

Balla Blanka Anna - Márkus Edina: Az önkéntesség egyénre és társadalomra gyakorolt hatása Magyarországon - Különös tekintettel a kulturális önkéntességre



Absztrakt: Kutatásunk célja megvizsgálni a kulturális önkéntesség hatásait, valamint a mögöttes motivációkat. Tanulmányunkban az önkéntesség fogalmi meghatározása, a hazai kutatások révén az önkéntes motivációk rendszerezése, továbbá az önkéntesség hatásainak feltárása jelenti az elméleti keretet. A vizsgálat középpontjában a kulturális önkéntesség mögötti motivációk feltárása, valamint hatásainak a feltárása áll. Mit tartanak az emberek önkéntes munkának? Mi motiválja az önkénteseket? Van-e az önkéntességnek pályaaorientáló hatása? Fejleszti-e az embereket az önkéntesség? Milyen hatással van a társadalmunkra, a közművelődésre, a kulturális intézményrendszerre? Hogyan próbálják az intézmények vonzóbbá tenni a kulturális önkéntességet? Kutatásunkban ezekre a kérdésekre keressük a választ; tíz fő kulturális önkéntessel és öt fő kulturális intézményi dolgozóval készült interjú alapján. Az önkéntesek motivációi széles skálán mozognak, az altruista-egoista felosztás szerint inkább az egoista egyéni karriercélokat, készségek fejlesztését szolgáló motivációkat észleltük. A hatások az egyének szempontjából nagyon kedvezőek. A szakirodalom adatai és a megkérdezett kulturális szakemberek válaszai alapján megállapíthatjuk, hogy az önkéntesség pótolhatatlan hajtóereje a kulturális intézményrendszernek Magyarországon.

Abstract: Our research aims to examine the effects of cultural volunteering, as well as the underlying motivations. In our study, the theoretical framework is based on the conceptual definition of volunteering, the systematization of volunteer motivations through domestic research, and the exploration of the effects of volunteering. The focus of the investigation is to uncover the motivations behind cultural volunteering and its impacts. What do people consider voluntary work? What motivates volunteers? Does volunteering have a career-orienting effect? Does volunteering develop individuals? What impact does it have on our society, public culture, and the cultural institutional system? How do institutions attempt to make cultural volunteering more attractive? In our research, we aim to answer these questions based on interviews conducted with ten cultural volunteers and five employees of cultural institutions. The motivations of volunteers span a wide range, and based on the altruistic-egoistic division, we mostly observed egoistic individual career goals and motivations aimed at developing skills. The effects, from the perspective of individuals, are highly favorable. Based on data from the literature and the responses of the interviewed cultural professionals, we can conclude that volunteering is an irreplaceable driving force for the cultural institutional system in Hungary.

Bevezetés

Több szerző is kutatta már az önkéntes munka hatásait különböző aspektusokból, tekintettel az egyénre és a társadalomra egyaránt, de úgy gondoljuk, hogy ez a téma mindig aktuális, hiszen ahogy változik a társadalom és a körülmények, úgy változhatnak a hatások is. Nekünk pedig, a társadalom tagjainak, fontos megértenünk, hogy milyen hatást gyakorol ránk az önkéntesség, milyen ereje, mekkora jelentősége van. Fényes és Kiss az önkénteskedésnek négyféle funkcióját különböztette meg: gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai és szociálpszichológiai funkciókat; ezen felül pedig társadalmi és egyéni haszon szerint tartják elkülöníthetőnek (Fényes – Kiss 2011a). Empirikus kutatásunk keretein belül főként ezen társadalmi és egyéni szempontokkal kapcsolatos kérdéseinkre keressük a választ.

Önkéntes munkavégzésbe az egyének más-más okból kezdenek bele. Különböző motivátorok határozhatják meg azt, hogy szeretne-e az illető önkénteskedni, illetve amennyiben igen, milyen jellegű munkát vállal, milyen keretek között. Hiszen lehet szó akár régi vagy új típusú önkénteskedésről is, a két típusnál pedig különböző motivációs erők mozgatják meg az egyéneket (Fényes – Kiss 2011a). Kérdéses, hogy mely konkrét motivátorok hatnak az egyénekre, hogy önkénteskedni kezdjenek.

A fő kutatási kérdésünk, hogy milyen hatással van az önkéntesség az egyénekre, a közösségekre és ebből kifolyólag a társadalomra. A következő kérdésekre keressük a választ. Milyen előnyei és pozitív hatásai vannak az önkéntes munkának az egyénre és a társadalomra nézve? Mekkora kohéziós, közösségfejlesztő, kapcsolatteremtő ereje van? Mit tekintenek egyáltalán az emberek önkéntes jellegű munkának és mi tartozik ide valójában?

Milyen okból kezd valaki kulturális területen önkénteskedni, mi motiválja erre? Segíti-e az önkéntesség a kulturális szektor működését? Milyen szerepet játszanak az önkéntesek egyes intézmények, szervezetek életében?

Az önkéntesség fogalma

Az önkéntesség fogalmi meghatározása nehéz feladat, az elmúlt évtizedek alatt ugyanis rengeteg definíció született. A Nemzeti Önkéntes Stratégiában (2012-2020) például a következő módon értelmezték: *„Az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet a személy szabad akaratából, egyéni választása és motivációja alapján, a pénzügyi haszonszerzés szándéka nélkül végez más személy, személyek vagy a közösség javát szolgálva.”* (1068/2012. (III.20.) Korm. határozat, 2012, 1. melléklet) Ami igazán érdekes ennek a meghatározásnak a tekintetében, hogy nagyon tág értelmezési keretet ad az önkéntes munkához.

Fényes és Kiss szerint nincs szükség merev definíciókra, csupán az alapvető kritériumok teljesülésére kell odafigyelni, hogy önkéntességnek nevezhessünk egy adott munkát. Ezeket a kritériumokat pedig a fent idézett kormányhatározat soraiból egyszerűen megállapíthatjuk, fontos tehát, hogy az önkéntesség: anyagi ellenszolgáltatás nélküli; mások számára vagy a közös érdekében zajlik; önként, szabad elhatározásból történik; illetve belső vagy külső motivációjú. Ezeknek mentén fontos lehet megemlíteni, hogy nem tartozhatnak ide azok a tevékenységek, melyek viszonyossági alapon működnek, tehát például a család, barátok, vagy szomszédok részére történő segítségnyújtás. (Fényes – Kiss 2011a).

A kulturális önkéntesség esetében az önkéntesség fogalma annyival egészül ki, hogy kulturális területen zajlik – legyen az közművelődésben, könyvtárnál, múzeumban, galériában vagy kulturális civil szervezeteknél történő kulturális önkéntesség.

