyarországi Éve.

Az egyre nagyobb népszerűségnek örvendő téma kapcsán azonban felmerül a kérdés, hogy a profitorientált társadalmunkban miért áll érdekében bárkinek is időt, energiát és anyagi javakat áldozni egy olyan tevékenységre, amelyből előreláthatóan, egyértelműen nem remélhet közvetlen anyagi hasznot. Milyen motivációval rendelkezik egy önkéntesnek jelentkező ma Magyarországon?

¹ <https://nemadomfel.hu/gieszer-richard/>

² <https://www.ksh.hu/ffi/2-10.html>

Dolgozatomban az önkéntességen belül a fiatal felnőttek által végzett önkéntes tevékenységekre fókuszálok. Kiemelt figyelmet szentelek az önkéntesek motivációinak vizsgálatára, amit interjú adatfelvétellel valósítok meg. Érdeklődésem a vallásos és nem vallásos interjúalanyaim motivációinak kialakulására, fenntartására és az erre ható tényezők mélyebb megismerésére és feltárására irányul. A szakirodalmi motiváció-tipizálás támpontként szolgált az egyes csoportok interjúkérdéseinek összeállításánál.

A vallásos interjúalanyaim esetében a hangsúlyt arra fektetem, hogy a vallás vajon befolyásolhatta-e, illetve, ha igen, akkor hogyan gyakorolt hatást az alanyok motivációinak változására. A velük folytatott interjúk elemzése során kiemelt figyelmet szentelek majd annak, hogy az altruisztikus motivációkon túl megfigyelhetők-e az alanyok életútjaiban más motivációs hatás is, találók-e olyan tényezőket, melyeket a szakirodalom nem említ, eltér-e a motivációról és az önkéntességről alkotott képük nem vallásos társaikhoz képest. Az interjúk során kitérek a Tomka Miklós féle öt csoportra a vallás megnyilvánulásával kapcsolatban (Tomka 2002, In: Murányi 2004), amiket az önkéntes munkavégzés szempontjából vitatok meg interjúváltjaimmal. Kitérek az előítéletesség vagy sztereotípiák és az önkéntes munka kapcsolatára, illetve a vallási szocializációs színterek: család, baráti kör, egyházi közösségek hatására is.

Nem vallásos alanyaikkal folytatott interjúk során, arra vagyok kíváncsi, hogy mi hatott ezekre az emberekre, ami miatt az önkénteskedést választották. Vajon ezeknek az alanyoknak az életében is fellelhető olyan közösségi hatás, mint amire a vallásos alanyoknál számítok? Ha nem, mi helyettesítette ezekben az esetekben ezt az ösztönző funkciót? Beszélhetünk-e az ő esetükben is családi hatásokról? A nem vallásos alanyokkal folytatott interjúk során a fókusz azoknak a tényezőknek a feltérképezésére fog irányulni, amelyek összesége hatott a motivációjukra, hogy végül önkéntesnek jelentkeztek. Elemzésem során kitérek majd arra, hogy a megismert vallásos alanyokkal folytatott interjúkhoz képest megfigyelhetők-e különbségek és arra keresem a választ, hogy a differencia kizárólag a vallásosságnak tulajdonítható-e, ahogyan azt első ránézésre gondolnánk. Továbbá kitérek arra is, hogy ha az interjúalanyok idejében már kötelező volt az iskolai közösségi szolgálat teljesítése az érettségéhez, akkor hatással volt-e az élmény a későbbi önkéntes munkavállalásukra.

Elemzésem során az életkori sajátosságokat figyelembe véve kitérek a munka szerepére is az önkéntesmotivációk kapcsán és arra keresem a választ, hogy vajon a tapasztalatszerzés és az önkéntességgel járó presztízs a munkaadó előtt ösztönző tényező

lehet-e a pálya- és életkezdő önkéntes alanyaim esetében, illetve ezen a területen van-e különbség vallásos és nem vallásos alanyaim motivációi között.

Vizsgálatomat a 20-25 év közötti korcsoportra szűkítem Fowler modelljét figyelembevéve (Elek 2017), mert azt feltételezem, hogy ez az életszakasz is befolyásolja a motivációk alakulását.

Kutatásom célja egy olyan elemzés készítése, amely árnyalja vagy színesíti a képet a fiatal felnőttek önkénteskedésének motivációit illetően.

Először a szakirodalmak alapján kívánom meghatározni a motiváció fogalmát, bemutatom a kutatásom szempontjából releváns különböző önkéntességi motivációk elméleti hátterét. Meghatározom a hit és vallásosság fogalma közti különbséget, bemutatom a vallásosság és az életkor lehetséges kapcsolatát, illetve a vallásosság önkéntességre gyakorolt hatását. Megvizsgálom az alapsoksaságra jellemző munkaerőpiaci viszonyokat, majd az önkéntesség jelentőségét munkatapasztalati aspektusból, illetve azt, hogy a humánerőforrás-menedzsment szempontjából van-e és ha igen, milyen értékkel bír az önkéntes tevékenység.

Dolgozatom további részében az interjúk adatfelvételi eredményeimet vetem össze a szakirodalomban olvasottakkal és ennek alapján vonok le következtetéseket.

Véleményem szerint érdemes lenne nagyobb figyelmet szentelni az önkéntességre motiváló tényezőknek. Mint ahogy arra Király, Borbély, Müller és Bíró rámutat (2018), az önkéntességnek társadalomra vetíthető pozitív hatása van, hiszen segíti a társadalomba való beilleszkedést, elősegíti a mikro és makro környezetünk optimalizálását és kohézióját. Ha a motivációs tényezők erősítésére vagy ezeknek a megismertetésére nagyobb hangsúlyt fektetnénk a fiatal generációk szocializációja során, az nagyban hozzájárulna későbbi boldogulásukhoz, egészségükhöz, munkaerőpiaci stabilitásukhoz, a társadalomban elfoglalt helyük sikeres megtalálásához, társadalmi aktivitásukhoz és integrációjukhoz. Reményeim szerint munkám adalékokkal szolgál majd a fiatal felnőttek önkénteskedési motivációnak megértéséhez, különös tekintettel a vallási hatásokra.

2. ELMÉLETEK ÉS KUTATÁSI ELŐZMÉNYEK

2.1 ÖNKÉNTESSEG ÉS MOTIVÁCIÓ

2.1.1. AZ ÖNKÉNTESSEG

Dolgozatomban az önkéntesség definíciója alatt Dorner (2019) megfogalmazása nyomán az olyan proszociális tevékenységeket értem, melyekért az önkéntesek anyagi juttatásban nem részesülnek, ezeket a munkákat saját döntésük alapján vállalják, és olyan személyekért végzik, akik nem a családtagjaik. Az önkéntes munkavégzéssel az egyének a társadalom hasznára válnak. Ezt a munkát vállalhatják szervezett körülmények között, de közvetlenül is a jelentkezők. Önkéntes az, akire a felsorolt feltételek együttesen érvényesek és a kikérdezést megelőző 12 hónap során önkéntes tevékenységet végzett. Interjú adatfelvételem alanyait ezeknek a szempontoknak megfelelően választottam ki. Az önkéntesség elméleti alapjául a Hustinx és Lammertyn által megfogalmazott önkéntesség modernizációs paradigmáját használom (Hustinx & Lammertyn 2003, In: Fényes & Kiss 2011). Ahogy Keller (2007) fogalmaz, modernizáció alatt az olyan gazdasági jelenséget érthetjük, amely az iparosítás által következik be. Mindez hatással, befolyással van a társadalmi és gazdasági fejlődésre, fellendülésre, ami által megtörténik az elszakadás a tradicionális berendezkedéstől. Fényes és Kiss elemzéséből kiderül, hogy az újtásból, a hagyományoktól való elszakadásból az következik, hogy kauzális összefüggés van a modernizáció és az önkéntesség alapjainak megváltozása között. Létrejön az új típusú motiváció, amely szakít a régi típusú, tisztán bibliai, krisztusi motivációkkal. A hangsúly már sokkal inkább az önkéntesen és a munkavégzés által szerzett előnyökön van (Fényes et al., 2011). Továbbá a modernizáció hatása a civil társadalom aktivitásán is tetten érhető, hiszen a demokráciának köszönhetően az állampolgárok társadalmi szerepvállalása egyre inkább kiteljesedett, ami az új típusú motivációt erősítette, írja Silló (2016).

2.1.2. A MOTIVÁCIÓ

Susan Fowler (2016) szerint a motiváció fogalmának meghatározásakor már a kezdő kérdéssel, miszerint „motiváltak vagyunk-e?”, vakvágányra kerülünk. Szerinte a motiváció vizsgálatakor a fókuszban annak kellene állnia, hogy mi motivál, hiszen a motiváció, mint olyan, minden ember életében eredendően jelen van, a diszkrepancia a motiváció fajtái között áll fenn. Ahogy Bartal (2010) is alátámasztja ezt, a motiváció normatív megfogalmazása igencsak nehézkes, talán a cselekvés kiváltó okaként vagy indítékként határozhatnánk meg, ami a cselekvés intenzitását befolyásolja.

2.1.3. A MOTIVÁCIÓ LEHETSÉGES TIPIZÁLÁSAI

Az önkéntesség motivációit illetően három típust határozhatunk meg: régit, újat és vegyeset. Ez a tipizálás lehetővé teszi a motivációk árnyaltabb megkülönböztetését, a korábban említett kategorikus vagy kizárólagos, csak altruisztikus és csak egoista motivációvizsgálatokkal szemben. A következőkben ezt a három típust mutatom be a szakirodalom alapján.

Dorner (2013: 331) az altruizmusról úgy ír, mint „proszociális cselekedetek, illetve önzetlen segítségnyújtás (... ami a) szociális magatartásforma alapját képezik.” Úgy fogalmaz (2021), hogy annak az egyénnek, aki altruisztikus motivációs tényezők hatására vállal önkéntes munkát, a fókuszában a segített személyek vagy csoportok boldogulásának elősegítése áll. Emellett megemlíti (2013: 331) azt is, hogy nincs konszenzus a „vegytisza altruizmusról”. Ez azt jelenti, hogy az önkéntes munkavállalás szimmetria reményében történik, tehát amennyiben az önkéntes idejét és energiáját adja, valamiféle viszonzást elvár cserébe. Bár a kutatások azt mutatták, hogy a tiszta altruizmus egy létező jelenség, fontos észben tartanunk, hogy ritka ezen önkéntes esetek száma. Ezekről az önkéntesekről azt írja (2021), hogy aktív társadalmi életet élnek, illetve magas szociális érzékenységgel rendelkeznek és nem csak az ilyen jellegű munkák során jellemzi őket segítőkészség, hanem a mindennapok során is. Jellemzően hosszabb távon vállalnak önkéntes munkát az altruisztikus motivációval rendelkező egyének. Fényes és Kiss (2011) a közösségi önkéntesség kapcsán megállapítják, hogy az egyén számára a vallási indíttatás, a hagyományos értékek meghatározók. Szeder (2013) pedig kitér a régi típusú motivációt elemezve arra, hogy az önkéntes munka szerepe ezeknél az egyéneknél csoportképző, amit az egyház hatásaként értékelhetünk.

Amíg az önkéntes munka, ahogy az előbb említettem, hatással lehet a társas kapcsolatok létrejöttére, szorosságára és fennmaradására, addig a létrejött csoportban végbemenő társas interakciók és elvárások befolyásolhatják az önkéntes egyén önképét. Ez a szerepidentitás elmélete, melyről Dorner (2013: 342) azt írja, hogy „minél inkább azonosítják mások a személyt egy bizonyos szereppel, annál jobban fogja internalizálni és az énképe részévé tenni azt”. Gyorgyovich (2023: 6) szerint ez a befolyásoló hatás a többiek részéről nem áll fenn sokáig, mivel a szerepidentitás fogja átvenni ennek a helyét, így az egyén „következetes maradhat az énképéhez”. „Az önkéntes identitás kialakulásával a segítség nem annyira a személy cselekedetét, mint inkább önmeghatározását fogja jelenteni” – fogalmaz Dorner (2013: 342). Tehát az önkéntes munkavégzés elkezdésénél a társaság részéről jövő motiválás meghatározó lehet, majd

idővel, az önkéntes szerepidentitás létrejöttével és megerősödésével az egyén öndefiníálása a segítői szerepből „valódi önkéntes” szerepbe lép át. Ehhez az önkéntes csoportba való integrálódás és az elsődleges csoportok támogatása nagy mértékben hozzájárul (Gyorgyovich 2023).

Dorner (2021) az énoorientált motívumokkal kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy az ilyen típusú motivációval rendelkező önkéntesek prioritása minden előny, amit a későbbi munkavállalás, társadalmi tőke kiterjesztés, illetve a saját mentális jólét kapcsán megszerezhet és hasznosíthat az egyén. Ahogyan Nagy, Hajdú és Polonkai (2021) elemzéséből látjuk, az elmúlt évtized során a magyar önkéntesek motivációit főként az új típusú elemekkel jellemezhetjük, melyek tudásuk elmélyítésére és releváns szakmai tapasztalat megszerzésére irányulnak. Silló (2016) szerint a motiváció modern formája inkább a fiatalabb korosztályra jellemző, a világ felé mutatott minden kreativitásával és kíváncsiságával együtt. Fényes és Kiss (2011) tanulmányukban megjegyzik, hogy a modern motivációs típusú önkéntesség általánosságban kevésbé a szokásokon vagy spontaneitáson alapul, illetve Markos (2012) szerint rövid ideig tart, és a régi típusúval ellentétben nincs akkora csoportképző ereje. Ahogy Szeder (2013) fogalmaz, jellemzően programcentrikusak az egyének. Az olvasott szakirodalmak alapján az a véleményem, hogy ennek oka magában a motivációban rejlik, hiszen a lehetőségek kipróbálására, a tapasztalat színesítésére és elmélyítésére adnak lehetőséget az alkalmi jellegű önkéntes tevékenységek.

Nem szabad megfeledkeznünk azonban arról sem, hogy a modernizáció és a modern (más kifejezéssel: reflexív) önkéntesség megerősödésével nem merült teljesen feledésbe a hagyományos, értékek mentén alakuló, régi típusú motiváció. Sőt, az esetek jelentős részében az önkéntesség hátterében felfedezhető mindkét típusú motivációs bázis, azaz beszélhetünk vegyes típusú motivációról, ami szintén nagyon gyakori a fiatal korosztály körében, mondja Dorner. Kitér arra, hogy ennek oka valószínűleg az életkori sajátosságból ered, hiszen ekkor válik fontossá, napirendi kérdéssé a karrierrel együtt a megélhetés, illetve a megértés kérdése (Dorner 2021).

