

Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella:

2011 – az Önkéntesség Európai Éve
Az önkéntesség társadalmi jelensége és jelentősége

Mottó: „...a munka társadalmában végbemenő alapvető változások megsejtett feltételei közepette új fogalmi keretekre van szükségünk ahhoz, hogy ... minden újdonságot a maga sajátossága szerint nevezzünk meg és ismerjünk el.” U. Beck

Az ENSZ 2001-t az Önkéntesség Nemzetközi Événél nyilvánította, az Európai Bizottság javaslatára az Európai Tanács 2011-et pedig az Önkéntesség Európai Événél, amelyhez programok sorával Magyarország is kapcsolódott, célul tűzve a hazai önkéntesség kultúrájának fejlesztését. Minden „hangzatos elnevezés” egy fontosnak tartott jelenségre irányítja a figyelmet, amit talán e nélkül jelentéktelennek, érdektelennek, társadalomtudományi kutatásra érdemtelennek tartanánk. Ezt gondolhatnánk az önkéntességről is.

Közelebbről vizsgálva azonban azt látjuk, hogy napjainkban - bár múltját tekintve igen régi társadalmi jelenlétről van szó - számottevően növekedett az önkéntesség népszerűsége, nőtt a benne résztvevők száma, nőtt jelentősége minden (gazdasági, társadalmi-közösségi, politikai, szociálpszichológiai) dimenziójában. A pozitív tendencia elsősorban a munkatársadalom vége, a jóléti társadalom válsága, a növekvő szabadidő, a civil szféra, a non profit szektor erősödése következtében alakult ki, átalakítva az önkéntes munka korábbi jellemzőit, érték-, érdek- és motivációs rendszerét, ezzel segítve az új körülményekhez való sikeres alkalmazkodását, növekvő funkcióvállalását.

A hazai önkéntesség mutatók javuló tendenciája ellenére mennyisége és elismertsége nem éri el a nyugati országokét. Oka nemcsak a gyengébb tradíció, történeti fejlődésében az államszocializmus centralizált és paternalisztikus politikája miatti háttérbeszorulás, hanem az is, hogy a jóléti szolgáltatások alacsony foka növeli a családi, rokonsági gondoskodás és a baráti, szomszédsági kölcsönös segítségnyújtás iránti igényt, és ez időt, energiát von el az önkéntes munkától, és a self-help mentalitást úgy erősíti, hogy a szűkebb környezetben kívüli figyelmet, segítő készséget gyengíti. Továbbá a társadalmi időstruktúra jellegzetességei, a foglalkoztatottságban, a háztartásban töltött nagyobb időarány, az önkiszákmányoló túlmunka, az élethossziglani tanulás kényszere, a kevesebb szabadidő csökkenti jelenlétét (Falussy B. 2004), míg más tendenciák ösztönzőleg hatnak fejlődése irányába, szükségletet alakítanak ki iránta. Az önkéntes munka komoly szerepet kap a különböző társadalmi problémák (pl. munkanélküliség, anómia) enyhítésében. Egyre több az olyan civil szervezet, amely önkéntes munkásokat alkalmaz, de a non profit szférán túl, az állami és a for-profit (piaci) szférában is megjelenik. A hasznos, értelmes szabadidő-eltöltés iránti igénynövekedés, a változó, kevésbé altruista motivációjú önkéntes tevékenységek terjedése is vonzóbbá teszi, különösen a fiatalok számára. A háttérben nemcsak nemzedékváltás húzódik meg, de különösen fontos a társadalmi változásokat követő, hozzá igazodó új típusú önkéntesség terjedése szociológiailag jól elemezhető differenciáltságban (kor, nem, iskolai végzettség, település típus stb.).

Hazai jelentőségének felismerését mutatja, hogy 2005 óta már törvény szabályozza a vele kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket. Az Önkéntesség Európai Éve még jobban tudatosítja értékeit, és tovább erősíti sokszínű jelenlétét.