Motivációk, út az önkéntesség felé

Számos motivációkutatót végeztek már – ami a téma jelentőségét is mutatja – és nem kevés közöttük az, amely az önkéntesmotivációt vizsgálja, próbálva meg tudni, miért lesz valaki önkéntes, milyen motivációs erő hajtja (Fényes – Kiss 2011b). A különböző tanulmányok többféleképpen osztályozzák a motivációkat, így mi is több szempontból ismertetjük a motivátorokat. Az osztályozások kapcsán viszont azt is fontos figyelembe vennünk, hogy a motivációk bár különbözőek lehetnek, mégis összefüggenek. *„Mint minden kutatásban, itt is erősödik az interdiszciplináris megközelítés: szociológiai, pszichológiai és szociálpszichológiai, közgazdasági stb. faktorokat figyelnek. A motivációk nem függetlenek egymástól, így inkább motivációs bázisról lehet beszélni.”* (Fényes – Kiss 2011b:41)

A motivációk lehetnek belső, illetve külső indíttatásúak. Belső motiváció alatt azt értjük, amikor az egyén motivációja saját magából indul ki, a saját személyiségéből fakad, ilyen lehet például, amikor segítőkészségünk, aktivitásunk, nagylelkűségünk miatt kezdünk önkénteskedni. Belső hajtóerő lehet az is, ha szeretnénk önmagunkat jobban megismerni, fejleszteni, ha szeretnénk tanulni. Külső motiváció az, ami külső hatás, befolyásoló tényező, például akár másoknak a viselkedése. Nagyon gyakori napjainkban, hogy a cégek csapatépítésként valamilyen önkéntes munkavégzésre viszik a dolgozókat, ahol az alkalmazottak valóban jobban meg tudják ismerni egymást, ez is egyfajta külső motiváció, hiszen az egyén eredendően nem a saját szándéka miatt vesz részt a tevékenységben. (Fényes 2021 és Farkas et al 2012)

Ehhez kapcsolódóan egy kicsit más szemszögből nézve a motivációkat osztályozhatjuk altruista és egoista motivációkként is. Altruista az az ember, aki önzetlen, mások javát, jólétét szolgálja, esetenként akár a saját kárára is. Ebből kifolyólag altruista motivációnak tehát többek között a segíteni akarást, empátiát, társadalmi felelősségvállalást tekinthetjük. Ehhez az önkéntes típushoz leggyakrabban a vallásos, idősebb emberek sorolhatóak be, esetükben erősebb ez az attitűd. *„Az altruista segítségnyújtás igénye bár mindenképpen motivációs tényezőként említhető, jelentősége mégsem olyan nagy az olyan ösztönző tényezőkkel szemben, mint az új ismeretek szerzése, az értékalkotás vágya, a tömegből való kiemelkedés igénye és az útkeresés motivációja.”* (Farkas et al 2012:63) Farkas és társainak megfogalmazása tökéletes átmenetet képez az altruista és az egoista motivációk fogalmai között, az idézetben felsorolt „ösztönző tényezők” ugyanis már az egoista motiváció jellemzésének is tekinthetők. Egoistának – ha önmagában tekintjük ezt a szót – azokat a személyeket szoktuk nevezni, akik csak a saját érdekeiket veszik figyelembe, másokkal nem törődve. Ez a meghatározás nem igazán fér össze az önkéntesség definíciójával, és ebben az esetben a két fogalmat összekapcsolva valóban kicsit máshogy kell gondolkozni: egoista motiváció alatt azt kell érteni, amikor egy személy a saját érdekeit veszi figyelembe elsődlegesen az önkéntesség során, de persze nem kizárólagosan. Példának okáért ide sorolható az, amikor valaki szakmailag fejlődni akar, vagy éppen előnyösen mutatna az önéletrajzában az önkéntes munka, esetleg új barátokra akar szert tenni, ezért kezd önkénteskedni. A kissé talán negatívan ható kifejezés ellenére ennek az egyénnek az elvégzett munkája természetesen ugyanolyan értékes lehet, mint azé, aki altruista motivációknak köszönhetően végezi az adott tevékenységet. Az

altruista és az egoista motivációk fogalmához szorosan kapcsolódó kifejezések a gyakorlati-pragmatista és az altruista-idealista. A gyakorlati-pragmatista motívum az egoista motivációval köthető össze, az altruista-idealista pedig az altruista motivációkkal; előbbi a fiatalok, utóbbi az idősebbek körében jellemzőbb. (Fényes – Kiss 2011a és Fényes – Kiss 2011b)

Egy másik osztályozás szerint a motivációk lehetnek kollektívek vagy reflexívek. „A „kollektív motiváció” a közös orientációból, közös értékrendből fakadó kötelezettség.” (Fényes – Kiss 2011b:42). Vallási közösségeknél nagyon gyakori, erősen altruista jellegű. A közösség és a közjó a legfontosabb, előrébb való az egyénnél. „A „reflexív motiváció” erőteljesebben kapcsolódik az individualizált életúthoz, mint a közösségi léthez.” (Fényes – Kiss 2011a:365). Ez a motiváció lényegében egy önreflexív önkéntességhez vezet, mely sokkal egoistább, énközpontúbb, mint a kollektív motiváció, nem is igazán altruista jellegű, és nem jellemzi folytonosság sem. (Fényes – Kiss 2011a)

Az egyéneknek külön-külön számtalan konkrét motivációja lehet, amelyeket beilleszthetünk a fentiekben említett osztályozási rendszerekbe. „Czike K. – Bartal A. (2005) nonprofit szervezetek önkéntesei között a következő leggyakoribb 8 motivációt találták: 1. szegényeken való segítség, 2. tapasztalatszerzés, 3. vallás, hit fontossága, 4. kihívás, szakmai fejlődés, 5. erkölcsi kötelesség, 6. a szabadidő hasznos eltöltése, 7. új barátok szerzése, 8. közösséghez tartozás.” (Fényes – Kiss 2011a:366). A megannyi motivátor mentén kétféle önkéntesség típust különböztettek meg: a régi típusú – más néven tradicionális vagy közösségi –, és az új típusú – avagy modern, reflexív – önkéntességet. A régi típusúhoz csoportosították az 1., 3., 5. és 8. pontban említett motivátorokat, a 2., 4., 6. és 7. pontban foglaltakat pedig az új típusúhoz sorolták. A régi típusú önkéntesség esetében tehát láthatóan fontosak a hagyományos értékek, az altruizmus, az önzetlen segítségnyújtás. Jelentős szerepe van a közösségnek és gyakran vallási háttér is megfigyelhető. Az új típusú önkéntesség az, amely a korábban említett egoista motivációkból épül fel, ez napjainkban jellemzőbb is. Lényeges az egyén számára, hogy a végzett tevékenység során élményt szerezzen, a szabadidejét hasznosan tölthesse el. (Fényes – Kiss 2011a és D. Babos 2020)