A motivációs tényezők kategorizálása során új perspektívákat nyitottak meg Neely és munkatársai (2021, In: Pótó & Sipos 2022: 26), amikor négy motivációs kategóriát állítottak fel motivációkutatói eredményeik fényében. Ezek a következők: „**proszociális** (ez elsősorban a segítőkészséghez, mások életének jobbá tételéhez, a közösség fejlesztéséhez kapcsolódik); **szolidaritás és szocializáció** (ebbe a csoportba tartozik a találkozás lehetősége új emberekkel, a közös célokért való közös munka öröme, az azonos

érdeklődésű társaság iránti igény, stb.); **önfejlesztés** (ide sorolhatók a más elméletek által főleg »egoisztikusnak« kategorizált tényezők, mint a karrierépítés vagy a képességfejlesztés, illetve a kapcsolatépítés is); végül az **érzelmi** tényezők (ide tartoznak a hagyományos indokok, a vallásosságból fakadó indíttatás, az egyéb ideológiai alapú indokok, illetve a családból vagy a korai közösségek értékrendjéből örökölt motivációk).” Az önkéntesség funkcióit illetően Fényes és Kiss (2011) négy fajtát különböztet meg, ami a gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai és szociálpszichológiai funkció. Kutatásom szempontjából a társadalmi-közösségi és szociálpszichológiai funkció vizsgálata releváns, így a következőkben ezeket fogom bemutatni.

2.1.4. AZ ÖNKÉNTESSEG FUNKCIÓI

Az önkéntesség a társadalmi-közösségi funkció szemüvegén keresztül nézve főként csoportképző szerepet tölt be. Elmondható, hogy ezáltal pozitív változások történnek a csoportkohéziót illetően. A problémamegoldás gördülékenyebbé válik, a résztvevő egyének szociális vagy társadalmi érzékenyítésen esnek át, ezáltal megváltozik a viselkedésük bizonyos érintett, társadalmi csoportokkal kapcsolatban, illetve nagyobb mértékben vállalnak felelősséget a hátrányos helyzetű társaikért.

A szociálpszichológiai funkció kapcsán megkülönböztethetjük az önkéntesség szocializációs és mentálhigiénés hatását. Míg előbbinél a fiatalok esetében az önkéntes munka integráló hatású és szupervizori szerepet tölt be, ezáltal kibővíti a klasszikus szocializációs szintereket, addig az utóbbinál az össztársadalmi mentális jóllét javulásában és többek között a munkanélküliség megoldásában való segítő funkció figyelhető meg.

2.1.5. SZOCIALIZÁCIÓS SZÍNTEREK ÉS SZOCIÁLDEMOGRÁFIAI TÉNYEZŐK

Az új szocializációs szinterek kialakulásával reflektált lesz a korcsoport és a média hatása az egyénre, illetve kiemelt szerepet kap az optimális szabadidő felhasználás, melyre az önkéntes munkavállalás jó lehetőség a fiataloknak. A bevezetőben is említett módon, az önkéntesség iránt érdeklődőknek lehetősége nyílik arra, hogy több ágazatban is kipróbálják magukat önkéntesként és ezáltal a próbálgatás által megtalálhatják a hozzájuk legközelebb álló formáját a segítői tevékenységnek (Fényes et al., 2011).

Szociáldemográfiai jellemzőket vizsgálva Bocsi, Fényes, és Markos (2023: 34) szerint a felsőoktatási tanulmányok is hozzájárulnak ahhoz, hogy valaki önkéntes munkát vállaljon, sőt, a hallgatók sok esetben már korábban is részt vettek karitatív jellegű tevékenységekben, amik ösztönözhatték őket arra, hogy az egyetemi tanulmányaik alatt is folytassák az önkénteskedést. Kiemelték továbbá, hogy az optimális jövedelmi helyzet

is erősítő tényező lehet az önkéntesség elvállalásának mérlegelése során. „A kevésbé kedvező anyagi háttérű fiatalok sokkal kisebb valószínűséggel vállalnak önkéntes munkát, mint a jobb helyzetben lévő fiatalok.”

2.1.6. NEMZETI ÖNKÉNTES STRATÉGIA ÉS AZ 50 ÓRA ISKOLAI KÖZÖSSÉGI SZOLGÁLAT

Az önkéntesség népszerűsítésre tett kísérlet kapcsán fontos megemlítenünk a Nemzeti Önkéntes Stratégiát (2012-2020), amelynek missziója az állampolgári felelősségvállalás növelésének támogatása mellett az, hogy informáljon és egy általános képet mutasson az önkéntességről, a lehetőségekről és annak pozitív hozadékaival. Állampolgári felelősségvállalás alatt Markos (2016: 446) szerint a következőt érthetjük: „a közsférában a társadalmi felelősségvállalás fő célja a közösségi célok elérése, melyhez a különböző szektorok együttműködésére van szüksége. Fontos a fenntartható gazdasági-társadalmi fejlődés iránti elkötelezettség, mind egyéni, mind intézményi szinten. (...) Társadalmi felelősségvállalás területei a következők lehetnek: (...) környezetünk, (...) munkatársaink, (...) társadalmunk”. Ezen felül kitér az önkéntesség oktatásban elfoglalt helyére és hangsúlyozza a korai szociális érzékenyítés fontosságát. Célul tűzi ki az önkéntességgel kapcsolatos kérdések megválaszolását és a kielégítő informálást, hiszen ennek hiánya mutatkozik meg az önkéntes tevékenységekkel kapcsolatos gyakori előítéletek által. Ennek egyik formájaként megnevezhetjük a kötelező iskolai közösségi szolgálatot is, amely a 2011-es Köznevelési Törvénnyel³ lépett hatályba. A közösségi szolgálat a törvény szerint „szociális, környezetvédelmi, a tanuló helyi közösségének javát szolgáló, szervezett keretek között folytatott, anyagi érdektől független, egyéni vagy csoportos tevékenység és annak pedagógiai feldolgozása”. Markos (2021), kutatásának elemzésében kitér arra, hogy az 50 óra közösségi szolgálat elvégzésével – amellett, hogy a munka kötelező mivolta „rányomta a bélyegét a tevékenységre” (Perpék 2023) –, a fiatalok önkéntes munkavállalásában pozitív tendenciákat fedezhetünk fel, illetve aktívan segítette a pályaorientációt és a munkaerőpiaci integritásukat is.

Az új generációk önkéntes munkavégzésbe való bevezetésénél, bevonásánál Haski, Leventhal és szerzőtársaik (2019, In: Pótó et al., 2022) kutatásaik alapján megemlítenek olyan tényezőket, jellemzőket, amelyek az esetek jelentős részében motiváló hatásúak a fiatalokra nézve az egyes eseményeken belül. Ilyen például az önkéntesség megvalósulásával kapcsolatban az, hogy eseményhez kötött-e az alkalom, az időkeret meghatározása, inspiráló-e a tevékenység vagy a közösség, illetve milyen

³<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100190.tv>

kompetenciákat igényel az egyéntől és végül, hogy mennyire rugalmas a csatlakozás lehetősége.

Ahogy az önkéntes munka kapcsán, úgy az 50 óra közösségi szolgálat esetében is megfigyeléseket végzek majd az interjúim elemzésekor, és arra keresem a választ, hogy mennyiben járult hozzá ez a pedagógiai módszer a szocializációs szinterek bővüléséhez, illetve az elkötelezettséghez az önkéntes munkavállalás és a társadalmi szolidaritás mellett. Valóban ellátja-e funkcióját és tekinthetünk-e rá ugródeszkeként, ha a fiatal generációk önkéntességének vagy motivációinak kérdését vizsgáljuk? Mi a személyes tapasztalata azoknak az önkénteseknek a közösségi szolgálatról, akiknek már kötelező volt teljesíteni ezt az óramennyiséget vagy önkéntesként egy csapatban dolgoztak olyan diákokkal, akik éppen közösségi szolgálatot végeztek?

2.2 MUNKAERŐPIAC

Mint ahogy azt már korábban kifejtettem, a modern típusú önkéntesség során az egyének főként a rövidebb távú, alkalmi jellegű munkákat vállalják. Erre az új jelenségre, amikor a fiatalok rövid időn belül többféle önkéntes munkát vállalnak vagy próbálnak ki, a szakirodalmakban „forgóajtós” önkéntességként hivatkoznak, ahogy azt Silló is teszi (2015: 120). Az új típusú önkéntesek korösszetételére jellemző, hogy fiatalok vagy pályakezdő fiatalok a munkavállalók. Az általam vizsgált szakirodalmak alapján elmondható, hogy sokan közülük az önéletrajzuk színesítése végett végeznek társadalmi jellegű tevékenységet. Ahogy azt Nagy és munkatársai is írják (2021), az önkéntességgel hazai és nemzetközi tapasztalatra is szert tehetnek az egyének. Ezek mind növelik a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci értékét, illetve az esélyeket az előnyösebb munkavállalói pozíciók megszerzésére, írja Bocsi és munkatársai (2023). Evans és Saxton (2005, In: Silló 2015) meg is említik, hogy az önéletrajzban feltüntetett önkéntes munkavégzés több országban is előnyt jelent a meghirdetett álláspozíciókra történő jelentkezés során.

2.2.1. EGYÉNI KARRIERMENEDZSMENT: AZ ÖNKÉNTESÉG

Nem véletlenül szempont a pályakezdő fiataloknál a gazdag önéletrajz megléte. Ahogy Gyöngyösi és Geist fogalmaznak (2008), a munkaerőpiacon kialakult munkaerő-kereslet és kínálat közötti eltolódás hatása az, hogy az emberek vagy nehezen találnak szakmájuknak megfelelő munkát, vagy akkora verseny alakul ki, amivel például egy pályakezdő fiatal nehezen tudja felvenni a harcot, főleg tapasztalat hiányában. Központi kérdés lett a munkaerőpiaci helyzetet tekintve az, hogy az egyes pozíciók releváns munkatapasztalatot várnak el minden munkavállalótól, így a pályakezdőktől is.

A kialakult munkaerőpiaci versenyhelyzetre egyfajta reakció az, hogy ahogyan Mohácsi és Fényes is fogalmaz (2020), az önkéntes munka mára már az egyéni karriermenedzsment részét képezheti. A karrierspecifikus önkéntesség azt foglalja magában – írja Hoskins, Leonard és Wild (2020, In: Perpék 2023) –, hogy az egyén a céljai elérése érdekében vállal önkéntes tevékenységet. Úgy gondolom, hogy ezalapján feltételezhető az önkéntesekről egyfajta tudatosság, tervezőkészség, előrelátás, hogy az önkéntes munka és az azzal együtt járó összes pozitívum egy jól átgondolt stratégia része, aminek célja egyrészt az, hogy minél sikeresebb munkavállaló váljon az egyénből, másrészt pedig az, hogy gördülékeny legyen a munkaerőpiacra való belépés. Ezt Silló (2015) is alátámasztja. Szerinte a fiatalok az önkéntes munkát egyfajta lehetőségként fogják fel. Ezáltal jelentős előnyökre tehetnek szert. Az önkéntes munka által szerzett tapasztalataik segíthetik őket több területen is, például fejlődhet a Granovetter szerinti társadalmi tőkéjük, sikeresebb lehet a pályaválasztásuk.

2.2.2. MUNKAVÁLLALÓI ÖNKÉP

A munkavállalás során fontos tényező az is, hogy a munkavállaló reálisan értékelje saját magát, képességeit és ennek munkaerőpiaci értékét. Szeder (2013) említést tesz arról, hogy a fiatalok főként a tapasztalat híján magas elvárásokkal keresnek maguknak munkát. Ezekhez a szubjektív elvárásokhoz sokszor nehéz olyan lehetőséget találni, ami minden területen lefedi a felállított igényeket. Véleményem szerint amennyiben a pályakezdő fiatal, akár önkéntes munkát végezve is tapasztalatot szerez a munka világában, az segítségére lehet később abban, hogy reális elvárásokkal kezdjen el munkahely-lehetőségek után nézni.

A munkába állás során egy másik aspektus az Ásványi és Riedelmayer által ismertetett (2021) school-to-work transition, ami az iskolából a munka világába történő átállást foglalja magában. Ennek gördülékenysége nagy szerepet játszik a társadalmi integrációban, ehhez pedig – ahogy az imént említettem – kiemelten fontos az, hogy a munkavállaló fiatal tisztában legyen saját ésszerű igényeivel a munkát és munkaadót illetően. Az önkéntes munka vállalása a vágyak definiálásához segítheti hozzá a fiatalokat, már a tényleges munkába álláshoz képest jóval korábban. Markos tanulmányában (2012: 99,100) így érvel amellett, hogy az önkéntesség pozitív hatással van a munkaerőpiachoz való csatlakozásra: „... ha (az önkéntes munka) összefügg tanulmányai jellegével, ugródeszkát jelent a munkaerő-piacra való belépéshez, a sikeres karrier kiépítéséhez. Gyakorlati tudást szerezhet, kiépítheti személyes kapcsolati hálóját, és megtanul alkalmazkodni, mind a munkáltatók elvárásaihoz, mind a munkatársakkal

való közös munkához.” Ezt alátámasztja az is, amit Nagy és munkatársai (2021) is megfogalmaztak, miszerint az önkéntesek olyan kompetenciákat sajátíthatnak el akár rövid idő alatt is ezeken az alkalmakon, ami a későbbi munkavállalásnál megkönnyíti a vállalati életben való létezésüket. Akár a munkahelyi beilleszkedést és a szakmai kompetenciák kiterjesztését is segíthetik az ilyen tapasztalati lehetőségek, írja Markos (2012).

A munkaadói oldalról elmondható, hogy az elsődleges szempont egy felvételi eljárás során, hogy a vállalat olyan munkaerőt alkalmazzon a meghirdetett pozícióban, aki a lehető legalkalmasabb a munka elvégzésére. Ahogyan azt Soós írja (2007), ez racionális döntés lesz munkaadói oldalról. A döntés pozitív irányba való befolyásolásához nagy mértékben hozzájárulhat az, ha a munkavállalói helyes önkép, megbízhatóság és elhivatottság mérhető a humán erőforrás-menedzsmentnek, akár a korábbi munkatapasztalat alapján. Erre azért van szükség, mert ahogyan Bokor, Szóts-Kovács. Csillag, Bácsi és Szilas írja (2009), ha a munkavállaló könnyedén megtalálja helyét a vállalat életében, kevésbé fog opportunistá viselkedést mutatni, illetve a fluktuációs ráta is sokkal alacsonyabb lesz ezekben az esetekben. Amennyiben a munkavállaló elégedett, abban az esetben a vállalati érdek is érvényesül, tehát minimalizálódni fog a vállalat munkaerő-költsége.

2.2.3. ÖNKÉNTESSÉG, MINT HASZNOS IDŐELTÖLTÉS

Benkő (2021) esettanulmányában kitér arra, hogy az önkéntes munkavállalók motivációi között legtöbbször az szerepel, hogy idejüket hasznosan töltsék el. Emiatt feltételezhető az önkéntes részéről az, hogy a maximumot fogja nyújtani a munkavégzés során, hiszen így tudja elérni azt a célját, hogy hasznos tagja legyen a társadalomnak. Véleményem szerint azok a döntési pozíciókban lévők, akik a későbbiekben a munkavállaló állásjelentkezését bírálják el, gondolkodhatnak úgy, hogy ha az egyén önkéntes munkát vállalt korábban, akkor feltételezhető róla az, hogy valószínűleg képes az önálló, odaadó munkavégzésre, tehát a munkavállalói morál optimális, van a későbbiekben esély arra, hogy elkötelezett tagja lesz a vállalatnak. Ahogyan Bokor és munkatársai írják (2009), az elkötelezett dolgozók nem letudni akarják a munkát minél hamarabb, hanem precíz, magas minőségű munkavégzéssel járulnak hozzá a vállalati célok eléréséhez. Ez a hozzáállás lehet egy szempont abban a racionális döntésében, ahol – mint már korábban írtam – a munkaadó olyan munkavállalót kíván alkalmazni, aki a lehető legalkalmasabb a feladatok ellátására.