Az önkéntesség meghatározása

Az önkéntesség meghatározása bár felvett problémákat, korántsem olyan nehéz, és nincs is szükség merev definíciók alkotására. Néhány erős, elhagyhatatlan kritérium megadása elégségesnek bizonyul, néhány karakterisztikum pedig elméleti vita tárgyát képezheti.

A legfontosabb négy kritérium:

1. Anyagi ellenszolgáltatás nélküli – ezzel ki lehet zárni a fizetett munkát (bár lehet anyagilag támogatni az önkénteseket foglalkoztató szervezeteket, illetve a munkavégzés során felmerült költségeket természetesen el lehet számolni). Nem tartozik ide a „viszonossági alapon” működő kaláka: a családi, rokoni, baráti, szomszédsági munka és az ún. „polgári munka”: a közjóért nyilvánosan végzett „fontos és hatékony”, önkéntes elköteleződés formájában saját ötletre épülő, önállóan szervezett és végzett honorált munka. (Beck, U. 2009, 140-145)
2. Mások (egyén, csoport) számára vagy a közjó ill. egy „ügy érdekében” végzett anyagi-, szellemi javak, szolgáltatások előállítása. Ezzel ki lehet zárni a tisztán szubjektív indíttatású, önmagára irányuló, az öncélúság és önérdékűség keretein belül maradó önkéntes, nem kényszer jellegű tevékenységeket, pl. hobbi, amatőr tevékenységek, sport, játék. Általában az önkéntesség segítőcélú, amelyre egyre nagyobb szükség van a hagyományos közösségi támogatások gyengülésével, de nem tekintik önkéntes munkának a családon, rokonságon stb. belül végzett segítő tevékenységet. Önkéntes tevékenység a „politikáért élés” (pl. új társadalmi mozgalmakban való részvétel), de nem az a „politikából élés” (honorált politikai tevékenység pl. képviselőség).
3. Önként, szabad elhatározásból, szabad akaratból végzett, nem kötelező jellegű. Ezért nem sorolható ide a régi „társadalmi munka”, vagy bármilyen kötelező jellegű közösségi munka (pl. a most tervezett érettségít megelőző kötelező közösségi munka).
4. Belső (szubjektív, értékorientált) és/vagy külső (instrumentális, de nem közvetlenül anyagi) indíttatású vagy motivációjú.

A kiváló munkaszociológus, Offe, C. (1990) is azt hangsúlyozza, hogy az önkéntességen van a hangsúly, az olykor meglévő formális elköteleződés vagy az általa megszerezhető különböző előnyök ellenére. Az elkötelezettség pozitívan motiválja, ezáltal növelheti az önkéntességet. Közgazdaságtanban, szociálpszichológiában ismerős „az elkötelezettségi hatás (endowment effect), azokat a javakat, amelyek iránt az ember elkötelezett, sokkal magasabbra értékeli, mint amelyek nem hozhatók kapcsolatba elkötelezettségével.” (Hámori B. 1998:17) Az elkötelezettség erősíti az altruista beállítottságot, ezért az egyén anyagi ellenszolgáltatás nélkül is képes cselekedni. Ez mind a négy – az önkéntességre szintén vonatkoztatható - weberi cselekvéstípusánál (tradicionális, affektív, értékrationális, célrationális) működik – bár eltérő módon.

Igaz ugyan, hogy minden *önkéntes* és *önkéntesség* bizonyos tekintetben egyforma, így kritériumait meg lehet adni, de ugyanakkor az is igaz, hogy mindig egyedi, sajátos is. Ez utóbbira különösen kell figyelni, mert az önkéntesség XXI. századi formája – a munkavilágának radikális megváltozásából, a társadalom instabilitásának és innovatív kényszerének növekedéséből, az individualizáltabb életvitelből, a biográfia nagyobb szerepéből adódóan (Hustinx, L. – Lammertyn, F. 2003) az *önkéntesek* és az *önkéntesség* sokféleségét, típusainak bővülését és erőteljesebb keveredését hozta létre. Így - éppen sokszínűsége miatt – a helyes törekvés: a legtágabb értelmezés, hogy minden formája beleférjen, s egyben kizárjon ide nem sorolható tevékenységeket.