Érdekes lehet még megemlíteni az explicit és implicit proszociális motiváció fogalmát. Az implicit (nem tudatos) proszociális motiváció még kora-gyermekkorban alakul ki, tudattalanul irányítja az egyént és formálja a személyiséget, illetve legfőképpen a viselkedést. Az explicit motiváció ezzel ellentétben már a későbbi, szocializációs időszakban fejlődik, tudatosan. Az egyén dönti el, hogy halad egy bizonyos úton. Ezen típusú motivációk összhangja nagy hatással van a hosszú távú önkéntességre is. (Dorner 2021)

A motivátorok többnyire eltérnek a különböző korcsoportoknál, illetve kortól függetlenül életszakaszonként is változhatnak. Más motivál egy fiatalt, más egy idősebb egyént; és változnak a motivációk, ha valaki például szülővé válik. „Fontos látnunk, hogy az életkori szakasznak, az aktuális életeményeinknek, az önkéntesség során megélt tapasztalatoknak, a közösségnek, de az önkéntest fogadó szervezet által nyújtott szakmai lehetőségeknek egyaránt szerepe van a motivációs jellemzők alakulásában.” (Dorner 2021:52) Ennek okán érdemes az önkéntest foglalkoztató szervezetnek feltárni az önkénteseinek motivációit, és ezek mentén fejleszteni és alakítani az önkéntesség feltételeit és működését; hiszen a motivátorok kiteljesedését szolgáló feltételek növelik az önkéntes elégedettségét, így könnyebben kialakulhat egy hosszabb távú munkakapcsolat. (Dorner 2021)

Az önkéntesség hatásairól

„...egy egyéni önkéntes tevékenységnek – legyen az bevásárlás idős embereknek, kertészkedés egy óvodában, szemétgyűjtés a környéken – a helyi közösségre és a (civil) társadalomra is vannak, illetve lehetnek tovagyűrűző hatásai. Pontosabban, mindezen tényezők kölcsönösen és leginkább pozitívan hatnak egymásra.” (Perpék 2017:108). Perpék tökéletesen megfogalmazta az önkéntesség hatásának jelentőségét a társadalom és a közösségek szempontjából. A bevezetésben már említettük az önkéntesség funkcióit, amelyet Fényes és Kiss határozott meg, mely szerint az önkéntes munkavégzésnek van gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai és szociálpszichológiai funkciója (Fényes – Kiss 2011b). Ezeket a funkciókat jobban megvizsgálva közelebb kerülhetünk az önkéntesség egyénre és társadalomra mért hatásaihoz, könnyebben megérthetjük azokat, ennek mentén fogunk tehát vizsgálni.

Az önkéntesség gazdasági funkcióját tekintik a szerzők az egyik leginkább magától értetődőnek. Az önkénteseknek köszönhetően javulhat a munkaerőpiaci helyzet több fronton is. Csökkenhet a munkanélküliség kártékony hatása, fellendül a munkaerőpiac. Az önkéntesek próbára tehetik magukat különböző munkakörökben, feladatokban; így tapasztalatot szereznek és az adott tevékenység akár pályaaorientáló hatással is bírhat – fiatalok esetében a megfelelő karrierút megtalálása, idősebbeknél a pályamódosítás lehetősége merülhet fel. Emellett persze ha egoista motivációk irányából szemléljük, az önkénteskedés, mint munkatapasztalat az önéletrajzban is jól mutathat. Az önkénteseknek köszönhetően a termelő-, illetve szolgáltató szektorban is megnőhet az anyagi értékek előállításának mértéke. Ezeken felül a kutatók a társadalmi erőforrások eredményes, gyors felhasználását emelték még ki ennél a funkciónál. (Fényes – Kiss 2011b)

A következő a társadalmi-közösségi funkció, melynél a szerzőpáros kiemelte az önkéntes tevékenység közösség- és csapatépítésben, illetve erősítésben játszott szerepét. E mellett alapvetően a kapcsolati tőke szerzése jelenik még meg – ami elkerülhetetlen, ha egy új munkakörnyezetbe kerülünk és új emberekkel kell együtt dolgoznunk, de ennek minősége és tartóssága az egyéneken múlik. Az önkéntes elsajátíthat a végzett munka során megfelelő konfliktuskezelési módszereket, mely mind a munka, mind a magánéletben a hasznára válhat a későbbiekben. Az önkéntességnek nagy előnye és pozitív hatása, hogy növeli a felelősségvállalást és társadalmi érzékenyítő szerepe van, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra – mint például az idősek, vagy fogyatékkal élők stb. –, így az esélyegyenlőséget is elősegíti. (Fényes – Kiss 2011b)

A harmadik a politikai funkció, mely több ponton is hasonló hatással van, mint a társadalmi-közösségi funkció. Itt is megjelenik a felelősségvállalás és az esélyegyenlőség elősegítésének gondolata, de már több jellemzővel is kiegészül, úgy mint a szolidaritás és az együttműködés, amelyek a demokratikus készségek elsajátítását takarják. Az önkéntesség segíthet tehát gyakorolni a demokráciát, a politikai részvételt, akár közvetett formában, de akár közvetlenül is – például egy-egy mozgalom esetében. (Fényes – Kiss 2011b) Ennek fényében persze érdekes kiegészítés lehet, hogy egy amerikai kutatás szerint *„...a demokrácia hatása az önkéntességre erősebb, mint az önkéntesség hatása a demokráciára.”* (Fényes 2021:139)

Végül pedig a szociálpszichológiai funkcióról esik szó. Ezen belül Fényes és Kiss szocializációs és mentálhigiénés funkciót is megkülönböztet. A szocializációs funkció lényege, hogy az önkéntesség elősegíti a szakmai-, politikai szocializációt, a beilleszkedést és fejleszti a személyiséget is. Emellett az önkéntességnek mentálhigiénés hatása is van, javítja a társadalom mentális és egészségi

állapotát is, csökkenti a pszichés károkat, védelmet nyújt mentálisan. (Fényes – Kiss 2011b)

Az önkéntesség eltérő hatással van a különböző korcsoportokba tartozókra, illetve a más-más élethelyzetben lévőkre. Számos előnye tud lenni egy fiatal gyermek számára, aki így megtanulhatja, milyen az, ha egy közösségnek a tagja. Pozitív hatással van a fiatalokra, hiszen pályaorientáló és szocializáló hatással bírhat. Előnyös lehet a munkába gyermekük mellől visszatérő nőknek is, hogy újra megszokhassák a munkahelyi környezetet. A felnőtt és az idősebb korosztálynak is mindenképpen előnyös önkénteskedni, hiszen növeli a hasznosságérzetet és jót tehet a mentális egészségnek is. (Varga-Sipos 2013) Nézzük hát részletesebben ezeket a hatásokat.