A szabadidő hasznos felhasználásának céljából vállalt önkéntes tevékenységről Henderson (1981,1984, In: Bodor, Vit, Bocskor 2023: 62) úgy vélekedik, hogy magát a szabadidőt is érdemes konceptualizálnunk és megkülönböztetni a „kötelező szabadidőt” a „nem kötelező szabadidőtől”. A kötelező szabadidő alatt a mindennapi működés során végzett olyan tevékenységeket értjük, amik abból az időből telnek el, ami valójában a szabadidőnk, azonban kötelező elvégeznünk ezeket a feladatokat. Ilyen lehet például a tisztálkodás és az alvási idő. A nem kötelező szabadidőn belül pedig elkülönítette a „komoly és a szórakoztató szabadidő” fogalmát. A tanulmány szerint, ezek „a szabadidő eltöltésének élvezeti fokára utalnak”. Stebbins (1996:215, In: Bodor et al., 2023) azt írja, hogy azokat az alkalmakat tekinthetjük komoly szabadidős tevékenységként végzett önkéntes munkának, melyek során a fókusz arra irányul, hogy az önkéntesek képességei, tapasztalatai bővüljenek és hozzájáruljanak a karriercélok körvonalazódásához, majd eléréséhez. Ezen felül új kategóriát is létrehozott a komoly és szórakoztató szabadidőn felül, mely a projekt-alapú szabadidős önkéntesség, ahol az időtartam lehatárolt, jellemzően rövid, alkalmi jellegű munkáról van szó, illetve „bonyolult jellegű”.

2.2.4. AZ ÖNKÉNTESSÉG POZITÍV MEGÍTÉLÉSE

Silló szerint (2015) a munkaadók megítélésében pozitív szerepet játszik karriertudatossági szempontból is az önkéntes munkavállalás. Ezáltal a munkára jelentkezőről feltételezhető az, hogy olyan tulajdonságokkal rendelkezik, ami a későbbi munkavállalás szempontjából előnyös lesz. Az egyén tehát „karriertudatos, vannak vezető képességei, magabiztosabb és kritikai gondolkodással és konfliktusmegoldási képességekkel rendelkezik” (Silló, 2015: 121). Ehhez hozzátenném, hogy nem szükségszerű az, hogy ezek a tulajdonságok mindegyike minden önkéntes munkavállalóra igaz legyen, akinek az önéletrajzi sokszínűség a célja. Azonban a jövőre való előrelátás mindenképpen feltételez egyfajta gondosságot és pozitív értelemben vett spekulatív gondolkodást, amelyet felismerve, a munkáltató a felvétel mellett dönthet.

Ahogy Soós fogalmaz (2007), a humán erőforrás-menedzsment feladata az, hogy a meghirdetett pozíciókra jelentkezők közül kiszűrjék azokat a munkavállalókat, akik hatékony munkavégzésükkel a vállalati érdekeket mozdítják elő.

2.3 VALLÁS

A vallásról folytatott, kortársaimmal való beszélgetéseim során azt figyeltem meg, hogy az egyház, a hit, a vallás fogalmait sokan helytelenül, szinonimaként használják, legtöbbször összefolynak a meghatározások, annak ellenére, hogy természetesen van köztük kapcsolat – akár még átfedés is –, mégis jól lehatárolhatók és

megkülönböztethetők. Dolgozatom ezen szakaszában először is tisztázom a fogalmakat és a köztük lévő különbséget, majd bemutatom a vizsgált szakirodalmak alapján a vallásosság és az életkor lehetséges kapcsolatát, illetve a vallásosság önkéntességre gyakorolt hatását.

2.3.1. EGYHÁZ, HIT, VALLÁS

Tomka (1998: 334) az egyház definícióját meghatározva úgy fogalmaz, hogy az egyház egy „társadalmi, szervezeti valóság”. Az egyházat általánosságban nevezhetjük közösségnek, amelybe a híveken túl az egyházi méltóságokat is beleértjük (Tomka, 1998). A hitről Máthé (1914) úgy ír, hogy ezt a meggyőződést nem a tudomány beigazolódnása vagy saját tapasztalataink táplálják, hanem általánosan igaznak tartjuk, magyarázat nélkül elfogadjuk valaminek a valóságát. A „testet öltött hit” teszi lehetővé a vallás megszervezését (Máthé 1914: 146). Tehát a hithez kapcsolódik vagy ebből adódik a vallás fogalma, ahol a hangsúly azokon a hiedelemrendszerek, szokások, hitbéli sajátosságok struktúráján, egységén van, melyet a hívők közösségekben követnek és gyakorolnak. Összességében mindennek az alapja a hit, melyet az emberek többek között vallás formájában gyakorolhatnak, és ezt megtehetik akár az egyházon belül is.

2.3.2. A VALLÁS MEGNYILVÁNULÁSA

A vallás megnyilvánulását öt csoportban kísérhetjük figyelemmel Tomka Miklós szerint. „A kognitív dimenzió a hitre, a rituális dimenzió a vallásgyakorlatra, míg a tapasztalatok dimenzió a vallási érzésekre és élményekre fókuszálnak. A következmények dimenziójában a mindennapi magatartás vallási meghatározottsága hangsúlyos, illetve az utolsó, az emberi kapcsolatok dimenzióban a vallási közösségekhez tartozás. A vallás funkcionális definíciói alapvetően a társadalom integrációjával kapcsolatos kérdésekre adott lehetséges válaszok alapján különítik el a vallás következő funkcióit: értelemadó, társadalmi integrációs, társadalom fenntartó, relativáló (változtató, megújító) és szekularizáló” (Tomka 2002, In: Murányi 2004). Ez alapján vallásos interjúalanyaimmal végzett interjúk kutatásom fókuszában az áll, hogy részletesebben feltérképezsem, azt, hogy a vallás különböző integrációs funkciói hogyan valósulnak meg az önkéntesség által a 20-25 évesek körében. Vizsgálati kérdéseim között szerepel többek között az, hogy milyen vallási motiváló tényezők játszanak szerepet az önkéntes munkavállalás során, milyen tapasztalatok erősítették ezeket a motivációkat. Interjúim során a közösséghez tartozás hatására, érzésére is kitérek majd, továbbá a vallás Tomka Miklós szerinti ötféle besorolását is vizsgálom majd, hogy az egyének életében a vallás hogyan nyilvánul meg az egyes dimenziókban. Kutatásomban kitérek arra is, hogy az önkéntes munkavállalás

erősítette-e a vallás mindennapi életben történő megélését esetükben és ha igen, hogyan vagy miből érzik ezt az alanyok.

2.3.3. ELŐÍTÉLETESSÉG ÉS SZTEREOTIPIZÁLÁS

Ahogy a vallásosság definíciójának ismertetésekor azt említettem, a vallás egy (akár) közösségben (is) történő hitéletet jelent. Éppen ezért fontos szót ejteni a szocializációs hatásáról is, például az előítéletes magatartásokkal kapcsolatban. Azt figyelhetjük meg – írja Murányi (2004: 583, 584, 588) –, hogy a vallásosok kevésbé előítéletesek, melyben az egyházi közösségek – mint szocializációs színterek – hatása számottevő. Ez a magatartás az egyének vallás iránti elköteleződésével egyenes arányosságban van, tehát minél vallásosabb valaki, annál kevésbé előítéletes. Fontos megemlíteni, hogy bár az előítéleteség általánosságban véve a vallásossággal csökken, azonban, ha felekezetek szerint vizsgáljuk a vallásosok előítéleteségét, akkor már tapasztalhatunk eltéréseket, melyet Murányi „egyfajta következetlen logikaként” értékel. Kutatásában például kitér arra az egyes vallási csoportokat vizsgálva, hogy a cigányok elutasítása és a politikai és diszkriminatív, antiszemita attitűdök jellemzőek a felmérésben részt vett különböző felekezetekhez tartozó vallásos személyek esetében. Megemlíti továbbá, hogy „a különböző előítéletes attitűdök és a vallásos orientáció típusok közötti szignifikáns kapcsolatok jelentős mértékben függenek az előítélet tárgyát képező csoportoktól, pontosabban az előítéleteség típusától”. Úgy gondolom, hogy ez azért fontos, mert a rászorulókkal kapcsolatban végzett önkéntes tevékenység vállalása során felmerülhet az előítéleteség kérdése, ami akár negatív irányba is billentheti az önkéntességre vállalkozót a döntése során. A segítségre szoruló társadalmi csoportjával kapcsolatban gyakran sztereotip vélekedés figyelhető meg, ami bár Allport szerint (Allport 1977, In: Murányi 1999) az össztársadalmi vélekedés szempontjából fontos jelenség, mert a sztereotípiák segítik a társadalmi csoportok közötti eligazodást, ezáltal kategorizáló hatásuk van, azonban egy önkéntes tevékenységhez való csatlakozás során ezek a stigmák negatív irányba befolyásolhatják az egyéni döntést. A sztereotipizálás és az előítélet hatását csökkentheti Murányi szerint (2004: 592, 584) az, ha a vallásgyakorlatok során hangsúlyozott felebaráti szeretet megvalósul a vallásosok életében. Ahogy fogalmaz: „A Biblia – kevés kivételtől eltekintve – a toleranciát, előítéletmentességet hirdeti, ahol a felebaráti szeretet központi bibliai ember-ember viszonyt meghatározó fogalom”. Ennek ellenére, mint említettem, részletesebb, mélyebb vizsgálatok során megfigyelhetünk kivételeket is, amikor az elvek nem egyeznek a gyakorlattal, azonban dolgozatomban a vallásosság „szignifikáns befolyásoló hatását” emelem ki.

2.3.4. SZOCIALIZÁCIÓS SZÍNTÉR: VALLÁSI KÖZÖSSÉGEK

A vallásosságot több tényező is alakíthatja, írja Balogh (2017), például a vallási közösségek, mint szocializációs terek, ahogyan erről Pusztai (2020) ír. Az általános jelentése a szocializációnak az a folyamat, mely során „az egyén tudásra, képességekre tesz szert, megerősödik attitűdjeiben – más szóval tudatosítja-kialakítja kompetenciáit –, és amely folyamat alkalmassá teszi arra, hogy a társadalom tagjaként gyakorolja élettevékenységeit. E folyamat során az egyén megtanulja megismerni önmagát és környezetét, elsajátítani az együttélés szabályait, a lehetséges és elvart viselkedésmódokat” (Nagy & Trencsényi 2012: 13). A vallási közösségek egyik hatása például az – írja Pusztai (2020: 245) –, hogy a tagjaik magasabb arányban vállalnak önkéntes munkát. A fiatalok önkéntes munkában való részvételével kapcsolatban úgy fogalmaz, hogy azok, akik „vallásgyakorlók (...), felülreprezentáltak vesznek részt önkéntes munkában és szervezetekben”. Kutatásából az derült ki, hogy oly módon is megvalósul a vallásgyakorlás közösségformáló ereje, hogy azok a fiatalok, akiknek vallásos barátaik vannak, hamarabb választják az önkéntes munkát azokkal szemben, akiknek kapcsolathálójukban nincsenek vallásos fiatalok. Pusztai, Demeter-Karászi közös tanulmányában (2019) is hangsúlyozta, hogy az elsődleges szocializációs közeg jelentős hatással lehet a vallási szocializációra. A vallási szocializáció hatásaként pedig megemlíthető az, hogy a vallásosság erősíti az önkéntes munkavállalási kedvet (Pusztai 2020). Sőt, Markos szerint (2012), a vallásos közeg nyújtotta közösségi élmény a vállalt önkéntes tevékenység időintervallumának hosszára is hatással van, amiből arra következtethetünk, hogy a csoportképző erő jelentősebb, mint a nem vallásosok körében. Szócs úgy fogalmaz (2021), hogy ha az egyén felekezeten belül gyakorolja a vallását, akkor a granovetteri értelemben vett társadalmi tőkéje gyarapodni fog. Azért fontos a szocializációs környezetet megvizsgálnunk, mert a kapcsolatháló és a társadalmi tőke alakulása nagy mértékben befolyásolja az egyének értékrendjét is – írja Révay (2012). Az önkéntes munka során szerzett kapcsolatok elmélyíthetik az egyéni normarendszert, ahogyan Pusztai (2020) fogalmaz, ezáltal egyfajta láncreakció megy végbe.

2.3.5. SZOCIALIZÁCIÓS SZÍNTÉR: CSALÁD

A vallási szocializáció és elköteleződés kapcsán Pusztai és Demeter-Karászi (2019) azt írják, hogy a család szerepe meghatározó a fiatal vallásossá válásában, illetve azt is befolyásolhatja, hogy ez egyházas módon történik meg. A család, mint szocializációs színtér Bagdy (1977) szerint kölcsönös egymásra hatást tesz lehetővé, ahol a szülői impulzusok, illetve az erre adott gyermeki reakciók mindkét felet egyaránt érintik és

formálják. Pusztai és Demeter-Karászi (2019) tanulmányából kiderül, hogy nagyobb elköteleződésre lehet számítani azoknál a fiataloknál ebben az irányban, ahol a családi hitrendszer egységes és központi szerepet játszik életükben a vallás. Megemlíti emellett azt, hogy a posztadoleszcens időszakban dinamikusan változó a fiatalok vallásosságához való viszonya. Ez erősen korrelál James Fowler elméletével.

2.3.6. FOWLERI HITFEJLŐDÉS

Elek (2017) úgy fogalmaz a fowleri hitfejlődésről, mint egy élethosszig tartó folyamatról, amely során a hitet vizsgálva egyrészt kauzalitást kell keresnünk a hit és az életeseményeink között, másrészt azt kell megvizsgálnunk, hogy hogyan hiszünk. Fowler összesen hat fázisra osztotta fel az életet, amely során a hitrendszer különböző változásokon megy keresztül. Kutatásom szempontjából a negyedik fázis lényeges, ahol a kutatási célcsoportom korosztálya található, tehát 20 és 25 év közötti egyének, akik reflektíven képesek értelmezni hitüket. A negyedik fázisba tartozók célja – írja Elek (2017) –, egy stabil hitrendszer megszilárdítása, melynek érdekében kritikus gondolkodással szemlélik addig kialakult hitüket. A fiatalok vallásgyakorlata a családi hagyományörzésből önálló, egyéni hitrendszerré transzformálódik, írja Pusztai és Demeter-Karászi (2019). Ebben, ahogy Pusztai (2019: 836) fogalmaz, az egyén mikrokörnyezetének szerepe jelentős, hiszen a kis közösségekben kritikai szemléletmóddal megvitatott hitéleti kérdések egy jól definiálható végeredményt alkotnak, tehát végbemegy a „közös jelentésalkotó tevékenység”. Bocsi és munkatársai (2023: 33) úgy fogalmazzák, hogy „az egyház tanításait követő vallásosság, a vallásos kisközösségi tagság és a gyakoribb templomba járás meghatározó tényező” azon diákok körében, akik vallásosnak vallják magukat és önkéntes munkára jelentkeznek. Interjúm beszélgetéseim során azt várom, hogy vallásos interjúalanyaim kitérjenek a közösség megtartó, formáló és motiváló erejére az önkéntesség kapcsán.