Forgalomban van több elnevezés is, amelyek a társadalom jellegéhez, illetve szűkebb-tágabb értelmezéséhez igazodnak. Érthető, hogy a klasszikus munkatársadalom hagyományos értelmezésében elsősorban „önkéntes munkáról” beszélnek, és csak a késő modern

társadalmak munkacentrikusságának csökkenésével, új scenáriók felmerülésével (Kiss G. 1994) kezdik használni az „önkéntes tevékenység”, az „önkéntes aktivitás”, vagy a semlegesebb „önkéntesség” kifejezéseit, kategóriáit. A fogalmak viszonyának tisztázására van szükség, amelyeket néha szinonimaként, néha megkülönböztetesként használnak.

A fent adott differencia specifikák elsősorban a fizetett munkától választják el az önkéntességet, amennyiben a fizetett munka „bérmunka”, dominánsan külső, instrumentális kényszer és motiváció (a megélhetés biztosítása) jellemzi. Igaz, a munkafilozófia, a munkaszociológia és az antropológia a munkát árnyaltabban láttatja, és nem azonosítja a munkatársadalom bérmunkájával. Különösen nem lehet azonosítani napjainkban a munkatársadalom nyilvánvaló válságakor, a munka világának erőteljes változása idején. A probléma megoldására születtek javaslatok, például a munka helyett a tevékenység kifejezés használata. Dahrendorf, R. (1983) a bekövetkezett változásokat vizsgálva a munkatársadalmat felváltó „tevékenységtársadalom” vízióját veti fel, ahol visszaszorul a munka hagyományos formája és jelentősége. A „tevékenység” nem külső céljában teljesül ki, hanem magából a részvétel folyamatából adódó értékekben. A tevékenység a szubjektum számára értékkel, jelentéssel és jelentőséggel bíró cselekvés, de amennyiben nem irányul minden esetben a szubjektumon túlra, valamely közösség vagy tagjának javára, például a szabadidős tevékenységek nagy része esetében, a honorárium nélkül, „mások számára végzett önkéntes tevékenység” neki is csak egy esete.

Az önkéntesség új modellje alakul ki az új típusú munka terjedésével, amelyben a munka jelentése kitágul, pluralizálódik. Ez a szemlélet számolva a változó munkaerőpiac követelményeivel, a munkaviszony megszakított jellegével, a foglalkoztatottság és életutak fragmentációjával kialakítja „a munka triád modelljét”, amelyben a fizetett, az önkéntes és az önértékű formák egymást kiegészítő alternatívák lesznek a munkaerőpiacon, a foglalkoztatottságban, de az egyén életútjában is, akár egyidejűleg, akár az életút során egymást váltva a biográfiai és kínálati meghatározottságnak megfelelően. (Mutz, G. 2002, Hustinx, L. –Lammartyn, F. 2003)

Az önkéntességet kutató magyar szerzők is az „önkéntes munka” kifejezés helyett az „önkéntes tevékenység” fogalmát javasolják (Czike K. –Kuti É. 2006), de az argumentálásuk nem helyes¹, mert „a munkát” „a bérmunkával” azonosítják, egy történelmi formájával, ez pedig megengedhetetlen leszűkítés, továbbá önmagában nem választ el az „önkéntes tevékenység” nem mások számára végzett formájától.