A fiatalok esetében tehát az egyik legjelentősebb hatás a közösséghez tartozás érzésének erősödése, ebben a korban ugyanis kiemelkedően fontos, hogy az egyén érezze azt, hogy milyen, ha egy közösségnek, csoportnak, sőt a társadalomnak a tagja. Ennek mentén az önkéntesség társadalmi érzékenyítő hatása sem elhanyagolható. Így fejlődik a fiatalok személyisége, rengeteg új dolgot tanulhatnak mind magukról, mind a világról. Bővíthetik az ismereteiket, sőt már munkahelyi tapasztalatot szerezhhetnek, amely később akár már egy gyakornoki pozíciónál is nagy előny lehet. Az idősebbeknél gyakran előforduló probléma, hogy otthon ülve nem találhatnak maguknak elfoglaltságot, nem érzik úgy, hogy szükség van rájuk. A nyugdíjas korosztálynak a legnagyobb pozitívum, amennyiben önkénteskedik, a hasznosságérzet lehet. Ez javítja a közérzetet, ami pedig jó hatással van az egészségi állapotra is, annak javulását idézheti elő. (Farkas et al 2012) Az önkéntesség tehát fokozza az életminőséget a társadalomban, a megfelelő mentális egészséggel rendelkező egyének pedig egy egészséges társadalmat képeznek. Kutatások bizonyították, hogy az önkéntesek között kevesebb a depresszióval küzdők száma és ezek az emberek sokkal elégedettebbek is. (Garai et al 2021)

Az önkéntesek munkájának társadalmi hatását láthatjuk az egyes intézmények működését tekintve is. Rengeteg szervezet alkalmaz rendszeresen önkéntes munkaerőt, például állatmenhelyek, klinikák, iskolák, civil szervezetek és még számtalan intézmény; ez az igény pedig egyértelműen mutatja az önkéntesség iránt mutatkozó igényeket. (Garai et al 2021)

Az önkéntesek hasznosak a szervezetek számára, de természetesen ez fordítva is igaz, az önkéntes munkából nem csak a fogadóintézmény profitál, hanem maga az önkéntes is. Az ember ugyanis, ha anyagi juttatást nem is kap érte, de mindenképpen gazdagabb lesz az önkéntes munkavégzéstől. Nem csupán a személyiség fejlődik több területen is, de számos programon vehet részt az illető, segíthet azok megszervezésében, részt vehet tréningeken, tanfolyamokon és erkölcsi elismerést, illetve megbecsülést kap. (Garai et al 2021)

A kulturális önkéntesség hatásairól készült vizsgálat módszertani háttere

A kutatás célja egyrészt az önkéntesség hatásvizsgálata, illetve az önkéntes motivációk vizsgálata, másrészt pedig a kulturális önkéntességgel kapcsolatos kérdések vizsgálata mind az önkéntesek, mind az intézmények szemszögéből.

A fentebb ismertetett szakirodalmi források és korábbi kutatási eredmények alapján az alábbi kutatási kérdéseket és hipotéziseket fogalmaztuk meg.

K1 Mit tekintenek az emberek önkéntes munkának? Mitől tartják az önkéntességet önkéntességnek? H1 Egy laikus, a témában nem érintett személy az önkéntes munkát fogalmi szempontból leginkább az anyagi juttatások hiányával fogja magyarázni.

K2 Vajon miért kezd valaki önkénteskedni, pontosabban mi motiválja arra, hogy kulturális területen végezzen önkéntes tevékenységet? H2 A legfőbb motivációk az új tapasztalat szerzése, a kapcsolati háló bővítése, illetve a kulturális rendezvényeken való részvétel lehet.

K3 Mekkora pályaaorientáló hatással bír az önkénteskedés? H3 Rendelkezik pályaaorientáló hatással, még akkor is, ha az adott személy ezt nem érzékelte azonnal, hanem csupán egy tudat alatti hatást értek el első körben ezek a tevékenységek, melyeknek hatása később tudatosult az egyénben.

K4 Vajon milyen előnyei és pozitív hatásai lehetnek az önkéntességnek az egyénre nézve? H4 Fejlődhet az ember személyisége, képességei, illetve készségei. Úgy gondoljuk, sokkal nyitottabbá válhat, és rengeteg olyan kompetencia fejlődhet - akár szakmailag, akár emberileg -, melyek egyébként önmagában vagy egyéb tevékenységek hatására nem változnának.

K5 Mekkora közösségfejlesztő, kohéziós, illetve kapcsolatteremtő ereje van az önkéntességnek? Milyen hatással van a társadalomra az önkéntesség? H5 Az önkéntes tevékenységek hidat képeznek az emberek között, hasonló gondolkodásmódú személyek találhatnak egymásra, és új közösségek alakulhatnak ki, ebből kifolyólag is úgy gondolom, hogy a társadalomra mért hatás mindenképpen pozitív.

K6 Milyen szerepet játszanak az önkéntesek egyes kulturális intézmények életében? Milyen hatással vannak a működésükre? H6 Az önkéntesség segítheti a kulturális szektor működését.

K7 Igyekeznek-e a kulturális intézmények bevonni az önkénteseket valamilyen módon, amennyiben szükségük van rájuk? H7 A kulturális szervezetek nem próbálják különösebb módon vonzóbbá tenni az önkéntességet az érdeklődők számára.

A kutatásnak két célcsoportja volt. Egyrészt olyan személyek, akik kulturális önkéntességet végeztek vagy végeznek jelenleg is, másrészt pedig olyan intézményi dolgozók, akik kulturális szférában, vagy olyan intézményben dolgoznak, mely szorosan kapcsolódik a kultúrához.

Kvalitatív módszerrel dolgoztunk, a választott személyekkel interjút készítettünk személyesen, vagy videóhívás formájában. A kulturális önkénteseket illetően fontos figyelembe venni az eredményeknél, hogy egy kivétellel a megkérdezettek nagyjából ugyan ahhoz a korcsoporthoz tartoznak, így az eredmények kevésbé lehetnek eltérőek, mint ami egy életkor szempontjából szórtaabb minta esetében esetleg várható lenne.

Az interjúvázlat mind a kulturális önkéntesek, mind az intézményi dolgozók tekintetében ugyanazt a felépítést követte, a témakörök megegyeztek, a különbség csupán az, hogy az interjúalanyoknak köszönhetően a kérdések két oldalról közelítették meg a témát.