A vallásosság kérdéskörét vizsgálva fontos kitérnünk a vallásosság tipológiájára is, hiszen ez alapján válogatom majd interjúalanyaimat is. Az általam vizsgált első csoport tagjait nem vallásos önkéntesek fogják alkotni, melynek tagjai között lehetnek ateista személyek is. A vallásos személyekből álló önkéntescsoport tagjai között pedig az egyháziassan vallásos személyeket vizsgálom majd. Egyháziassan vallásos alatt azt a személyt értem, aki minimum havi rendszerességgel jár egyházi közösségekbe.

3. MÓDSZERTAN

Esettanulmányom keretében a fiatalok önkéntes motivációinak mélyebb megismerése érdekében nyolc félig strukturált interjút készítettem el 20 és 25 év közötti vallásos és nem vallásos fiatalokkal. A célcsoport életkorának meghatározásánál a kiindulási alapot Fowler modellje (Elek 2017) adta. A fowleri hitrendszer negyedik fázisát fedi le így megkérdezettjeim életkora, ahol már az egyén reflektíven, kritikus gondolkodással képes értelmezni hitét, illetve életkori sajátosság, hogy ezekben az években történik meg általánosságban a szülőktől való elszakadás, az élet- és munkakezdés, így arra számítottam, hogy alanyaim esetében ezek is hatással lehetnek majd az önkénteskedésükre.

Az interjúk fókuszában a motivációjuk kialakulása, fenntartása és az arra ható tényezők mélyebb megismerése állt, mint például a családi háttér (vallási neveltetésben részesült-e, önkénteskedett-e együtt a szüleivel), a baráti vagy egyházi közösség tagjainak viszonyulása az önkéntességhez (baráti társasággal való önkénteskedés), társasági hatás (bízgatás vagy megvetés), saját preferenciák (ki)alakulása az önkéntes munkára jelentkezéskor (nehézségek, szempontrendszerek egy munka elvállalása során), illetve a munka szerepe: a munkatapasztalat, állásinterjúk előnyök (pozitív megítélés egy munkára való jelentkezéskor) vagy munkavállalói önkép kialakulása kapcsán (erősségek és gyengeségek felismerése a munkavégzés során, skillek elsajátítása és használata a fizetett munkahelyen).

Az interjúalanyaimat hólabdamódszerrel értem el: saját ismerőseim körében három interjúalanyt kérdeztem meg, a Bárka Tábor szervezőinek segítségével négy további önkénteshez jutottam el, egy alanyomra pedig a közösségi média segítségével találtam rá, aki a békési Kegyelem Ifjúsági Csoport vezetője. Az interjúk átlagosan 45-60 percig tartottak. Interjúalanyaimnak a toborzás során csak annyi információjuk volt a beszélgetésről, hogy szakdolgozatomban az önkéntességet vizsgálom. Az interjúk előtt rövid felmérést végeztem, hogy kik hol önkénteskedtek eddig. Így választottam végül a négy Bárka Táboros résztvevőt, mert bár van egy közös táborélményük, azóta már mind a négyen más önkéntes tevékenységet végeznek, így nem lett egyhangú a négy interjú az adatok szempontjából. Vallásos és nem vallásos interjúalanyaim nem tudtak egymásról, az interjú végén avattam be csak őket, hogy két csoport motivációit vizsgálom. Vallásos interjúalanyaim esetében nem tettem fel kérdést a vallásosságukkal kapcsolatban addig, amíg ők nem utaltak erre valamelyik válaszukban, mert kíváncsi voltam arra, hogy

spontán hogyan, milyen hamar jelenik meg majd ez a hivatkozásaikban, fogalmazásukban.

A mintám szimmetrikus, a vallásosok és nem vallásosok közül is 2-2 női és 2-2 férfi interjúalanyom volt. Korukat tekintve mindkét csoportban voltak 20 és 25 évhez közeliek. Az alábbi táblázatban látható interjúalanyaim megváltoztatott neve, életéve, illetve, hogy melyik csoport tagja volt.

*1. táblázat (saját)
Az interjúalanyok*

Odett	23	vallásos
Kamilla	21	vallásos
András	25	vallásos
László	20	vallásos
Alíz	23	nem vallásos
Ágota	24	nem vallásos
Jenő	24	nem vallásos
Ádám	22	nem vallásos

Mivel nem minden interjúalanyom budapesti, ezért egy kivételével a többi beszélgetést online módon folytattam le. Az interjúk előtt felolvastam a beleegyezési nyilatkozatot az interjún elhangzott adataik védelmével kapcsolatban, majd ezután került sor mind a 8 félig strukturált interjúra, melyeket telefonnal vagy videóval rögzítettem. Ezután szó szerinti átirat készült a felvételekből, mely alapul szolgált az elemzésemhez.

Interjúk kutatásom egyértelmű korlátja az alacsony elemű minta, mely nem reprezentatív, így csak arra ad lehetőséget, hogy az általam megkérdezettek önkéntes munkával való kapcsolatát mélyebben megismerjem aszerint, hogy milyen tényezők voltak fontosok ezeknek az egyéneknek, amikor az önkéntes munkavállalás mellett döntöttek. Torzíthatja az eredményeimet az, hogy minden interjúalanyom felsőfokú tanulmányokat végzett vagy folytat jelenleg is, illetve a nem vallásosok esetében egyértelmű az európai katolikus kulturális közeg hatása amellett, hogy keresztesítés által valamilyen felekezethez tartoznak, bár nem gyakorló hívők. Eredményeim viszont támpontul szolgálhatnak egy nagymintás kutatás szempontrendszerének kidolgozásához. Erre az eredmények kiértékelés során utalásokat is teszek.

4. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

4.1. ÁTTEKINTÉS AZ INTERJÚALANYOK RÉGI ÉS ÚJ TÍPUSÚ MOTIVÁLTSÁGÁRÓL

Kutatásom fókuszában az állt, hogy interjúalanyaim saját megélése által mélyebben megismerjem azt a motivációs hátteret, mely abban a döntésükben, hogy az önkéntességet választották, jelentőséggel bírt. Az adatgyűjtés előtt úgy gondoltam, hogy éles határvonal lesz majd megfigyelhető a vallásos és nem vallásos interjúalanyaim válaszaiban a motivációjukat illetően, azonban az eredményeim azt mutatták, hogy nem lehet kategorikusan besorolni alanyaimat a klasszikus régi és új típusú motiváltság csoportjaiba.

Egy nem vallásos interjúalanyom esetében volt csak egyértelmű az egoisztikus motivációs jelleg, mely nagy valószínűséggel az önkéntes munkavégzés formájának is betudható (egyetemi diákkörben, a tanulmányai elmélyítéséért végez önkéntes munkát). Két vallásos beszélgetőtársam válaszaiból ugyan következtethettem volna a Dorner (2013) által használt „vegytisza altruizmusra”, azonban a lekérdezés során egy-egy alkalommal egoisztikus motívumok is megjelentek. Ezt úgy értékeltem, hogy az új típusú motiváltsági jegyek valószínűleg nem csak ennyi szerepet kapnak ezeknek az egyéneknek az életében és az a kép, amiből a kizárólagos régi típusú motiváltság rajzolódott ki előttem a beszélgetés során, az önreprezentáció⁴ torzításával is lehet határolt. Többi alanyomnál inkább vegyes típusú motivációra utaló magatartásformákat figyeltem meg. A vallásos vegyes típusú motiváltak esetében ugyan valóban szerepet kapott a vallási háttér (család, barátok, közösség, mint szocializációs színterek), de emellett hangsúlyos volt az önkéntes munka általi önmegvalósítás és fejlődési lehetőség kihasználása a karrierépítés szempontjából. Összességében kettejükről, akik vallásos és vegyes típusú motivált önkéntesek voltak elmondható, hogy nagyobb részt az altruisztikus jegyek dominálnak motivációjukban, de vállalják az önkéntesség modern motivációs formáira jellemző ösztönző tényezők meglétét is döntésükben. A nem vallásos és vegyes típusú motivált interjúalanyaim esetében az volt megfigyelhető, hogy ketten elsősorban a saját fejlődésük érdekében végeznek önkéntes munkát, azonban egy másik alanyom válaszában a modern típusú önkéntesség mellett a régi típusú motiváltság jegyei voltak dominánsak.

Interjúim lefolytatása és összevetése után arra jutottam, hogy a szakirodalomban olvasott új tipizálási mód használata, ami felülírja a klasszikus rég-új-vegyes típusú

⁴ Az önreprezentáció torzító hatása azt jelenti, hogy az egyén nem mindig reprezentálja, mutatja be magát valóságként mások számára. Ez befolyásolhatja a hallgatósága véleménykialakítását és a döntéshozását akár egy interjú szituációban is. (Leary, M. R. & Tangney, J. P. 2003)

önkéntességet, valóban szükségszerű, mert kitágítja a kiértékelési lehetőségeket. Ahogyan a fenti, lesarkított besorolásból is jól látszik, mintámban a vegyes típusú motiváltság volt a legjellemzőbb a vizsgált korosztály körében, ám ennek árnyaltabb elemzéséhez hatékonyabb módszertani segítséget nyújt majd a korábban hivatkozott Neely-féle modell (2021, In: Pótó et al., 2022), ami az önkéntesség motivációs tényezőit négy csoportba sorolja.

4.2. ÖNKÉNTESSEG – ÁLTALÁNOSSÁGBAN, ASSZOCIÁCIÓK

Interjúalanyaim többsége az önkéntes munkavégzést úgy határozta meg, mint segítségnyújtást és egyfajta másokért végzett szolgálatot. Emellett páran fejlődési lehetőségként, kihívásként definiálták, amit egy új világ feltárulása jelentett az önkéntességgel, illetve egy interjúalanyom esetében az ingyen munkával került összefüggésbe a jelentés. Az interjúkérdéseim összeállításakor más eredményekre számítottam ennél a kérdésnél, így kíváncsi voltam, hogy általánosságban milyen fogalmat társítanak az emberek az önkéntességhez, ezért hólabdamódszerrel az ismerősi körömből definíciókat gyűjtöttem és szófelhőt készítettem.

1. ábra (saját)

Mi az első kifejezés, ami eszedbe jut az önkéntességről?
Hogyan definiálnád?



Bár ez az adatfelvétel korántsem tekinthető reprezentatívnak, illetve messzemenő következtetések levonására sem alkalmas, úgy gondolom, hogy jó kiindulási pont lehetne a kutatás jövőbeni folytatása során egy kérdőíves, kvantitatív adatfelvételhez, ahol a vallásosság és az önkéntes

motivációk, asszociációk kapcsolata számszerűsíthető, majd összevethető lehetne jelenlegi kutatási eredményeimmel.

Ahogy az ábrán látható, a szófelhőben az interjúalanyaim által is többször említett önzetlenség, segítségnyújtás és ezek kombinációi jelennek meg hangsúlyosan, mint első gondolatok, ám emellett a szeretet és az ingyen munka is előkelő helyet foglal el. Az interjúk lebonyolítása előtt a várakozásom az volt, hogy vallásos interjúalanyaim esetében már az asszociációs játéknál is konkrétabban megfigyelhetőek lesznek olyan altruisztikus jellegek, melyek esetében egyértelműen érződik majd valahogyan a

vallásosság konkrét hatása, hangsúlyosabb lesz például a szófelhőben is szereplő szeretet. Ez azonban csak a 23 éves Odett esetében volt így, aki református keresztes, jelenleg pedig ökumenikusnak vallja magát: *„Hogy mi az önkéntesség? Szolgálat a Teremtő felé, a világ felé, mások felé.”*

A fogalomtársítás után arra kértem beszélgetőtársaimat, hogy mondják el, nekik mit jelent a saját önkénteskedésük. Amikor már lehetőséget kaptak arra, hogy bővebben definiálják az önkéntességet a saját példájukon keresztül, a vallásos és nem vallásos interjúalanyaim egyaránt említettek régi típusú motivációkat, mint például a szófelhőben is megjelenő szeretetet. A 20 éves, baptista vallást gyakorló László például így fogalmazott saját önkéntességével kapcsolatban: *„az önkéntességet egyrészt hálából teszem. Fontos a szeretet benne, hogy szeretem az embertársaimat, akikért ezt teszem. (...) Nagyon fontos, hogy ezt milyen lelkiállással csináljuk. Sokan várnak valamit az önkénteskedésért, de ez is nagyon fontos, hogy úgy tegyem, hogy nem várok érte viszonzást, mert így az igazi.”* A 24 éves, nem vallásos Ágota válaszában is megjelent a szeretet szerepe: *„Igazából mindig a helyzet változtatja, hogy mit jelent nekem az önkéntesség. Ha elmész egy gyerektáborba, akkor azért mész, mert szereted őket és hogy azoknak a gyerekeknek te örömet szerezz és azáltal te is fejlődj, jobban érezd magad.”* A fenti példák jól illusztrálják az önkéntesség proszociális motivációs tényezőit, mely a segítségnyújtás mellett a közösség fejlesztésére is irányul, ahogyan arra Ágota is utalt válaszában. A saját fejlődése megemlékezésével az önfejlesztő motivációs tényező is szerepet kap, mely esetben a képességek fejlesztése is előtérbe kerül az önkéntes munkavégzés során (Pótó et al., 2022).

Az ingyen munka egy nem vallásos interjúalanyom esetében volt csak első és azonnali asszociáció. Ő a szakmai fejlődése érdekében végez önkéntes jellegű munkát, egy egyetemi csoporton belül és teljes szabadidejét az ott végzett munkának szenteli, emiatt korlátozottak a lehetőségei a fizetett munkavégzésre. Ez valószínűleg jelentősen befolyásolhatta első gondolatát az önkéntességgel kapcsolatban. Azonban más interjúalanyaim is említést tettek az anyagi juttatás hiányából eredő nehézségekre, amik felmerülhetnek a munka elvállalása, illetve az önkéntes motivációk fenntartása során. Amikor az önkéntesség nehézségeiről beszélgettünk, a 25 éves András, aki ifjúsági csoportvezetőként tevékenykedik egy felekezetifüggetlen karizmatikus gyülekezetben, kiemelte, hogy megtévesztő lehet egy kívülálló számára az ingyenesség egy olyan világban, ahol az értéket a legtöbb esetben a pénz határozza meg. Ezáltal lekicsinyelhetik azokat az erőfeszítéseket, amelyet egy ilyen tevékenység ugyanúgy megkövetel, ahogyan

egy fizetett munka. *„Érdekes volt számomra ez a tapasztalás, hogy mennyi munkát és időt, meg energiát felemészt és én ezt munka mellett szoktam csinálni, holott lehetne csak ez a munkám.”* Kitért továbbá a fizetés motivációs jellegére is, mely plusz teher ró az önkéntes munka szervezőire, illetve alanyaira, mert a munkavégzés időtartamára más forrásból kell megteremteniük azt a motivációt, amit egy munkahelyen a fizetés jelent. Kamilla, aki 21 éves, egy egyesület alelnökeként napi szinten találkozik ezzel a problémával: *„Igen, szerintem az, hogy alapvetően az önkéntes munkáért nem adnak pénzt az nagyon sok embert eltántoríthat. Mert a mai világban mindenhez is kell pénz és az idő pedig az megfizethetetlen. És addig, amíg nem érzik meg az emberek, hogy mi az, amit fizetségként megkaphatnak az önkéntes munkától, lehet, hogy eltántorítja őket az, hogy egyáltalán nekifogjanak.”* A továbbiakban bemutatom, hogy interjúalanyaim honnan merítik mégis a motivációt sikeres munkavégzésükhöz.