Véleményünk szerint, elfogadva a késő modern társadalmára alkalmazott „triád formát”, bizonyos esetekben használhatjuk az „önkéntes munka” kifejezést is, mert jelentése így közvetlen ellenszolgáltatás nélküli, mások számára önkéntesen végzett – materiálisan, gazdasági értékben is mérhető - javak, anyagi vagy szellemi szolgáltatások előállítására lesz. Amennyiben azonban nemcsak kialakul a munka három formája, de módosul, gazdagodik, színesedik önmagában is mindegyik forma, hogy egyre inkább áthatják egymást, hogy csökken a különbség a három formája között, hogy nő „tevékenység jellege” (lásd Dahrendorf, R. 1983) használhatjuk az „önkéntes tevékenység” kifejezést is, elsősorban a tipikusan szabadidős aktivitások esetében (pl. sport, játék, szórakozás., művészet, reklám stb.).

Az önkéntes tevékenység – szabadidőben szabadon választott tevékenység. Az összes szabadidős tevékenység önkéntes, de ez még csak egy a kritériumaink sorában, fontos a mások számára történő javak és szolgáltatások előállítására való felhasználás. Így egyszerre

¹ „Arra a különbségre szeretnénk a figyelmet felhívni, hogy az önkéntesség nem tekinthető munkának a szó hagyományos értelmében, hiszen a munka olyan szerződéses tevékenység, amelyért mindenképpen fizetség jár. Az önkéntes tevékenység fogalom pedig lehetőséget ad arra is, hogy az önkéntességet a lehető legtágabb, munkán túli értelemben használhassuk, azaz a közösségért, a társadalomért végzett fejlesztő, értékteremtő tevékenységként fogjuk fel.” Czike K.-Kuti É. 2006. 24-25.

teljesül az önkéntesség két alapmotívuma, hogy segítsünk másokon (altruista motiváció) és segítsünk magunkon (örömev vagy érdekelv) (Van Til, J. 1988). S mivel a két motiváció a legtöbb esetben nem különül el (Hámori, B. 59-82), így különösen igaz, hogy a mások számára végzett szabadidős önkéntes tevékenységek valóban egyszerre szolgálják magunk és mások javát, érdekeit. (Kaplan, M. 1975)

Az önkéntesség funkciói

Megkülönböztetjük gazdasági – társadalmi-közösségi – politikai – szociálpszichológiai funkcióit, és elkülöníthetjük társadalmi és egyéni hasznát.

Gazdasági funkció

Az „önkéntes munka” esetében a legnyilvánvalóbb funkció, hogy a gazdaság dinamikus szektora, gazdasági hasznot hajtó atipikus munkavégzés. Lehetővé válik általa:

- a társadalmi erőforrások gyors, hatékony, célirányos mozgatása, felhasználása,
- jelentős anyagi érték-előállítás a termelő- és szolgáltató szektorban,
- a munkaerőpiac, a foglalkoztatás bővítése,
- a munkanélküliség káros hatásainak gyengítése,
- munkahelyi tapasztalatszerzés, szolgáltatástanulás,
- a munkaerő formális és informális képzése.

Társadalmi-közösségi funkció

Túl mutat az önkéntesség egyéni perspektíváján, természetesen nem tőle függetlenül. Itt elsősorban a társadalmi inklúzió, -exklúzió kérdését, közösség- és csoportképző valamint közösség és csoporterősítő szerepét, a társadalmi tőkeképződéshez (kapcsolati tőkéhez) történő hozzájárulását, a konfliktuskezelés informális tanulását, a társadalmi érzékenység és felelősségvállalás növelését, megkülönböztetetten a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (öregék, szegények, különösen gyermekszegénység által érintettek, betegek, megváltozott képességűek, munkanélküliek, bevándorlók stb.) irányába - mint az esélyegyenlőség elősegítőjeként - vizsgálhatjuk.

Politikai funkció

Az önkéntesség közérdekűsége, elkötelezettsége révén politikai jelleget nyerhet: közvetlenül (pl. Greenpeace mozgalom), illetve áttételesen:

- amennyiben mások (egy ügy, a közjó) javára végzett tevékenység,
- a társadalmi nyilvánosság, a demokrácia gyakorlása,
- a politikai részvétel (globális és lokális) gyakorlása, aktív állampolgárság elősegítése, a „politikáért élés” és nem „politikából élés” erősítése,
- a politikai-állampolgári szocializáció: demokratikus értékek és készségek elsajátítása (pl. felelősségvállalás, szolidaritás, társadalmi tudatosság, együttműködés, esélyegyenlőség stb.).