- Első körben az önkéntesség fogalmi meghatározására kértük az alanyokat, hogy feltárjuk ki hogyan értelmezi ezt a tevékenységet, miért, mitől tekinti az önkéntességet önkéntességnek.
- Ezután az önkéntesek esetében rákérdeztünk a saját önkéntes tevékenységekre – mikor, mióta, milyen időközönként, milyen jellegű önkéntességet folytatnak. Az önkéntesek és az

intézményi dolgozók szemszögéből is igyekeztük feltárni az önkéntesek motivációit, hogy mi vezérli őket munkavégzésük során.

- Ezt követően a pályaaorientációval kapcsolatban tettünk fel kérdéseket, majd a különböző hatásokat próbáltuk vizsgálni. Ezt egyrészt egyéni szempontból – az önkéntesek kompetencia-, illetve személyiségfejlődése; kapcsolati háló bővülése –, másrészt a társadalom szintjén értelmezve – milyen hatása van az önkéntességnek a társadalomra –, illetve az intézményi dolgozóknál külön felmerült a saját intézményükre és a kultúrára való hatása az önkéntességnek.
- Végül pedig a kulturális szervezetek önkéntességhez való hozzáállásával kapcsolatban tettünk fel kérdést, illetve lehetőséget adtunk szabadon megfogalmazni, hogy ki mit gondol, a kulturális önkéntesség miért is jó.

A válaszadók kiválasztása egyszerű kritériumok alapján a közvetlen környezetünkből, illetve hólabda módszerrel történt. Tíz fő kulturális önkéntessel, illetve öt fő kulturális intézményi dolgozóval készült interjú ($N=10$, $N=5$). A megkérdezett önkéntesek közül 3 férfi, 7 nő; csoportjuk pedig majdnem teljesen homogén életkoruk és iskolázottságuk tekintetében: egy válaszadó 37 éves, míg a többiek 19-24 év közöttiek; illetve mindenki részesül oktatásban, egy válaszadó kivételével mindenki egyetemi tanulmányokat folytat valamilyen képzési szinten. Tanulmányaik mellett öten dolgoznak is, különböző munkarendben.

A megkérdezett intézményi dolgozók közül 1 férfi, 4 nő; életkor tekintetében többségük középkorú, egy válaszadó idősebb. Munkahely alapján már egy kicsivel heterogénebbnek mondható a csoport, különböző közművelődési intézményekben, háttérintézményekben, illetve művészeti iskolában dolgoznak, különböző munkakörökben; ám hasonlóság, hogy mindannyian valamilyen vezetői vagy koordinátori pozícióban. Az intézményi dolgozók, illetve önkéntes válaszadók összetételét részletesebben az 1. és a 2. táblázatban foglaltam össze.

1. táblázat: A kulturális önkéntességet végző interjúalanyok adatai ($N=10$)

Nem	Korcsoport	Tanulmányok	Dolgozik
Nő: 7 fő	19 év: 1 fő	Egyetemen (BA): 6 fő	Alkalmanként: 2 fő
Férfi: 3 fő	21-24 év: 8 fő	Egyetemen (MA): 2 fő	Gyakorlatát tölti: 1 fő
	37 év: 1 fő	Egyetemen (PhD): 1 fő	Részmunkaidőben: 1 fő
		Egyéb képzési formában: 1 fő	Teljes állásban: 1 fő

2. táblázat: A kulturális intézményi dolgozó interjúalanyok adatai ($N=5$)

Nem	Korcsoport	Intézmény	Munkakör
Nő: 4 fő	37-62 év	állami alapfokú művészetoktatási iskola: 1 fő	igazgató helyettes, néptánc tanár
Férfi: 1 fő		művelődési ház: 1 fő	művelődésszervező, igazgató
		kulturális központ: 1 fő	kulturális igazgatóhelyettes
		gyermekek háza, kézművesház: 1 fő	kulturális menedzser, intézményvezető
		kulturális háttérintézmény: 1 fő	országos kutatási koordinátor, oktató

A kulturális önkéntesség hatásairól készült vizsgálat eredményei

Rövid bemutatkozás után az első kérdésünk a kulturális önkéntesekhez és a kulturális intézményi dolgozókhoz is az volt, hogy mit gondolnak, mik az önkéntes munka jellemzői, mit tekintenek ők önkéntes munkának? Az önkéntesek túlnyomó többségben a fizetés vagy bármilyen egyéb juttatás nélküli munkavégzést említették, illetve azt, hogy az egyén ilyenkor nem a saját érdekében cselekszik, hanem sokkal inkább másokéban, valamilyen cél vagy közösség érdekében. Emellett többen azt válaszolták, hogy a tevékenységet önként vállalják, nem kényszerből, hanem egyfajta belülről fakadó késztetés miatt, valamilyen belső indíttatás okán. Volt olyan is, aki azt nyilatkozta, hogy az önkéntesség egyfajta tanulási folyamat, tapasztalatszerzés, míg más kiemelte, hogy egy adott program, esemény részesévé szeretne válni, a valahova tartozás jelenti számára az önkéntességet. Az intézményi dolgozók esetében is felmerült a fizetetlen, ingyen elvégzett munka fogalma, illetve, hogy az illető önként vállalja az adott feladatok elvégzését, nem pedig egy külső erő miatt, ebben az esetben viszont a legtöbben úgy magyarázták az önkéntességet, mint másokért, vagy egy adott célért önzetlenül folytatott munka. A válaszokat összegezve azt figyelhetjük meg, hogy a megkérdezettek legnagyobb hányada tehát az önzetlen, másokért vagy egy célért folyó tevékenységet nevezi önkéntességnak és ezt fizetés és egyéb juttatások hiányával egészítik ki fogalmi szinten. Így elmondható, hogy első hipotézisünk, mely szerint az átlag állampolgár leginkább az anyagi juttatások hiányával magyarázza egy önkéntes tevékenység mikéntjét, teljesült, szerencsére kiegészülve egy nagyon fontos tétellel.

A válaszadó önkéntesek kulturális és sport rendezvényeken, fesztiválokon, városi ünnepségeken és programokon, családi rendezvényeken, illetve művészeti eseményeken, táborokban és felvonulásokon dolgoztak önkéntesként. Van, aki csupán alkalmanként, évente végez ehhez hasonló tevékenységeket, vannak, akik pedig gyakrabban, évente többször, kéthavonta, havonta, állandó jelleggel önkénteskednek.