4.3. SZOCIALIZÁCIÓS SZÍNTEREK HATÁSA

4.3.1. CSALÁD

Neely és munkatársai (2021, In: Pótó et al., 2022) az önkéntesség érzelmi motivációs tényezője kapcsán kitértek a család és a korai szocializációs színterek hatására. A vallásossá válás esetében már korábban részleteztem, hogy a család szerepe fundamentális (Pusztai et al., 2019). Ez a megkérdezett vallásos alanyaim esetében is így volt. Három interjúalanyom nevelkedett olyan környezetben, ahol a szülők vallásosok voltak és kettő alany esetében a családtagok tisztségeket, feladatokat is elláttak az egyházon belül, így az önkéntesség már kiskorukban begyűrűzött az életükbe. Ők a szüleikkel önkénteskedtek először együtt. András a saját önkéntessége definiálása kapcsán kitért arra, hogy édesapja például gondnoki pozícióban volt a helyi gyülekezetben és ennek hatását érzi a saját munkavégzésén, önkénteskedésén is: *„Számomra az önkéntesség ott kezdődik, hogy engem az is nagyon idegesít, ha két szék nem áll normálisan egymás mellett az összejövetei helyünkön és óhatatlanul is megigazítom. Ez lehet, hogy onnan jön nekem, hogy nekem az apukám gondnoki pozícióban szolgált és dolgozott és rengeteget lógtam az imaházban amúgy is, nem csak az istentiszteletek alkalmával és rám ragadt. Nekem az önkéntesség valami ilyesmi, hogy segíték.”* Odett hasonló módon, szülői felügyelettel vagy társasággal vonódott be az önkéntesség világába kislánként: *„A református egyházon belül, tehát gyülekezetben belül a helyi családi napokban segédkeztem vagy bármi, amikor alkalom volt, ilyen szeretetvendégség vagy ilyesmi. Úgy indult, hogy eleinte csak odamentem édesanyámmal és csak szendvicskészítés, sütikiosztás, ilyesmi, aztán jobban belefolytam a*

rendezkedésbe, a feladatkiosztásba és akár, ha volt bármi olyan program, akár gyerekprogram vagy szemétszedős, akkor abban is ott voltam.” Ezzel szemben, bár Kamilla vallásos környezetben nőtt fel, mert szülei és nagyszülei is hívők, az önkéntessége először nem vallásos környezetben történt. Az ő esetében a család szerepe csak a hitéleti iránymutatásban mutatkozott meg. Sőt, amikor az önkéntességgel kapcsolatos nehézségekről kérdeztem elmondta, hogy szülei gyakran megjegyzést tettek az önkéntes munkavégzésének értékére, értelmére. Így számolt be erről: *„Tulajdonképpen a szüleim is részben nehézséget jelentettek. Mert ők azt látták, hogy otthon rendetlenség van, vagy otthon nem volt időm segíteni már mióta, de bezzeg az fontosabb, hogy 400 ember karácsonyát szebbé tegyem, csak éppen otthon ne kelljen bejglit sütni. Voltak ilyenek, igen. Meg, hogy túl sokat vállalsz. De ez olyan, mintha azt mondanád egy síró kisgyereknek, hogy hát ne sírjál! Tehát ép ész magyarázat nélkül ezek nagyon lehúzóak tudnak lenni.”* László nem vallásos családból származott, mégis az önkéntességgel való első találkozása egy vallási szervezésű mozgalommal volt kapcsolatos, ám ebben az esetben ő a kedvezményezettek oldalán állt, mivel a család nehéz anyagi helyzete miatt a Baptista Szeretetszolgálat szervezésében megvalósuló Cipősdoboz Akció keretén belül kapott karácsonyi ajándékot. Beszámolójában elmondta, hogy ez az élmény meghatározó volt neki és később, részben emiatt vett aktívan részt felnőttként ő is ebben az adományozási, önkénteskedési formában. Az utolsó Cipősdoboz Akción az osztásban is részt vett, amit a legemlékezetesebb önkéntesélményei közé sorolt. Így élte meg: *„Belegondoltam, hogy ezeknek a gyerekeknek lehet, hogy ez az egyetlen karácsonyi ajándék, amit kapnak. Lehet, hogy annyira szegénységben él a családjuk, hogy mást nem is nagyon kapnak. És nagyon megérintett, amikor láttam ezeknek a gyerekeknek az örömet az arcán, hogy hát mi sem vagyunk olyan nagyon jó helyzetben, de mindig vannak, akik még rosszabb helyzetben vannak, mint mi.”*

Nem vallásos interjúalanyaim történeteiben a család ösztönző hatása csak egy esetben valósult meg, de az is kicsit másképpen, mint az imént említett András és Odett helyzetében. A most 24 éves Jenő 17 évesen látogatott meg először egy alapítványt kiskutya örökbefogadási céllal, majd annyira megtetszett neki az ottani önkéntesek munkája, hogy a csapat tagja lett. Korábban nem önkénteskedett együtt a szüleivel, de lelkes beszámolói után édesapjának annyira szimpatikussá vált a menhely, hogy többször is elkísérte fiát. Jenőt teljes mértékben támogatták szülei az önkénteskedésben: *„Nyilván apa és anya is nagyon támogatta azt, hogy én ide kijárjak. Én elkezdtem kijárni és eltelt pár hónap és apa mondta, hogy miért ne jönné ki ő is? És elkezdtünk közösen kijárni. Ő*

most már nem úgy dolgozik, hogy beleférjen neki, szóval most már csak én járok ki, de huzamosabb ideig ő is kint dolgozott.” A szülői hatás ebben az esetben a támogatásban nyilvánult meg elsősorban, ennek ellenére érdekes megfigyelni, hogy a szocializációs színtér hatása, a szakirodalomban olvasottakkal összhangban (Bagdy 1977) nem egyirányú volt, mert a családtag elhivatottsága ösztönző volt a többiekre nézve is. Az önkéntesség társadalmi-közösségi funkcióján belüli érzékenyítő hatás így egyértelműen nyomonkövethető. A mintámon belül a többi nem vallásos interjúalanynak nem volt családirag együtt végzett önkéntességről tapasztalata, de szüleik többnyire támogatták a döntésüket, miután gyermekeik bizonyították, hogy ügyesen menedzselik a vállalt feladataikat.

Jenő kivételével interjúalanyaim úgy nyilatkoztak, hogy főként az első időben kaptak negatív megítélést a család részéről. Néhányuknak nehézséget jelentett, hogy nem hittek bennük, azonban Orsolyát ez inkább megerősítette abban a döntésében, hogy több időt szenteljen az önkéntességnek és hivatásául is válassza azt, mint szociális munkás. *„Hajjaj, a Bárka tábor után csillogó szemekkel, nyilván hullafáradtan, de édesapám élettársa ezt kérdezte, hogy és akkor mi a jó neked abban, hogy ingyen dolgozol, hogy ennyi ideig elmentél és ingyen dolgoztál másoknak? (...) Ez először nagyon szíven ütött, amikor hallottam. Mert nem értettem az ő oldalát. De ez csak még inkább arra ösztönzött, hogy egyre többet menjek és folytassam a munkát. És nekem ezután 1-2 év kellett, hogy ez néha feljöjjön és gondolkodjak ezen, hogy miért így látja, miért így érzi, mire megértettem, hogy oké, hogy neki ez a nézete és elfogadom és túl tudtam lépni rajta.*” Bár több interjúalanyomnál is megjelent a családi fejcsóválás, rosszallás az önkéntesség miatt, ahogyan az a 22 éves Ádám esetében is volt, őt ennek ellenére szülei támogatták anyagilag vágyai megvalósításában. *„Hát az elején nem annyira szerették szüleim, hogy ezt csinálom, mert nem tudtam annyira a tanulással foglalkozni, aztán látták, hogy milyen sikerek vannak ebben az egészben, meg hogy szeretem, hogy hány céggel foglalkozom és rájöttek igazából, hogy nem is olyan rossz ez az egész. Tudják, hogy ezzel sokkal többet tanulok, mint magával az egyetemmel, de attól még a papír az kell.*” Bocsi és munkatársai (2023) vizsgálatával összhangban, ahol az önkéntesek szociáldemográfiai jellemzőit tekintették át, Ádám esetében is az optimális jövedelmi helyzet megléte egyértelmű motivációs tényező arra nézve, hogy folyamatosan végezze az önkéntes munkáját, mivel amikor arról kérdeztem, hogy lenne-e valamilyen kizáró ok neki, ami miatt biztosan nem folytatná az önkénteskedést, akkor elsőre az anyagi háttérét említette: *„Igen, ha nagyon rákényszerülnék arra, hogy kezdjek el keresni. Ha a családi helyzet hirtelen olyaná*

válna, hogy nekem keresni kell, akkor igen. Ha mondjuk apám sokáig lenne munkanélküli, akkor otthagynám a csapatot és elkezdenék dolgozni.”

Összességében elmondható, hogy a család hatása, legyen az akár pozitív vagy negatív, minden interjúalanyom számára meghatározó, motiváló hatású volt. Az önkéntesség választásának döntésében a közvetlen szülői támogatás, akár a társaságukkal, akár az anyagi hozzájárulásukkal, ösztönzőleg hatott megkérdezettjeimre. Ugyanakkor a negatív vagy ellenző vélemények is motiválták alanyaimat, ezekből merítettek erőt a további önkéntes munkavégzésükhöz.

4.3.2. BARÁTOK, KÖZÖSSÉGEK

A közösségi élmény és az eziránt megfogalmazódó igény szintén erősítheti azt az elhatározást, hogy valaki önkéntességet vállaljon (Pótó et al., 2022). A régi típusú önkéntes motivációk vizsgálata során a szakirodalom kitért arra, hogy az önkéntességnek csoportképző és csoportkohéziót erősítő hatása is van (Markos 2012, Fényes et al., 2011). A mintámban több esetben felmerült, hogy az önkéntes munkavégzés által szoros barátságokra tettek szert az egyének. Minden megkérdeztem végzett hosszabb (legalább 1 év) távú önkéntes tevékenységet és jellemzően ezekben az esetekben beszéltek a szoros baráti kötelékek kialakulásáról. A rövid távú önkénteskedések alkalmával általánosságban nem kötöttek életre szóló barátságokat. Jól látható volt történeteikből az önkéntesség szolidaritási és szocializációs hatásán belül a közös munkával járó öröm (Pótó et al., 2022: 26), illetve az önkéntesség funkcióinál taglalt társadalmi-közösségi funkció csoportképző szerepe mellett a szociálpszichológiai funkció integráló hatása (Fényes et al., 2011). A 23 éves Alíz a Bárka Táborban ismerte meg legjobb barátnőjét és minden évben visszajár önkénteskedni. Amikor arról kérdeztem, hogy mit ajánlana egy olyan személynek, aki most szeretne belevágni ebbe a munkába, akkor azt mondta, hogy *„életreszóló élmény lesz, azt ajánlom, hogy csak hagyja magát sodródni”*. Hasonló gondolatokat fogalmazott meg Ágota is: *„Biztos vagyok benne, hogy senkivel nem fog olyan történni, hogy ráerőltetnek valamit, hanem inkább ez egy ilyen élményalapú útkeresés és érdemes elkezdeni.”* Mindketten hangsúlyozták, hogy ahol csak voltak eddig, mindenki befogadó volt és egy valódi közösség alakult ki az önkéntesek között. András például beszámolt arról, hogy rendszeresen járt a barátaival is önkénteskedni és jelenlegi, állandó önkéntes tevékenységét is velük végzi az egyházukért. Jó példája ez annak, hogy a vallás közös tapasztalatok szerzése és a közösséghez tartozás által is megnyilvánult esetükben (Tomka 2002, In: Murányi 2004). Kamilla is azt támasztotta alá, hogy a közösség ereje meghatározó. Osztályfőnöke például minden karácsonykor bevonta őt és

osztálytársait valamilyen jótékony tevékenységbe, így ez is hozzájárult lelkesedéséhez az önkéntes munka iránt. A Markos (2016) által hangsúlyozott korai szociális érzékenyítés megvalósítása és fontossága az oktatásban, így értelmet nyert interjúalanyom esetében. Kamilla ezen felül többször is elhívta önkénteskedni barátait abból az ifjúsági körből, aminek aktív tagja volt. A korai közösségek értékrendje, mely az önkéntesség érzelmi motivációs tényezői közé sorolható (Pótó et al., 2022: 26), megfigyelhető volt esetében is, hiszen olyan társakra talált, akikkel szívesen végezte ezt a munkát és bátran fordulhatott hozzájuk önkéntestoborzásai alkalmával is. *„Igen, nagy motiváció, húzóerő lehet a társaság és sok múlik ezeken a kapcsolatokon. Akár barátságokon. Vagy ha tudom, hogy szükségem van egy szakmai tanácsra, tudom, hogy kihez fordulhatok, mert önkéntesként találkoztam vele.”* Az önkéntesség közösségfejlesztő funkcióján túl fontos kiemelni azt, amire Kamilla is utalt, hogy az önkéntes alkalmak jó lehetőséget kínálnak arra, hogy az egyén kapcsolatait építse, társadalmi tőkéjét növelje. Ez az egoisztikus motiváció a csak új típusú motivált interjúalanyom, Ádám esetében volt különösen igaz, hiszen többek között a szakmai kapcsolatai építése végett lett önkéntes. De más interjúalanyomnál is megjelent a társadalmi tőke szerepe. Például a vallásos László állásajánlatot kapott egy ifjúsági rendezvényen, mert az egyik szervező látta odaadó munkáját és szimpatikusnak vélte. Alanyom elsődleges motivációja a részvételnél nem az volt, hogy kapcsolatokat építsen, hanem társai hívták, illetve buzdítást kapott a gyülekezetben, de végül másképp is profitált ebből az alkalomból.

Több beszélgetésben is megemlítsre került az, hogy az egyházi közösségekben az önkéntes munkalehetőségek napirenden vannak, tájékoztatják a tagokat arról, hogy hova várnak még segítők, illetve buzdítást is kapnak a vezetőktől a részvételre. Nem vallásos interjúalanyaim esetében ezt a közösségi hatást azok a csoporttagok jelentették, akikkel már együtt végezték tevékenységüket és szoros barátságok alakultak ki. Ebből arra következtetek, hogy a társaság hatása egyértelmű és a nem vallásosok motivációiban vagy annak fenntartásában is aktívan szerepet játszik a kortársak ösztönzése. Érdekes lenne a kutatás folytatásában kitérni arra, hogy tudatosan vagy ösztönösen keresnek-e olyan önkéntes lehetőséget a nem vallásos önkéntesek, ahol valószínűsíthető a csapatszellem és közelebbi kapcsolatok, barátságok kialakulása, amit vallásos alanyaim esetében az egyházi közösségek jelentenek. Jelen eredményeim azt mutatják, hogy igen.