Szociálpszichológiai funkció

Az önkéntesség szubjektív értelme, jutalma által töltődik be.

- *Szocializációs funkció:* az önkéntes munkának és tevékenységnek, különösen a fiatalok vonatkozásában kimagasló a többirányú: beilleszkedést segítő, személyiség fejlesztő, szakmai- és politikai szocializációs funkciója. A szocializáció hagyományos formái mellett új szocializációs színterek jelennek meg. Megnő a kortárs csoport, a média és az ún. „harmadik hely” szerepe, a szabadidő eltöltésének helye. Az önkéntesség pedig tipikusan szabadidős tevékenység.
- *Mentálhigiénés funkció:* a társadalom egészségi és mentális állapotának javítása, az anómia társadalmi jelenlétének gyengítése, a társadalmi elégedettség növelése, a mentális problémák,

a devianciák, a munkanélküliség, a magányosság pszichés kárainak csökkentése, mentális védelemnyújtás (prevenció, védelem és korrekció) értelmes és respektált tevékenységvégzéssel.

Anómiás társadalmunkban erre egyre nagyobb szükség van. Ez a funkció kapcsolatba hozható a motívumok, attitűdök, identitás, értékvilág kérdéseivel.

Mint korábban említettük, megkülönböztetjük az önkéntesség egyéni és társadalmi hasznát.

Az egyéni haszna (Stebbins, A., R. 1996):

- a közvetett anyagi megtérülés,
- az egyén számára egzisztenciális és mentális stabilitás biztosítása,
- önaktualizáció, önkifejeződés, önjutalom,
- rekreáció,
- személyiségfejlesztés,
- formális és informális tanulás.

Társadalmi-közösségi haszna:

- a társadalmi integráció, a csoportba involválódás segítése, a kiilleszkedés csökkentése, a csoport normarendszerének, az intézményes-, a szervezeti lojalitásnak erősítése, a közösségi alapok megszilárdításának segítése, esélyegyenlőség növelése,
- társadalmi tőkeképződés: formális és informális kapcsolatok építése és gazdagítása három vonatkozásban: kliensekkel (akikért), más önkéntesekkel (akikkel), a hivatalos intézményekkel és képviselőikkel,
- a csoport térben-időben lejátszódó feladatteljesítményei, az önkéntesség tervének teljesítése,
- gazdasági haszna,
- szocializációs és mentálhigiénés haszna,
- politikai haszna: demokratikus állampolgári értékek erősítése, modelladás.

Az önkéntesség motivációi

A motivációkutatás mindig is a kedvelt és gyakorolt vizsgálódások közé tartozott, nincs ez másképpen az önkéntesség elemzése esetében sem: arra keres választ, miért is végez valaki önkéntes tevékenységet. A motivációs modellek kezdetben egyszerűek, két vagy háromfaktorosak (altruisztikus, egoisztikus, szociális motivációjú) voltak, ma – elméleti-gyakorlati bonyolultságának, összetettségének felismerésével - inkább multifaktorális modelleket használnak. Itt is erősödik az interdiszciplináris megközelítés: szociológiai, pszichológiai és szociálpszichológiai, közgazdasági stb. faktorokat figyelnek. A motivációk nem függetlenek egymástól, egyesek között szoros a kapcsolat, így inkább motivációs bázisról lehet beszélni. A régi típusú önkéntesség koherensebb, az új típusú önkéntesség motivációrendszere kevésbé az, tudatosan tervezett, olykor szervezett, növekvő reciprocitás és professzionalizáció jellemzi, kevésbé szokás jellegű vagy spontán, az érdeklődés és élmény vezérli, ezért a szabadidős önkéntesség válik vonzóbbá. (Czike K. -Kuti É. 2006)