Arra a kérdésre, hogy milyen motiváció vezérelte őket ezeknek a tevékenységeknek a végzésére, többféle választ is kaptunk. Említésre kerültek olyan altruista önkéntességre utaló motivátorok, mint a másokon való segíteni akarás, a jó cselekedet utáni vágy, vagy például a közösségért való tenni akarás, az, hogy valamit visszaadhasson az illető a településének. Mindezek mellett viszont több egoista motiváció is megjelent, úgy, mint a programokon való részvétel lehetősége; a légkör, társaság, illetve a kapcsolati háló építése; a szervezési munka okán érzett elismerés, büszkeség. Van, aki azért kezdett önkénteskedni, hogy később az önéletrajzába írva ez egy előnyös megítélést eredményezzen a munka világában, de olyan is akadt, aki családi behatás miatt kezdett kulturális területen segíteni. Szóba került a hasznosságérzet és a szabadidő hasznos eltöltése is; sokan az új tapasztalatok szerzését és a fejlődési lehetőséget említették, azt, hogy megismerhetnek, tanulhatnak valami újat; ezzel karöltve pedig a legtöbben a színpalak mögé való belátás esélyét mondták fő motivációs erőként.

Ehhez nagyon jól illeszkednek az intézményi dolgozók meglátásai is, úgy gondolták ugyanis, hogy a kulturális rendezvényeken való részvétel is alapból nagy motivátor egy fiatal számára, hiszen, ha olyan jellegű eseményről van szó, akkor akár olyan fellépőkkel is találkozhat testközelből, akikkel egyébként egy hétköznapi folyamán nem érintkezhet. Így tehát a színpalak, a kulisszák mögé belátni hatalmas élmény lehet egy fiatalnak, így nem meglepő, hogy az általam megkérdezett korosztály esetében az önkéntesek között ez a válasz ilyen gyakori volt, az pedig igazán pozitív, hogy a kulturális szakemberek ilyen jól tudnak kapcsolódni az önkénteseikkel és kellőképpen ismerik őket. A hasznosságérzetet az intézmények dolgozói többen említették, mint az általam megkérdezett önkéntesek, ennek oka az lehet, hogy a hasznosságérzéssel kapcsolatban inkább az idősebb önkénteseket említették. Mindezek alapján a második hipotézisünk, mely szerint a legfőbb

motivációk az új tapasztalatok szerzése, a kapcsolati háló bővítése, illetve a kulturális rendezvényeken való részvétel lehetősége, nem teljesen igazolható, hiszen az új tapasztalatok iránti vágy előtt a legerősebb motivátor a színpalak mögé való betekintés volt, ez pedig jelen helyzetben nem értelmezhető például egyszerű programon való részvételi szándékként.

Az önkéntesség pályaorientáló hatásával kapcsolatban egész vegyesek a tapasztalatok az önkéntesek válaszait illetően. Tízből hárman nyilatkoztak úgy, hogy az iskolai közösségi szolgálat buzdította őket bármilyen szinten későbbi önkénteskedésre, négy ember gondolta úgy, hogy az önkéntesség pályaorientáló hatással volt az életére. Utóbbiak közül egyébként a legidősebb önkéntes esetében teljes pályamódosításról beszélhetünk. Az intézményi dolgozókat megkérdezve egyöntetűen válaszolta mindenki, hogy tapasztalt a náluk önkénteskedőknél pályaorientáló hatást. Egy közművelődési szakember egyik önkéntese egyetemi szakot váltott az önkénteskedés hatására, hogy közösségsszervező lehessen, de többen tapasztaltak hasonlót, hogy az adott tevékenységek végzését annyira megszerette egy-egy önkéntes, hogy ezen a pályán akart elhelyezkedni és így ment továbbtanulni. A művészeti iskola igazgatóhelyettese pedig a személyiség fejlődésének és kialakulásának oldaláról közelítette meg a kérdést: *„Ezek a jellegű segítség, önkénteskedések, közösségi szolgálatok ezek mind-mind sok mindent megmutatnak, hogy ki miben lesz igazán ügyes, vagy miben rátermett gyerekként, aztán nyilvánvaló, hogy felnőttként is az lesz. És akkor az ember önkéntelenül is látja és mondja neki, hogy te nagyon türelmes vagy az emberekkel, neked emberekkel kellene foglalkoznod; te nagyon pontos vagy, te menjél mérnöknek inkább. Úgyhogy biztos, hogy befolyásolja.”* (1. interjúalany) A fentiek alapján megállapítható, hogy az a harmadik feltételezésünk, mely szerint az önkéntesség rendelkezhet pályaorientációs hatással, beigazolódott.

Következő hipotézisünk az volt, hogy az önkéntes munka rendelkezik pozitív hatásokkal az egyén szempontjából, például fejlődhet a személyisége, a készségek, a készségek. Az önkéntesek rengeteg olyan kompetenciát soroltak fel válaszaikban, mely esetükben fejlődött, ezeket pedig intézményi oldalról is megerősítették a szakemberek, így ez az állítás stabil igazolást nyert a következő visszajelzések alapján. Az önkénteseknek fejlődött a felelősségtudatuk, kezdeményezőkéességük; önállóbbak, pontosabbak, rugalmasabbak, továbbá talpraesettebbek, bátrabbak és aktívabbak lettek. Ezek mellett javult az időbeosztásuk, nyugodtabban kezelik a helyzeteket és szociálisan érzékenyebbek lettek. Leggyakrabban említették, hogy fejlődött a problémamegoldóképességük és a kommunikációjuk; magabiztosabbak és nyitottabbak lettek, illetve a csapatmunka is könnyebben megy már nekik. Az intézményi dolgozók saját önkénteseiknél azt tapasztalták, hogy fejlődtek mind a megjelenés, türelem, csapatmunka és magabiztosság terén; ügyesebbek lettek, kreatívabbak, nyitottabbak, és hatékonyabban kommunikálnak.

Az önkéntesség társadalomra gyakorolt hatásáról nehéznek bizonyult értekezni a válaszadókkal, tekintve, hogy ez egy egyrészt elég tág, másrészt pedig egészen fajsúlyos kérdés. Az önkéntesek közül mindenki úgy nyilatkozott, hogy sikerült kapcsolatokat építenie önkéntes tevékenysége alkalmával, legyen az szakmai, vagy egyszerűen baráti kapcsolat. Többen említették a networking, a kapcsolati rendszer kiépítésének fogalmát, annak hasznosságát. A kialakított kapcsolatok mellett a meglévő kapcsolatok is erősödtek azok esetében, akik egy általuk már korábban is ismert személlyel dolgoztak együtt. Pozitív hatást tapasztalhattak a munkamoráljukon, ezen felül pedig egy másik oldaláról ismerhették meg az adott személyt a munkakapcsolatnak köszönhetően. A közös célok, közös feladatvégzés és problémamegoldás pedig szintén jobban összekovácsolták az együtt dolgozókat. *„Van az emberben egy ilyen állapot, hogy amikor a problémát meg kell oldani*