Az azonos érdeklődési kör iránti vágy, amit az önkéntesek szolidaritási és szocializációs motivációs tényezői (Pótó et al., 2022) foglalnak magukban, Kamilla beszámolóján túl, Alíz esetében is szembetűnő volt. Mindketten elmondták, hogy nehezen találták meg a

helyüket a helyi és iskolai közösségekben, így egy kiugrási lehetőség volt ebből az állapotukból az, hogy az önkéntesség által egy szűrt közösség tagjaivá váltak, integrálódtak az új környezetbe. Kamilla cserkészként önkénteskedett először, ahová azért ment, hogy találjon új barátokat magának a költözésük után, majd a korábbi jó tapasztalatai miatt többféle önkéntes munkát is kipróbált, ahonnan szintén bővült a baráti és ismeretségi köre. Jelenleg egy egyesület alelnökeként saját csapata van, ahol az önkéntesek munkáját szervezi és felügyeli, tovább népszerűsítve ezáltal az önkéntesség ezen pozitív hozadékát. Ekképpen magyarázta helyzetét: *„A lehetőségekben olyan szempontból változtatott, hogy én tulajdonképpen egy teljesen átlagos családból, a semmiből építettem ki kapcsolatokat, olyanokat, amik lehet, hogy másnak az ölébe hullik.”* Alíz története is hasonló, így mesélt erről: *„Nekem ezekből a közösségekből lettek amúgy azok a barátaim, akik most is mellettem vannak, ott ismertem meg őket. Korábban úgy éreztem, hogy nem értik meg a suliban azt, ami nekem fontos volt, de ők végre igen.”* Interjúalanyaim nagy része az önkéntességet szabadidejükben végezték, Alíz volt csak teljes munkaidős önkéntes. Nem vallásos interjúalanyaim mindannyian egyetértettek abban, hogy a szabadidő hasznos eltöltése végett végzett önkéntes munka is ugyanolyan jó, mintha más motivációval indult volna neki az egyén. Többen kiemelték, hogy elkezdni nehéz csak valamit, miután már huzamosabb ideig végzi az önkéntes munkát az ember, egyre több, illetve többféle motivációja lesz, amiért elmehet segíteni. Szembetűnő különbség volt a mintán belül, hogy vallásos interjúalanyaim úgy beszéltek az önkénteskedésről, mint egyfajta privilégiumról vagy olyan tevékenységről, amit igazán jól csak altruisztikus indítekből végezhet az ember. Ezzel ellentétes volt nem vallásos alanyaim vélekedése, például Ágotáé is: *„Én úgy gondolom, hogy az önkéntes szemlélet maga, igazából valamilyen szinten összefonódik a vallással, mert ugye jóság, szeretet, adni, nem tudom, önzetlennek lenni, de hogy ma már a XXI. században már nem feltétlenül fonódnak össze. Nem feltétlenül kell vallásosnak lenned, hogy ezeket az értékeket valld. És én ezt tapasztaltam általánosságban is, hogy nem volt nagy különbség.”* Bár azt nem vallásos interjúalanyaim is, akik többek között részt vettek egyházi szervezésű önkéntes tevékenységben, elismerték, hogy van a szervezésben vagy az önkéntes közösségek körében némi különbség egyházi és nem egyházi szervezésű önkéntes munka között, azzal már nem értettek egyet, hogy az eltérő, akár új típusú motivációk miatt valaki kevésbé lenne jó önkéntes a többiekénél. A legtöbben az önazonos, hiteles munkaválasztást és -végzést emelték ki, szerintük ez fontosabb, mint maga a motiváció milyensége.

Vallásos interjúalanyaim esetében a közösségi élet egyértelműen hozzájárult önkéntes munkavállalásuk motivációjához és annak fenntartásához. Nem vallásos interjúalanyaim jellemzően olyan önkénteskedési helyszínt és formát választottak, ahol az önkéntes közösségi életen nagy hangsúly van, ezáltal olyan társaságok tagjai lehettek, melyek szakmai fejlődésükhöz és társadalmi tőkéjük kibontakozásához segítséget jelentettek. Emellett a szabadidő hasznos eltöltése is felmerült, mint motivációs tényező.

4.4. KARRIER ÉS TAPASZTALATSZERZÉS

Az önkéntes munka szerepe az egyéni karrierben meghatározó lehet a szakirodalom szerint. Sokan azért vállalnak önkéntes munkát, mert nincs ötletük arra nézve, hogy milyen irányban tanuljanak tovább, mit dolgozzanak (Szeder 2013). Ilyen esetben racionális döntés lehet tét nélkül belekóstolni az önkéntes munka által nyújtott egy-egy szakterület feladatkörébe. Egyes esetekben már van kialakult karriercél, de a tényleges tapasztalatok megszerzéséhez szükséges képesítés hiányában, az egyén idő előtt releváns szakmai tapasztalatot szerezhethet, ha önkéntességet vállal, ami a későbbi munkaerőpiaci elhelyezkedését segítheti (Perpék 2023). Továbbá fontos tényező lehet a döntés meghozása során az, hogy az állásinterjúkon pozitív megítélésben részesülhet az egyén akkor, ha önkénteskedett korábban (Evans – Saxton 2005, In: Silló 2015).

Két interjúalanyom esetében karriermeghatározó funkciója volt az önkéntességnek, amit az önkéntesség önfejlesztő motivációs tényezői közül a karrierépítés foglal magában (Pótó et al., 2022). Odett azért választotta a szociális munka szakot az egyetemen, mert ahogy fogalmazott: *„Kialakult bennem a hivatástudat, hogy szociális munkás akarok lenni és ez átfordult abba, hogy akár ezt én szívesen csinálnám továbbra is önkéntes munkaként.”* Kamillának hasonló élménye volt a vallásos szervezésű bibliaheteken, ahol aktív segítőként vett részt. Így emlékezett vissza erre az időszakra, mely meghatározta karrierirányát: *„A bibliahetekből módszertanilag fejlődtem nagyon sokat. Ott nőttek fel pedagógussá tulajdonképpen. Nagyon sok mindent megtanultam és én ott döntöttem el, hogy ide akarok menni továbbtanulni, a tanítóképzőre, utána jött nekem ez a konduktori dolog, szintén így az egyházi tapasztalataim kapcsán.”*

Ágota önkénteskedési helyszínválasztásában például szerepet játszottak tanulmányai. Orvostanhallgatóként kapóra jött neki, hogy a Bárka Tábor egészségőrt keresett az egyik évben, így jelentkezett a pozícióra. Szakmai megerősítésként tekint erre az időszakra, különösképpen, amikor az egyik táborozó kislány pánikrohamát tudta enyhíteni és felhasználhatta az egyetemen tanultakat. Legemlékezetesebb élménye kapcsán idézte ezt fel: *„Nekem ez orvosilag akkora siker volt, hogy egy kicsit ez igazolja mindig, hogy igen,*

nekem ezt kell csinálni. És ettől mindig kicsit több lesz az ember, mindig-mindig hozzáad valamit. És sok kicsi akár hatalmas fordulatokat is hozhat az életbe, mint nekem. Ezek mindig túllendítettek a nehéz élményeimen.” Az önkéntes munka szakmai fejlesztő hatásával kapcsolatban Ádám így összegezte gondolatait: „ (...) mire odakerülsz, hogy egy cégnél dolgozz, addigra talpraesettebb leszel. Nyilván azért, mert már tudod, hogy mikre vagy képes, mikben kell fejlődnöd. Meg hogy azalatt az idő alatt, amíg a csapatban voltál, a produktivitás és az időbeosztás elég jól tud fejlődni.” Jól látható ezekben az esetekben, hogy megvalósult az önkéntesség önfejlesztő motivációs tényezői közül a képességfejlesztés (Pótó et al., 2022), illetve az önkéntesség társadalmi-közösségi funkciói közül a gördülékenyebb problémamegoldás (Fényes et al., 2011). Az önkéntesség lehetőségét ezek az alanyaim az egyéni karriermenedzsment részeként használták ki, felmérték az önkéntesség pozitív hozadékait szakmai tudásuk és társadalmi tőkéjük fejlesztésére nézve, így ezalappán vágtak bele ebbe a munkavégzésbe.

De nem csak megerősítő hatása van az önkéntességnek. A tapasztalatok gyarapodása egy ilyen kötetlen formában, amit az önkéntesség lehetősége nyújt, minden interjúalanyom esetében megfigyelhető volt. Abban, hogy a fizetett munkájával kapcsolatban ki és hogyan tudja felhasználni azokat a skilleket, amikkel gyarapodott ezalatt az időszak alatt, eltérő véleményen voltak alanyaim. Viszont teljes egyetértés volt köztük abban, hogy általánosságban olyan képességeik is fejlődtek, amik az élet bármely területén jól felhasználhatók. Alíz esetében ez így jelent meg a beszélgetésünk során: „*Egy idő után bennem az van, hogy kicsit jobban rálátásom van arra, hogy mi az, amit nem viselek el, mi az, amit nem szeretek az itteni munka során és mi az, amit szeretek és ezek azért sokat segítenek abban is, hogy milyen munkákat nézzek. Szerintem a saját szempontomból az, hogy önkénteskedtem, az nagyon sokat hozzáad a személyiségemhez.*” Jenő például rájött arra, hogy a vezetői szerep nem testhezálló neki, viszont jó csapatjátékos. Beszélgetésünk során elmondta, hogy ez mindenképpen könnyíti majd a munkakeresését, illetve fogja tudni hasznosítani az állatmenhelyen begyakorolt kommunikációs fogásokat, amit az örökbeadási eljárások során elsajátított. Kamillát a határok felállítására tanította az önkéntesség és rájött, hogy jó érzéke van a koordinálási feladatok ellátásához. András pedig megemlítette, hogy az önkéntes munka által egy valóságközelebi önképe alakult ki magáról, mely a munkahely keresése és az állásinterjúk alkalmával a munkaerő-reprezentálása során előnyt jelentett neki. Azok az interjúalanyaim, akik szakmájukhoz illő önkéntes tevékenységet választottak, jó döntésként értékelték a szakma szempontjának figyelembevételét és olyan tapasztalatokra tettek szert, amit a képezésük

megszerzése utáni munkavállalás során hasznosítani tudnak majd. Ádám a műszaki tanulmányaihoz már most is, egy az egyben fel tudja használni azokat az ismereteket, amit az önkénteskedés által megszerzett, Ágotának pedig a gyermekorvosi pályafutása során lesznek hasznosak azok a kommunikációs technikák, melyeket a gyerektáborban sajátított el. Ahogyan Markos (2012) fogalmazott, az önkéntesség ezen interjúalanyaim esetében segítette a tapasztalatok és a szakmai kompetenciák kiterjesztését, fejlesztését. Azok az interjúalanyaim, akik végeztek már fizetett munkát korábban, beszámoltak arról, hogy az állásinterjúik során előnyt jelentett a pozitív megítélés, melyben részük volt annak köszönhetően, hogy önkéntes munkákat vállaltak. A szociális munkásnak tanuló Odett például ezt tapasztalta: *„Ha nem is én kaptam meg az állást, ennek más okai voltak, de igen. Főleg a szociális szférában ez nagyon sokat számít. Főleg, hogy milyen irányultságú. Ha sokszínű, akkor meg azért. De én úgy gondolom, hogy amikor vendéglátásba mentem dolgozni, akkor is sokat számított.”* Jenő megemlítette, hogy több ízben is kifejezték munkaadói a tiszteletüket jó idő- és energiabeosztása miatt, hogy egyszerre végez fizetett és önkéntes munkát. Alíz elmondta, hogy amikor külföldre jelentkezett önkéntesnek, profitált a korábbi, hazai önkéntes tapasztalataiból, mert színesítették önéletrajzát. Azon interjúalanyaim, akik még nem végeztek fizetett munkát korábban, úgy nyilatkoztak, hogy el tudják képzelni, hogy az önkéntes munkavégzésük számítani fog egy felvételi eljárásban. Egyikőjük fő motivációja az volt az önkénteskedéssel, hogy releváns szakmai tapasztalatra tegyen szert, mely versenyképes lesz a munkaerőpiacon, miután megszerezte diplomáját. Ádám ezzel kapcsolatban így fogalmazott: *„Szerintem ez sokat segít. Főleg ezért szeretik a cégek, mert ugye addig, amíg kitapasztalsz sok dolgot egy cégnél, addig te ott szerencsétlenkedsz és ha most csapatban szerencsétlenkedsz és minél nehezebb feladatokat csinálsz, annál több mindent fogsz megtanulni.”* Kamilla félelme elgondolkodtató volt, ugyanis bár volt pozitív megítélésben része már munkáltatók felől is amiatt, hogy sokat önkénteskedett, mégis elgondolkodott azon, hogy néhány HR-es szakember hazugságnak gondolhatja a több évnyi önkéntes tapasztalatát. Míg több alanyom esetében bekerült az önéletrajzba a korábban végzett önkéntes munka, addig Kamilla latolgatta már azt, hogy nem tünteti fel az önkéntes munka által szerzett tapasztalatokat álláspályázataiban. Így beszélt erről: *„Pozitív megítélés volt a konduktorok személyében. Pozitív megítélés volt az, hogy ha megjelenek valahol, van egy kiállításom, főleg gyerekekkel, fiatalokkal. Elismerik, hogy nekem van tapasztalatom. Viszont érdekes, hogy pont ma gondolkodtam el azon, hogy mi lenne, ha nem tüntetném fel a CV-mben az összes tapasztalatomat az önkéntességgel*

kapcsolatosan. Mert hogy amúgy azért valahogy az embereknek olyan nehéz elhinni, hogy igen, nekem 21 évesen lehet 5 év koordinátori tapasztalatom 21 évesként. És akkor egy kicsit olyan, mintha én mindent összehazudnék magamról csak azért, hogy megkapjak egy munkát.”

Bár konkrét kérdés nem volt erre az interjúm vezérfonalában, alanyaim spontán behozták a beszélgetésbe az 50 óra iskolai közösségi szolgálatról alkotott véleményüket. Többen a szakirodalomhoz hasonlóan úgy vélekedtek, hogy a „kötelezősége” elvész az értelme” a közösségi szolgálatnak, azonban más alanyok kiemelték, hogy maga az elképzelés jó, csak a kivitelezésen csiszolnának. Jenő szerint, például az ilyen fajta önkénteskedés által sokszor pozitív csalódása lehet a fiataloknak egy-egy hellyel, akár az állatmenhelyekkel kapcsolatban is. Csapatában dolgoztak olyan fiatal önkéntesek, akik az 50 órán túl is visszajártak segíteni, így az iskolai közösségi szolgálat esetükben elérte célját és önkéntesmegtartó erővel bírt. Alíz is elmondott egy ilyen esetet a Bárka Táborral kapcsolatban. Odett viszont hozzátette, hogy bár lehet példa arra, hogy valakinél tényleg elérje a közösségi szolgálat a célját, szerinte nem ez a jellemző. Ádám későbbi önkéntességgel kapcsolatos döntéseire kifejezetten pozitívan hatott a közösségi szolgálat, mert először az 50 óra keretein belül próbálta ki, hogy az érdeklődési körének megfelelően válasszon önkéntes tevékenységet és pozitív élményei, elmondása szerint, hozzájárultak ahhoz, hogy később az egyetemen is a hobbija alapján vállalon önkéntességet.