A motívumok különbözőek lehetnek, a vizsgálódásokban meg kell különböztetni az önkéntesség objektív, strukturális vonatkozását és szubjektív motivációs szintjét. A motívumok egyszerre függenek a strukturális különbségektől, a társadalmi státusztól, a demográfiai csoport-hovatartozástól, az intézményes szervezeti keretektől; és az értékpreferenciáktól, az egyéni reflexióktól, az elkötelezettség jellegétől és erősségétől. A motiváció megfelel a biográfiai helyzetnek (kor, nem, családi állapot, anyagi-jövedelmi helyzet, lakóhely stb.), amely korlátokat is állít (pl. kevés szabadidő, pénzkeresés szükséglete, az önkéntesség végzésének rossz feltételei, alulmotiváltság stb.).

A modernizációban az önkéntesség motivációjának két fő történeti típusát különböztethetjük meg: a *kollektív motivációs törekvéseket* és a *reflexív motivációs*

törekvéseket (Hustinx, L.- Lammertyn, F. 2003). A „kollektív motiváció” a közös orientációból, közös értékrendből fakadó kötelezettség. Hagyományosan vallási közösségek tradíciójába ágyazódik. Erős az altruista attitűd. Cél a közjó előmozdítása. Az egyéni motiváció alárendelt a közösségi érdekeknek. Nem reflektált, a közösségbe erősen integrált egyén természetes beállítódásának része. A többé-kevésbé zárt közösség által definiált, és a betöltött szereppel, közösségi szerepértelmezéssel, - előírással és - elvárással függ össze.

A „reflexív motiváció” erőteljesebben kapcsolódik az individualizált életúthoz, mint a közösségi léthez. Az önreflektált életút vezető elve az öncentrikusság és reflektáltság, ami új önkéntes attitűdöt alakít ki. Sajátosságait meghatározzák a késő modern társadalom jellegzetességei, így a motivációjára jellemző lesz az egoizmus, a folytonosság hiánya, a megszakítottság, a biografikus bizonytalanságból fakadó kockázat (Beck, U. 2003, Beck, U. et al. 1994). A reflexív motiváció önorientáltsága határozza meg az altruizmus, a szolidaritás, a felelősség értékéhez való viszonyát. A késő modern életstílusa kevésbé altruista, kedvez - különösen fiataloknál -, az „önvezérelt instrumentális motívumoknak”. A motívumok pluralizáltsága, sokfélesége és nem koherens rendszere figyelhető meg.

Más osztályzásban a motívumok két fő típusaként a *gyakorlati-pragmatista* (főleg fiatalok) és az *altruista-idealista* (főleg idősebb vallásos emberek) motívumbázisát jelölik meg: „Az önkéntesek motivációi ezerfélék, de két jól elkülöníthető típust mégiscsak fel lehet vázolni: a társadalmi, közösségi hasznosság szempontjából mindegy, hogy valaki gyakorlatias, pragmatista értékek mentén, vagy altruista, idealista értékek birtokában önkéntes. Tulajdonképpen mindkét motiváció vallója a közösségek fejlődését, a tudatos, felelős, munkavégző állampolgárok sorát gazdagítja.” (Czike K. – Kuti É. 2006: 58.)

A magyar kutatók is vizsgálják az önkéntesek motivációit. Czike K. –Bartal A. (2005) non-profit 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.