és mindenki érdekelt ebben, akkor úgy valahogy jobban összekapcsolódnak az emberek, vagy jobban átérezzük a szituációt. [...] Mindenképp azt mondanám, hogy erős közös közösségépítő jellege van, és ezért is jó például.” (2. interjúalany) Az önkéntesek közül többen említették azt is, hogy hasonló, közös érdeklődéssel bíró emberekkel volt szerencsájük együtt tevékenykedni. Az intézményi dolgozók és az önkéntesek is sokan úgy gondolják, hogy az önkéntes munka nagyon hasznos és társadalmilag pozitív hatással lenne, viszont ez jelenleg hazánkban még társadalmi szinten kiforratlan. Volt olyan is, aki az IKSZ-et is felhozta példának társadalmi haszon szempontjából, ugyanis ennek keretében megtanulhatják a diákok, hogy hogyan dolgozzanak együtt másokkal, ez később pedig hasznos lehet számukra és a társadalom javát is szolgálhatja. Többen említették, hogy a közvetlen környezetükben abszolút pozitívan csengenek le közösségi szinteken az önkéntes tevékenységek, de tágabb körben negatív megítélést tapasztalnak az önkéntességgel kapcsolatban. „Hogyha nem a környezetemet nézem, akkor azt mondom, hogy szerintem sajnos nem elég nyitottak az emberek önkénteskedni és sajnos ez a világ nem is azt sugallja az emberek felé, hogy önkénteskedjenek, mert egy olyan materialista, olyan iparosított, szolgáltatásokra épült világunk van, hogy amiből nem jön pénz abból azt érzik, hogy semmi más nem jöhet és nem éri meg. [...] Én a környezetemben mindig azt láttam, hogy őnekik adott egy olyan nyitottságot, jó élményeket, tapasztalatokat, [...] és ez a társadalomban is visszajön, vagy a társadalmi folyamatokban is visszajön. Volt olyan, aki mondta, hogy egy önkéntességnek köszönhetően lett annyira nyitott, hogy a többi emberrel most már a hétköznapijaiban nem fél kommunikálni.” (3. interjúalany) Az intézményi dolgozók között olyan is volt, aki úgy gondolta vegyes ennek a megítélése, míg más a téma fontosságát említette és a fejlődés szükségességét. Azt feltételeztük, hogy az önkéntes tevékenységek hidat képeznek az emberek között, hasonló gondolkodásmódú emberek találhatnak egymásra, és új közösségek alakulhatnak ki, ebből kifolyólag is pedig úgy gondoltam, hogy a társadalomra mért hatás mindenképpen pozitív. Véleményünk szerint az állításunk beigazolódott a már folyamatban lévő önkéntes tevékenységek tekintetében, viszont rengeteget kell még fejlődnie a társadalmi munkának országos szinten ennek megítélését illetően.

A hatodik hipotézisünket, miszerint az önkéntesség segítheti a kulturális szektor működését, a kulturális intézményekben dolgozó szakemberek egyértelműen alátámasztották. Az önkéntesek foglalkoztatására mindenkinek megvan az az oka bármi egyéb mellett, hogy kevés az apparátusuk. Minden intézményben sok a feladat, azonban a kulturális szféra sosem volt első helyen a támogatottságban. Az önkéntesek segítségére hatalmas szükség van a munkafolyamatok ellátásában. „Elég erősen ezek az önös érdekek voltak azok, amik vezéreltek bennünket; tudtuk azt, hogy ez a rendszer amikor kiépült, akkor volt egy adott rendezvényi struktúra. Meg volt határozva, hogy egy adott hónapban mennyi rendezvényünk volt, és az elmúlt években azért elég meredeken nőtt a rendezvényeknek a száma, viszont a szervezeti struktúránk, a szervezeti ábra az maradt, illetve a státuszok is maradtak, az nem bővült, és ezt a rengeteg nagy rendezvényt lehetetlenség az állandó stábbal megoldani.” (4. interjúalany) Fontosnak tartják a megkérdezettek a visszatérő önkéntesek meglétét is, hiszen egy hosszabb távú kapcsolatra biztosabban tud támaszkodni az intézmény, magasabb szintű feladatot is rá mernek bízni egy tapasztaltabb önkéntesre. Volt, aki az intézmény működését tekintve nagyon pozitívnak találta, hogy az önkéntesek mindig új, kreatív szemléletmódot, új ötleteket tudnak hozni egy-egy munkafolyamatba. A kulturális területen rengeteg önkéntes dolgozik, de erre szükség is van, az önkéntesek részei a rendszernek és annak működésének.

Kíváncsiak voltunk, hogy az intézmények hogyan próbálják vonzóbbá tenni a kulturális önkéntességet, illetve az önkéntesek szerint mitől lenne vonzóbb lehetőség egy-egy ilyen kulturális

szervezethez menni önkénteskedni. A megkérdezettek a kompetenciafejlesztés és az élményszerzés lehetősége mellett számos remek ötletet javasoltak.

Szóba került a válaszok során egyrészt a jobb és fiatalosabb marketing, a megfelelő kommunikáció kifelé. Közösségi média felületeken lenne érdemes hirdetniük az intézményeknek az önkéntes lehetőségeket, amennyiben a fiatalokat szeretnék megcélózni, úgy ennek a platformja a TikTok és az Instagram, de bizonyos korcsoportok szempontjából szóba jöhet még a Facebook is és persze a plakátok, szórólapok. Ezeknek a minősége is fontos, a megfelelő megfogalmazás nagyon sokat számít, többet jelent az egy fiatalnak, ha azt látja, hogy betekinthez a kulisszák mögé, mint az, ha csupán annyit lát a hirdetésben, hogy a művelődési ház önkéntest keres egy adott programra. Mindemellett többen is felvetették azt a jellegű jutalmazási rendszert, amit több fesztivál is alkalmaz például, hogy bizonyos mennyiségű elvégzett munkáért cserébe ad egy napi belépőt, vagy valamilyen koncertjegyet. Ezt például színházak, vagy egyéb intézmények esetében is jó ötletnek tartják, hogy felajánljanak ilyen jellegű jutalmat saját berkeiken belül. Végül pedig megemlítették a munkavégzés közbeni megbecsülést, a bevonás fontosságát, hogy egy önkéntes ne érezze magát kívülállónak a munka ideje alatt, illetve, hogy érezze azt, hogy a tevékenység, amit végez az hasznos és szükséges, kapjon megerősítést ezzel kapcsolatban.