Vallásos interjúalanyaik esetében a karriermeghatározási és célt adó funkciója az önkéntességnek hasonlóképpen megjelent a beszélgetések alkalmával, ahogyan az nem vallásos alanyaik esetében is. A mintámban lévő önkéntesekről általánosságban elmondható, hogy hasznos képességekkel gazdagodtak az önkéntes tevékenységük alatt, többen releváns szakmai tapasztalattal is, melyet az önéletrajzukban is feltüntettek. Bár csak egy alany esetében volt elsődleges motiváció a szakmai ismereteinek elmélyítése az önkéntesség által, úgy tűnik, hogy minden alanyom próbált olyan önkéntes munkát vállalni, ahol valamilyen már meglévő képességét tréningezhette vagy éppen új skilleket szerezhetett. Ezeknek az erősségeknek, illetve az önkéntes munkatapasztalatnak a felhasználása a fizetett munkahelyen, több interjúalany esetében is megvalósult, illetve előnyt jelentett a felvételi eljárásaik során.

5. KÖVETKEZTETÉSEK

Kutatásom során a 20 és 25 év közötti fiatal felnőttek önkéntes motivációira ható tényezők mélyebb megismerésén volt a fókuszom. Témám fontosságát hangsúlyozza az, hogy Magyarországon is egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek az önkéntes munka népszerűsítésébe, illetve a KSH adatfelvétele alapján egyre többen veszik ki részüket ebből a társadalmi jellegű munkából.

Az interjú adatfelvétel, majd az azt követő kiértékelés lehetővé tette, hogy átfogóbb képet kapjak a kortársaim motivációit alakító tényezőkről. A mintám alapján úgy gondolom, hogy a motivációkra ható tényezők közötti rangsorolás nem releváns. Nagyon egyedi volt interjúalanyaim esetében, hogy kinek milyen hatásra alakultak a motivációi, illetve a beszélgetések arra is rávilágítottak, hogy az önkéntes tevékenység végzése során is dinamikusan alakulhat egy interjúalany motivációja, akár ugyanazon a munkavégzési területen belül is.

A megkérdezettjeim körében általánosságban elmondható, hogy akiknek szülei is rendszeresen végeztek önkéntes munkát, azok az alanyok már kiskorukban bevonódtak az önkéntes tevékenységbe, így ez motiváló hatású volt a későbbi életéveikben is arra, hogy szülők nélkül is a segítségnyújtás ezen formáját válasszák. A szülői támasz vagy annak hiánya meghatározó volt interjúalanyaim esetében. A mintámból sokan kaptak vagy tapasztaltak negatív gondolatokat vagy véleményeket a család és elsősorban a szülők részéről. Bár ez is motiválta beszélgetőtársaimat az önkénteskedésre, ezt inkább dacnak lehetne értékelni. Az is kiderült, hogy ez a negatív reakcióra adott válaszmotiváció nem nyomott annyit a latban ezekben az esetekben, mint az egyéb motivációk. Ezzel szemben azok az önkéntesek, akiket támogattak akár szóban, társasággal vagy anyagilag a szüleik, saját motivációjuk meghatározása során előkelő helyen szerepeltették ezeket a pozitív élményeket.

A közösség hatása egyértelmű volt a vallásos közösségekben aktívan résztvevő interjúalanyaim esetében is, illetve a csoporthoz vagy valahova tartozás vágya nem vallásos interjúalanyaimnál kivétel nélkül megjelent. Ebből arra következtettem, hogy nem vallásos alanyaim motivációit irányíthatja az iránt a közösségi élmény iránti vágy, amit vallásos alanyaim esetében a rendszeres egyházi alkalmak betöltenek. Beszélgetéseimben az önkéntesség közösségbe való integráló hatása és a társadalmi tőke kiterjesztése számos alkalommal megjelent. A mintámban szereplő egyházi közösségekbe tartozó alanyok elmondták, hogy a prominens személyek részéről, illetve

a társak részéről is kapnak buzdítást az önkénteskedésre. A társaktól jövő inspirációforrás, bár megjelent néhány nem vallásos interjúalanyom esetében is, nem volt jellemző. A megkérdezettek közül többen is a motivációjuk között említették a szabadidő hasznos eltöltése érdekében végzett önkéntességet.

Az önkéntes motivációkról való elmélkedések során vallásos interjúalanyaimnál megfigyelhető volt, hogy az indítékok meghatározásánál nem tudnak elképzelni nem altruista motivációkat. Nem vallásos interjúalanyaim megengedőbbek voltak, az ő esetükben az egoisztikus motivációs motívumok eleve jobban is domináltak az önkéntes munkavégzés melletti döntésben.

Vallásos és nem vallásos interjúalanyaim esetében is megjelent az önkéntes tapasztalatok karrierükben történő hasznosítása. Két interjúalany pályaválasztását is segítették az önkéntes munkák, illetve a mintában megfigyelhető volt az is, hogy akinek már volt meghatározott szakirány a tanulmányaiban, az annak megfelelően választott önkéntes munkát. Ezáltal releváns szakmai tapasztalatra tehettek szert, amiből nem csak az önéletrajz kapcsán profitáltak, hanem megerősítette bennük azt, hogy jó irányt választottak a továbbtanuláskor. Olyan adalékokkal is szolgált az önkéntes tevékenység végzése ezen interjúvoltjaim esetében, mely tapasztalatokra az egyetemi képzésük során nem biztos, hogy szert tehettek volna. Több interjúalanyomnak is segített a munkavállalói önkép definiálásában az önkéntesség. Megismerhették általa gyengeségeiket, erősségeiket, illetve új képességekre tehettek szert. Többek között az ilyen tapasztalatokért részesültek pozitív megítélésben az önkéntesek az állásinterjúikon.

Interjúalanyaim kiemelték az 50 óra iskolai közösségi szolgálat pozitív és negatív hatásait is az önkéntességre nézve. Mintámban volt olyan eset, hogy az 50 óra önkéntesmegtartó erővel bírt. Többen is elmondták, hogy az önkéntes helyszíneken többször is találkoztak azzal a jelenséggel, hogy egy önkéntesnek jelentkező fiatal az 50 óra teljesítése után is visszajárt segíteni. Emellett sajnálatukat fejezték ki, hogy nem ez a tendencia, illetve átgondoltabb kivitelezéssel, jobb szervezéssel és informálással sokkal hatékonyabban lehetne bevezetni az új generációkat az önkéntesség világába.

Jelen kutatásom úgy gondolom, hogy felhívhatja a figyelmet arra, hogy milyen fontos (vagy fontos lenne) mélyebben foglalkozni a fiatal felnőttek motivációs tényezőinek megismerésével, illetve megfontoltabban kidolgozni egy olyan stratégiát, ami ezen motivációkat erősítheti, hiszen az önkéntes munkavégzésből nem csak az egyén és mikroközössége profitál, hanem mindez hatással van a társadalomra és annak működésére is.

6. IRODALOMJEGYZÉK

- Ásványi, Zs., Riedelmayer, B. (2021). Iskolapadból a munkaerőpiacra – A fiatalok munkaerőpiaci integrációját ösztönző munkavégzési formák. *Tudásmenedzsment*, 22(1) Különszám, 63-77.
- Bagdy, E. (1977). *Családi szocializáció és személyiségzavarok*. Budapest, HU: Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Balogh, A. (2017). A magyar fiatalok vallásossága és véleménye az egyes vallásokról. *ELTE Folyóiratok, Kiadványok*, 317-335.
- Bartal, A. M. (2010). Mit mutat a kaleidoszkóp? – Az Önkéntes Motivációs Leltár (Volunteer Motivation Inventory) adaptálása, fejlesztése és kipróbálása a magyar önkéntesek körében. *Civil Szemle*, 7 (1), 5-34.
- Benkő, F. (2021). Az önkéntesmenedzsment, a fundraising és a kommunikáció lehetséges előnyei a szociális ágazat helyzetét illetően. *Párbeszéd Szociális Munka Folyóirat*, 8(2).
- Bocsi, V., Fényes, H., Markos, V. (2023). A szabadidő-felhasználás és az önkéntesség kapcsolatának vizsgálata a magyarországi fiatalok körében. *Önkéntes Szemle*, 3(1), 25-56.
- Bodor-Eranus, E., Vit, E., Bocskor, Á. (2023). Önkéntesek szigete – A fesztivál önkéntesek motivációs vizsgálatának eredményei. *Önkéntes Szemle*, 3(1), 57-86.
- Bokor, A., Szóts-Kovács, K., Csillag, S., Bácsi, K., Szilas, R. (2009). *Emberi Erőforrás Menedzsment*. (48-63). Budapest, HU: Aula.
- Dorner, L. (2013). Az önkéntesség pszichológiai vonatkozásainak szakirodalmi áttekintése. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 68 (3), 329-355.
- Dorner, L. (2019). A serdülő- és ifjúkori önkéntességgel kapcsolatos tapasztalatok empirikus vizsgálata. *Új Pedagógiai Szemle*, 69(1-2), 21-43.
- Dorner, L. (2021). Az önkéntesség motivációs elméletei integratív keretben. *Önkéntes Szemle*, 1 (1), 39-55.
- Elek, L. (2017): A hitstruktúra fejlődésének elmélete – és gyakorlati alkalmazhatóságának korlátai. *Embertárs*, 2017/2, 116-128.
- Fowler, S. (2016). *Motiváció magasabb szinten. Fejlődés, hatékonyság, elköteleződés*. (11-14). Budapest, HU: HVG Kiadói Zrt.
- Fényes, H., Kiss, G. (2011). Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és közösség*, IV. f. 11 (1), 35-47.
- Forgács-Fábián, S. (2021). Fenntartható önkéntesség. De hogyan? *Kovács*, 24(3), 1-24.

- Gyorgyovich, M. (2023). A 15-19 éves önkéntes fiatalok jellemzői és néhány megjegyzés az adatfelvételi módszertanokról. *Önkéntes szemle*, 3 (1), 3-24.
- Gyöngyösi, K., Geist, G. (2008). Fiatalok foglalkoztatottsága, munkerő-piaci helyzete. *Új Ifjúsági Szemle*, 6(2), 45-57.
- Keller, T. (2007). A modernizációs folyamat hatása az értékrendre. *Szociológiai Szemle*, 2007/3-4, 14-37.
- Király, F., Borbély, A., Müller, A., Biró, M. (2018). A motiváció és a tapasztalatszerzés szerepének vizsgálata az önkéntes munkában. In Dr. habil Balogh, L., Dr. habil Bácsné Bába, É., Lenténé Dr. Puskás, A., Dr. habil Bíró, M. (Szerk.): *Válogatott tanulmányok a sporttudomány köréből*. (84-92). Debrecen.
- Leary, M. R., Tangney, J. P. (2003). *Handbook of self and identity*. The Guilford Press.
- Markos, V. (2012). A munkaerőpiacra való belépés módjai felsőfokú tanulmányok folytatása mellett. *Metszetek*, 2012/3, 93-101.
- Markos, V. (2016). Közösségi szolgálat vagy önkéntesség? *Educatio*, 2016/3, 444-450.
- Markos, V. (2021). Kik a nyertesei az Iskolai Közösségi Szolgálatnak? - az Iskolai Közösségi Szolgálat iránti pozitív attitűdöket befolyásoló tényezők vizsgálata. *Önkéntes Szemle*, 1(1), 69-82.
- Máthé, Gy. (1914). Hit, vallás, tudomány. *Keresztény Magvető*, 49 (3), 145-155.
- Matolcsi, Zs. (2017). Aktív és felelős állampolgári készségek és az iskolai közösségi szolgálat. In Nagy, Á. (Szerk.), *Szolgálva, nem tündökölvé*. (142-165). Budapest.
- Mohácsi, M., Fényes, H. (2020). Önkéntesség a felsőoktatásban, mint az egyéni karriermenedzsment része. *12th International Conference of J. Selye University. Economics Section. Conference Proceedings*, 289-299.
- Murányi, I. (1999). Előítélet és identitás a kilencvenes években. In Kárpáti, Z. (Szerk.): *A vidéki társadalom változásai. Térségfejlesztési ismeretek felsőfokon*. (279-301) Szolnok.
- Murányi, I. (2004). Fiatalok vallásos szocializációja és előítéletessége. *Politikai szocializáció*, 2004/4, 583-594
- Nagy, Á., Trencsényi, L. (2012). *Szocializációs közegek a változó társadalomban. A nevelés esélyei: család, iskola, szabadidő, média*. Budapest, HU: Iszt Alapítvány.
- Nagy, Sz., Hajdú, N., Polonkai, Á. (2021). Az egyetemisták önkénteskedéssel kapcsolatos motivációi. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 18. évf. Különszám, 147-155.

- Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020. 1. melléklet az 1068/2012. (III.20.) Korm. határozathoz.
- Perpék, É. (2023). Az ifjúsági önkéntesség a munkavállalás mérlegén. *Önkéntes Szemle*, 3(1), 149-154.
- Pótó, J., Sipos, N. (2022). Mi motiválja (újra) az önkénteseket? – Az önkéntesség motivációi, az önkéntesek kilépésének okai és visszacsatlakozásának lehetőségei. *Civil Szemle*, 19 (1), 25-40.
- Pusztai, G. (2019). Vallási szocializáció és hatásai. *Magyar Tudomány*, 180(6), 834-843.
- Pusztai, G. (2020). A vallásosság nevelésszociológiája. Kutatások vallásos nevelésről és egyházi oktatásról. (232-250). Budapest, HU: Gondolat Kiadó.
- Pusztai, G., Demeter-Karászi, Zs. (2019). Vallási szocializáció vizsgálata fiatal felnőttekkel készített interjúk tükrében. *Szociológiai Szemle*, 29(3), 80-97.
- Révay, E. (2012). Kapcsolatok, közösségi értékek, közösséghez kötődés három egyetem hallgatóinak véleménye tükrében. In *Vallás a keresztény társadalom után: tanulmányok Tomka Miklós emlékére*. 211-227.
- Silló, Á. (2015). Egyetemista fiatalok önkéntessége. *Metszetek*, 4(1), 118-127.
- Silló, Á. (2016). Az önkéntesség modern formái. In Berger, V. (Szerk.): *Útközben: Az I. Demográfia és Szociológia Doktoranduszkonferencia anyagai*. (71-81). Pécs.
- Soós, J. K. (2007). Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. *Munkaügyi Szemle*, 2007/4, 20-24.
- Szedő, D. V. (2013). Az önkéntesség önkéntelen oldalai. Munkahelyi konfliktusok a civil szervezeteknél végzett önkéntes munka során. *Metszetek*, 2013/2-3, 276-298.
- Szőcs, A. (2021). Egyetemisták vallásossággal összefüggő egyes jellemzői. *Közösségi Kapcsolódások*, 1(2), 50–57.
- Tomka, M. (1998). Egyház és „civil társadalom”. *Vigilia*, 63 (5), 331-343.

7. MELLÉKLET

7.1. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK

1. táblázat (saját).....	21
1. ábra (saját).....	23

7.2. INTERJÚVÁZLATOK

7.2.1. INTERJÚVÁZLAT – VALLÁSOS INTERJÚALANYOKHOZ

7.2.1.1. BEVEZETŐ

1. Az interjút olyan 20 és 25 év közötti fiatalokkal végzem, akik az elmúlt évben végeztek önkéntes munkát. Igaz rád ez a kritérium?
2. Hány éves vagy?
3. Mi a végzettséged?
4. Jelenleg dolgozol?
 - Milyen területen?
5. Vallásos vagy?
 - Mit értesz a vallásosságod alatt? Névlegesen tartod magad vallásosnak vagy gyakorló vallásos vagy?
 - o Mi tesz téged gyakorló vallásossá?
 - Mióta vagy vallásos?
 - A szüleid vallásosok?
 - Kiskorodban vallási neveltetésben részesültél?
 - Hogyan nyilvánul meg az életedben az, hogy vallásos vagy?
6. Milyen közösségbe és milyen rendszeresen jársz?