Intézményi oldalról megközelítve a kérdéskört a válaszok egyszerűek voltak arra, hogy próbálják-e bevonni az önkénteseket, illetve ezt milyen módon teszik meg. A művészeti iskola értelemszerűen nem toboroz önkénteseket, hiszen belső feladataira a saját tanulóit kéri fel szükség esetén. Egy intézményi dolgozó említette az önkéntes koordinátorok meglétének fontosságát, és a hatékony kommunikációt, azt, hogy ebben fejlődni kell, mert ha látja az érdeklődő önkéntes valahol, hogy kit kereshet, akkor nagyobb eséllyel fogja felkeresni az adott intézményt, hogy ő önkénteskedni szeretne. Az egyik közművelődési intézményben dolgozó úgy nyilatkozott, hogy a náluk megrendezésre kerülő rendezvények önmagában váltanak ki olyan érdeklődést, hogy az önkéntesek és diákmunkások szívesen mennek hozzájuk. A művelődési házban dolgozó szakember szintén azt vallotta, hogy nem szoktak önkénteseket toborozni, leginkább ismeretségi körükből, bizalmi alapon választják az önkénteseiket, illetve amennyiben felkeresik őket, úgy szívesen fogadnak bárkit. A gyermekek házána vezetője azt a választ adta, hogy abszolút nem szoktak önkéntes munkaerőt keresni, mindig az intézményüket keresik az érdeklődők. Az intézményi dolgozók válaszai alapján tehát egyértelművé vált, hogy utolsó, hetedik hipotézisünk is, mely szerint feltételeztük, hogy a kulturális szervezetek nem próbálják különösebb módon vonzóbbá tenni az önkéntességet az érdeklődők számára, igazolásra talált.

Összegzés

Kutatásunkból kiderült milyen motivációkkal rendelkeznek a kulturális önkéntesek, hogy milyen hatással van rájuk a tevékenység, amit végeznek, és mit gondolnak annak társadalmi hatásairól. Motivációk tekintetében abszolút az egoista motivációk a jellemzőbbek, de ezek a szakirodalmak tükrében nem is meglepőek, hiszen az tapasztalható, hogy az új típusú önkéntesség jellemzi a fiatalokat.

Az egyéni hatások kapcsán nagyon sok pozitív példa merült fel, változatosabb, bőségesebb lett a felhozatal a fejlesztett kompetenciákból, mint amire számítottunk, úgy hisszük ez mindenképpen egy pozitív eredmény.

A társadalmi hatást illetően megállapíthatjuk, hogy a közvetlen környezetükben pozitív példákat tapasztalnak az önkéntesek, viszont szélesebb körben, társadalmi szinten tekintve kiforratlannak tartják az önkénteskedést, illetve annak megítélését is.

Az önkéntességnek sok esetben valóban remek pályaorientáló ereje van, ezt a kulturális intézmények dolgozói még határozottabban megerősítették, mint az önkéntesek. Az önkéntesség kultúrára gyakorolt pozitív hatása, az intézményekben betöltött szerepük és jelentőségük az intézmények működésében pedig egészen rendkívüli. Így nehéz eldönteni, hogy a további, illetve professzionálisabb toborzást vajon az önkéntesek magas számának okán nem tartják indokoltnak a válaszadó intézményi dolgozók, vagy csupán leterheltségükből fakadóan nincs kapacitásuk ezzel a szegmessel ilyen mértékben foglalkozni. A szakirodalom adatai és a megkérdezett kulturális szakemberek válaszai alapján úgy gondoljuk, hogy az önkéntesség pótolhatatlan hajtóereje a kulturális intézményrendszernek Magyarországon.

A kutatási folyamatot és a tanulmány elkészítését a Nemzeti Művelődési Intézet Közművelődési Tudományos Kutatási Program Tudományos Diákköri munkát végzők számára alprogramja támogatta.

Felhasznált irodalom:

- 1068/2012. (III.20.) Korm. határozat (2012). A Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012-2020 elfogadásáról és a végrehajtáshoz szükséges középtávú feladatokról (1. melléklet). Magyar Közlöny 2012(32).
- Elérhető: <http://www.onkentes.hu/sites/default/files/attachment/3/mk2012-32.pdf> (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- D. Babos, Zs. (2020). Az új típusú önkéntesség azonosítása a nemzetközi és a hazai szakirodalomban. In Felnőttkori tanulás: Fókuszban a szakképzés és a munkaerőpiac (pp.45-65). Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Elérhető: https://mersz.hu/hivatkozas/m762ft_146 (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- Dorner, L. (2021). Az önkéntesség motivációs elméletei integratív keretben. Önkéntes Szemle, 1(1), 39-55.
- Elérhető: https://c1dfee6cd5.clvaw-cdnwnd.com/60c6c9ed99b422ea5a7828419a4e81d1/200000228-de5d4de5d5/DORNER_ÖSZ_2021_1_39_55.pdf?ph=c1dfee6cd5 (letöltés ideje: 2024.11.20.).
- Farkas, K., Hegedűs, A., Katona, B., Máhl, Zs., & Mátyus, A. (2012). Előtérben a háttér – Az önkéntesség Magyarországon. Vezetéstudomány, 43(4), 62-67.
- Elérhető: <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2104/1/vt2012n04p62.pdf> (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- Fényes, H. (2021). Változásban: Az önkéntesség értékei. Önkéntes Szemle, 1(4), 132-139.
- Elérhető: https://real.mtak.hu/134668/1/FENYESH_C396SZ_2021_04_132_139_Recenzio-6.pdfphc1dfee6cd5 (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- Fényes, H., & Kiss, G. (2011a). 2011 – Az Önkéntesség Európai Éve. Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége. Debreceni Szemle, 19(4), 360-368. Elérhető:

<https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/9ce17949-6dfc-4ff5-ad39-f9fb12ae620d/content> (letöltés ideje: 2024.09.29.).

- Fényes, H., & Kiss, G. (2011b). Az önkéntesség szociológiája. Kultúra és Közösség, 2(1), 35–48.
- Elérhető: https://epa.oszk.hu/02900/02936/00006/pdf/EPA02936_kultura_es_kozossege_2011_01_035-048.pdf (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- Garai-Fodor, M., Csiszárik-Kocsir, Á., & Varga, J. (2021). Az önkéntesség motivációs ereje értékrendalapú megközelítés a Z generációs fiatalok körében. Vezetéstudomány, 52(10), 42–56.
- Elérhető: <https://journals.lib.uni-corvinus.hu/index.php/vezetestudomany/article/view/707/314> (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- Perpék, É. (2017). Önkéntesség közel s távol: hazai és nemzetközi helyzetkép. In Háztartási munka, fizetetlen munka, láthatatlan munka (pp. 108–121). Budapest: Központi Statisztikai Hivatal.
- Elérhető: https://real.mtak.hu/71646/1/muhelytan11_perpek.pdf (letöltés ideje: 2024.09.29.).
- Varga-Sipos, A. (2013). Önkéntesség – Lehetőség a közösségi művelődésben. Szín, 18(4), 48–50.
- Elérhető: https://epa.oszk.hu/01300/01306/00124/pdf/EPA01306_szin_2013_4_48-50.pdf (letöltés ideje: 2024. 09. 29.).