7.2.1.2. ÖNKÉNTESÉG

1. Mi jut először eszedbe az önkéntességről? Mit jelent neked az önkéntesség?
(3-5 szó vagy kifejezés az önkéntességgel kapcsolatban, lehet teljesen hétköznapi ok is)
2. Te voltál már alanya vagy kedvezményezettje az önkéntességnek? Mikor, mi volt ez a helyzet?
3. Honnan hallottál először az önkéntes munkavégzés lehetőségéről?
4. Az egyházközösségben milyen buzdítást kaptok a vallás gyakorlására a mindennapjaitokban? Van lehetőség a te hitközösségedben önkéntes munkát vállalni?

5. Van olyan bibliai történet, ami inspirált arra, hogy elkezdj önkénteskedni? Ha igen, meséld erről!
 - Hol hallottad először ezt a történetet?
 - Miért fogott meg?
 - Találsz valamilyen hasonlóságot a te munkavégzésed és a történet vagy a történet szereplői között?
6. Milyen önkéntes tevékenysége(ke)t végeztél eddig?
 - *Ha több helyen is önkénteskedett már:* Miért próbáltad ki több helyen is az önkénteskedést?
 - *Ha rendszeresen önkéntes:* Mi indított arra, hogy rendszeressé váljon az önkéntes munkavégzésed?
7. Mi a legemlékezetesebb élményed, ami az önkéntességhez kapcsolódik?
8. A szüleid is önkénteskedtek?
 - Volt olyan, hogy a családtagjaiddal együtt végeztetek önkéntes munkát? Mesélnél erről?
9. Honnan tájékozódasz a lehetőségekről?
10. Mi alapján választod ki, hogy hol és mennyi ideig fogsz önkénteskedni?
11. Mit gondolsz, hogyan függ össze az életben általad fontosnak tartott értékekkel az, hogy milyen önkéntes munkákat választasz?
12. Vannak kizáró okok, amik miatt biztosan nem vállalsz el egy önkéntes munkát?
13. Szerinted milyen tényezők nehezíthetik az önkéntes munkavállalást?
(pl. külső: tájékozódás, sztereotípiák, vélemények; belső: bizonytalanság, előítélet)
14. Neked voltak ilyen nehezítő tényezők a választásod során?
15. Volt negatív megítélésben részed azért, mert önkéntes munkát végeztél? (család, barátok előtt)
16. Mit gondolsz az előítéletesség és az önkéntes munka kapcsolatáról?
 - Szerinted választ önkéntes munkát olyan ember, aki előítéletes?
 - Segíthet (és ha igen, hogyan) az önkéntes munkavégzés az előítéletek leküzdésében?
 - Neked volt esetleg olyan előítéleted, rossz érzésed, ami oldódott az önkéntes munkavégzés során? Fel tudod idézni azt a pillanatot, ami ehhez a változáshoz kapcsolódik?

17. Változott valami az életedben, körülményeidben, személyiségedben, lehetőségeidben az önkéntes tevékenység végzése miatt? Ha igen, mi volt ez?

- Mit kaptál az önkéntes munkától?
- Volt (és ha igen, milyen) hatása a vallási életedre annak, hogy elkezdted önkéntes munkát vállalni?

18. Mit tanácsolnál egy olyan személynek, aki most ismerkedik az önkéntességgel vagy most tervez először részt venni ilyen munkában?

7.2.1.3. **MOTIVÁCIÓ**

1. Ki vagy mi motivált arra, hogy elkezdj önkénteskedni?

- Megnyilvánul a hétköznapijaid során is az önkéntes attitűd?
 - o Mennyire figyelsz arra tudatosan, hogy ne csak az önkéntes munkavégzés ideje alatt kövesd ezt az értékrendet, hanem egy átlagos napon is, amikor éppen teljesen más programod van?
 - o Tudnál példát mondani arra, hogy hogyan valósul ez meg?

2. Hol önkénteskedtél először és miért pont ott?

3. Tartod valakivel a kapcsolatot az önkéntesek közül?

4. Van olyan barátod az egyházon belül, akivel együtt mentek önkéntes munkát végezni?

5. Hogy tapasztaltad, hamar kialakult az összhang a munkavégzők között?

- *Ha igen:*
 - o Mit gondolsz, minek volt ez köszönhető?
 - o Ha voltál egyházi és nem egyházi szervezésű önkéntes munkán, látsz különbséget a kétféle szervezés feladatmegoldásának gördülékenységét tekintve? Ha igen, szerinted mivel magyarázható ez?
- *Ha nem:*
 - o Mit gondolsz, hogyan lehetne másképp megszervezni ezeket az élményeket a siker érdekében?

7.2.1.4. **MUNKAERŐPIAC**

1. Hogyan értékeled, az önkéntesség hatással volt a munkavállalói önképed kialakulására? (kéességek, munkaerőpiaci érték, munkalehetőségek)

2. Segítette a munkaerőpiaci elhelyezkedésedet a korábban végzett önkéntes munka? Ha igen, mesélnél erről?

- Ha személyes tapasztalatod nincsen, tudsz olyanról, kinek előnyére vált a munkakeresésnél az, hogy önkéntes munkát végzett?
 - *Ha most nem dolgozol, korábban segítette az önkéntes munkavállalás a munkaerőpiaci elhelyezkedésben? Mire számítasz, segíteni fogja a munkaerőpiaci elhelyezkedésedet az, hogy végeztél már önkéntes munkát?*
3. Volt olyan ismerősöd, aki tapasztalt előnyöket (munkavállalási) pl a pályaválasztáskor/pályakezdekskor azért, mert önkénteskedett? Hogyan nyilvánult ez meg a kiválasztása során vagy a munkavégzése kezdetén?
 4. Hogyan tudtad beépíteni a munkavégzésedbe azokat a tapasztalatokat, amikkel az önkéntes munka során gazdagodtál?

7.2.2. INTERJÚVÁZLAT - NEM VALLÁSOS INTERJÚALANYOKHOZ

7.2.2.1. BEVEZETŐ

1. Az interjút olyan 20 és 25 év közötti fiatalokkal végzem, akik az elmúlt évben végeztek önkéntes munkát. Igaz rád ez a kritérium?
2. Hány éves vagy?
3. Mi a végzettséged?
4. Jelenleg dolgozol?
 - Milyen területen?
5. Milyen közösségbe és milyen rendszeresen jársz?

7.2.2.2. ÖNKÉNTESÉG

1. Mi jut először eszedbe az önkéntességről? Mit jelent neked az önkéntesség?
(3-5 szó vagy kifejezés az önkéntességgel kapcsolatban, lehet teljesen hétköznapi ok is)
2. Te voltál már alanya vagy kedvezményezettje az önkéntességnek? Mikor, mi volt ez a helyzet?
3. Honnan hallottál először az önkéntes munkavégzés lehetőségéről?
4. Milyen önkéntes tevékenysége(ke)t végeztél eddig?
 - *Ha több helyen is önkénteskedett már:* Miért próbáltad ki több helyen is az önkénteskedést?
 - *Ha rendszeresen önkéntes:* Mi indított arra, hogy rendszeressé váljon az önkéntes munkavégzésed?
5. Mi a legemlékezetesebb élményed, ami az önkéntességhez kapcsolódik?
6. A szüleid is önkénteskedtek?

- Volt olyan, hogy a családtagjaiddal együtt végeztetek önkéntes munkát? Mesélnél erről?
- 7. Honnan tájékozódasz a lehetőségekről?
- 8. Mi alapján választod ki, hogy hol és mennyi ideig fogsz önkénteskedni?
- 9. Mit gondolsz, hogyan függ össze az életben általad fontosnak tartott értékekkel az, hogy milyen önkéntes munkákat választasz?
- 10. Vannak kizáró okok, amik miatt biztosan nem vállalsz el egy önkéntes munkát?
- 11. Szerinted milyen tényezők nehezíthetik az önkéntes munkavállalást?
(pl. külső: tájékozódás, sztereotípiák, vélemények; belső: bizonytalanság, előítélet)
- 12. Neked voltak ilyen nehezítő tényezők a választásod során?
- 13. Volt negatív megítélésben részed azért, mert önkéntes munkát végeztél? (család, barátok előtt)
- 14. Mit gondolsz az előítéletesség és az önkéntes munka kapcsolatáról?
 - Szerinted választ önkéntes munkát olyan ember, aki előítéletes?
 - Segíthet (és ha igen, hogyan) az önkéntes munkavégzés az előítéletek leküzdésében?
 - Neked volt esetleg olyan előítéleted, rossz érzésed, ami oldódott az önkéntes munkavégzés során? Fel tudod idézni azt a pillanatot, ami ehhez a változáshoz kapcsolódik?
- 15. Változott valami az életedben, körülményeidben, személyiségedben, lehetőségeidben az önkéntes tevékenység végzése miatt? Ha igen, mi volt ez?
 - Mit kaptál az önkéntes munkától?
 - Volt (és ha igen, milyen) hatása a vallási életedre annak, hogy elkezdted önkéntes munkát vállalni?
- 16. Mit tanácsolnál egy olyan személynek, aki most ismerkedik az önkéntességgel vagy most tervez először részt venni ilyen munkában?

7.2.2.3. **MOTIVÁCIÓ**

1. Ki vagy mi motivált arra, hogy elkezdd önkénteskedni?
 - Megnyilvánul a hétköznapijaid során is az önkéntes attitűd?
 - o Mennyire figyelsz arra tudatosan, hogy ne csak az önkéntes munkavégzés ideje alatt kövesd ezt az értékrendet, hanem egy átlagos napon is, amikor éppen teljesen más programod van?
 - o Tudnál példát mondani arra, hogy hogyan valósul ez meg?

2. Hol önkénteskedtél először és miért pont ott?
3. Tartod valakivel a kapcsolatot az önkéntesek közül?
4. Van olyan barátod az egyházon belül, akivel együtt mentek önkéntes munkát végezni?
5. Hogy tapasztaltad, hamar kialakult az összhang a munkavégzők között?
 - *Ha igen:*
 - o Mit gondolsz, minek volt ez köszönhető?
 - o Ha voltál egyházi és nem egyházi szervezésű önkéntes munkán, látsz különbséget a kétféle szervezés feladatmegoldásának gördülékenységét tekintve? Ha igen, szerinted mivel magyarázható ez?
 - *Ha nem:*
 - o Mit gondolsz, hogyan lehetne másképp megszervezni ezeket az élményeket a siker érdekében?

7.2.2.4. MUNKAERŐPIAC

1. Hogyan értékeled, az önkéntesség hatással volt a munkavállalói önképed kialakulására? (képességek, munkaerőpiaci érték, munkalehetőségek)
2. Segítette a munkaerőpiaci elhelyezkedésedet a korábban végzett önkéntes munka? Ha igen, mesélnél erről?
 - Ha személyes tapasztalatod nincsen, tudsz olyanról, kinek előnyére vált a munkakeresésnél az, hogy önkéntes munkát végzett?
 - *Ha most nem dolgozol, korábban segítette az önkéntes munkavállalás a munkaerőpiaci elhelyezkedésben? Mire számítasz, segíteni fogja a munkaerőpiaci elhelyezkedésedet az, hogy végeztél már önkéntes munkát?*
3. Volt olyan ismerősöd, aki tapasztalt előnyöket (munkavállalási) pl a pályaválasztáskor/pályakezdekskor azért, mert önkénteskedett? Hogyan nyilvánult ez meg a kiválasztása során vagy a munkavégzése kezdetén?
4. Hogyan tudtad beépíteni a munkavégzésedbe azokat a tapasztalatokat, amikkel az önkéntes munka során gazdagodtál?

7.3. BELEEGYEZŐ NYILATKOZAT**BELEEGYEZŐ NYILATKOZAT****AZ INTERJÚHOZ ÉS A KUTATÁSI PROJEKTHEZ**

Kutatás témája: *Az önkéntesség motivációi a fiatal felnőttek körében*

Kutatást végző: Schichnik Eszter Natália – Budapesti Corvinus Egyetem Társadalom- és Politikatudományi Intézet Szociológia alapképzési szak végzős hallgatója

Tisztelt Hölgyem / Uram!

Ezúton köszönöm, hogy az interjúra való rendelkezésre állásával segíti munkám eredményességét.

A Budapesti Corvinus Egyetem Társadalom- és Politikatudományi Intézet Szociológia alapképzési szak végzős hallgatójaként szakdolgozatom keretén belül vizsgálom a vallásos és nem vallásos fiatal felnőttek önkéntesség motivációit. Az interjún való részvétel önkéntes, bármikor visszaléphet. Az interjú Önnek megfelelő helyen és időpontban fog zajlani kb. 30-60 percben, ahol csak Ön és az én leszek csak jelen, mint interjúztató. A beszélgetésről hangfelvétel fog készülni. Szeretnénk felhívni a figyelmét, hogy személyes adataival csak én, mint a kutatásban résztvevő (Schichnik Eszter Natália) találkozom majd. Kutatási eredményemet csak és kizárólag tudományos célra használom fel, az interjún elhangzott személyes adatokat a felismerhetőség elkerülése végett megváltoztatom szakdolgozatomban és prezentációmban. A kutatási eredményeket a diplomavédésen jelenlévők fogják csak látni. Ehhez a személyiségi jogok értelmében az Ön írásos beleegyezése szükséges. Beleegyező nyilatkozata a későbbiekben bármikor visszavonható. A kutatás eredményeiről információt tőlem kaphat, legkorábban 2023. májusában.

Arra kérem, a tájékoztató elolvasása után, az alábbi nyilatkozatot olvassa el és töltse ki.

NYILATKOZAT

Alulírott:

Név:.....

Lakcím:

Születési idő:

Elérhetőség:

A csatolt tájékoztatót elolvastam, és személyes tájékoztatásban részesültem, kérdéseket tehettem fel, és ezekre a felvilágosítást adó személy, számomra kielégítő és érthető válaszokat adott. A tájékoztatóban foglaltakat megértettem, így:

- Hozzájárulok ahhoz, hogy a *Az önkéntesség motivációi a fiatal felnőttek körében* kutatás keretén belül interjú készüljön velem és az interjún elhangzottakat elemzés céljából felhasználja a kutatásban résztvevő. Engedélyt adok annak tudatában, hogy a kutatásban résztvevő vállalja, hogy az elkészült elemzésben, tanulmányban és kutatási jelentésben a nevem és személyes adataim nem szerepelnek, nem leszek beazonosítható, *anonimizált módon* lesznek közölve az információk.
- Tudatában vagyok annak, hogy a kutatásban való részvételem önkéntes, amelyet szóban vagy írásban bármikor visszavonhatok.
- Tudomásul veszem, hogy a kutatásban való részvételért anyagi juttatásban nem részesülök.
- Tudomásul veszem, hogy a kutatás eredményeit egyetemi környezetben (diplomavédés) nyilvánosságra hozzák, de széles körben nem publikálják. Ennek kapcsán semmilyen anyagi követelést nem támasztok.
- A jelen nyilatkozatban foglaltakat megértettem, tudomásul vettem és aláírással hitelesítem.

Helyszín és dátum:.....

Aláírás