A motivációk alapján két fő típus kirajzolódását figyelték meg:

1. A régi típusú (más elnevezéssel tradicionális vagy közösségi) önkéntességet jellemzi az 1., 3., 5., 8 pontok alatt megjelölt motiváció. Ennél a típusnál erős a vallási indíttatás, jellemző az idealisztikus-altruista attitűd, az értékelvűség, a közösségi motívum, a szolidaritás, a segítség szándéka, azaz a hagyományos értékekhez kapcsolódik.
2. Az új típusú (vagy modern, reflexív) önkéntességet jellemzi 2., 4., 6., 7. pontok alatt megjelölt motiváció. Ez a típus érdekalapú, kevésbé altruista, a tudás vágya inkább vezérli, individualizáltabb, egoistább, reflektáltabb, kreatív, innovatív, önmaga kipróbálására, az élményre lehetőséget adó, kísérletező munka motiválja. A rövidebb elkötelezettségű, változatosságot nyújtó „forgóajtós önkéntesség” (Hustinx, L. 2001) lesz a vonzó, főleg az „élménytársadalom” (Schulze, G. 2000, 2003) fiataljai számára, összhangban „kísérletező szocializációjukkal”. (Galland, O. 2004).

Az önkéntesség típusai

Az önkéntesség típusai az önkéntesség jellegzetességei, jellegzetes és elkülönülő motívumai alapján alakulnak ki. A szakirodalom természetesen weberi értelemben vett ideáltípusokat rajzol fel.

Bár számos osztályzás létezik, de két nagy típusát különítik el, mint láttuk a motiváció vizsgálatánál már:

- *hagyományos-, régi-, klasszikus típusú:* csoport- vagy szervezeti tagsággal jár, altruista indíttatású, erős vallásos háttér jellemzi,
- *új típusú:* tudatos választással jár, individuálisabb, értékrend szempontjából megosztott, ellentmondásos (egyszerre instrumentálisabb és posztmodern értékrendű), a fiatalokra inkább jellemző.

Egyéb használt típus-párok:

- formális (szervezethez kötődő) – informális (nem szervezethez kötődő),
- szervezeti jelleg szerint: állami, non-profit, for-profit,
- foglalkoztatási (erre inkább használható az önkéntes munka fogalma) - nem foglalkoztatási (tevékenység jellegű),
- egyéni vagy csoportos,
- rendszeres vagy alkalmi,
- belföldi vagy külföldi,
- globális vagy lokális.

Aktivitási területei

Területei igen heterogének: a munka jellegű, „termelő”, anyagi érték előállító aktivitások, különböző szolgáltatások és szabadidős tevékenységek képezik aktivitási területeit.

A legfőbb területei:

- az egészségügyi szolgáltatások,
- a szociális szolgáltatások,
- a kulturális-oktatási szolgáltatások,
- a sport és szabadidő szolgáltatások,
- a jogvédelem, az egyenlő bánásmód, és az esélyegyenlőség értékei mentén: emberi és állampolgári jogok (szabad vallásgyakorlás, a nők jogai, a gyermekek jogai, a békéhez való jog, a munkához való jog, a lakhatáshoz való jog stb.) és állati jogok,
- a környezetvédelem.

Az aktivitási területek megoszlása még ma is erősen kor- és nemspecifikus, egyenlőtlenségei nehezen változnak. A különféle önkéntes aktivitások a munkavállaláson kívül a nők nagyobb részének ma is a legfontosabb nyilvános megjelenési lehetősége. „A korábbi évszázadok maradványaiként a nőket még ma is legnagyobb számban a szociális, vagy indirekten szociális területhez kapcsolódó terület önkéntesei között találjuk. Az esélyegyenlőtlenségre való társadalmi törekvés azonban itt is megjelenik, számos korábban a férfiak által dominált terület (pl. vezető tisztségek civil szervezetekben, pártokban) váltak a két nem közötti megosztott területté.” (Czike K.-Kuti É. 2006. 60.)

A fiatalok túl reprezentáltak az új társadalmi mozgalmakban (jogvédelem, környezetvédelem), szabadidős szervezetekben, attraktív önkéntes tevékenységekben, de a részvétel hazánkban az ilyen típusú önkéntességben különösen alacsony.

II.

Önkéntes tevékenység a Debreceni Egyetem hallgatói körében

Önkéntesség és fiatalok

Ha az önkéntesség statisztikai jellemzőit és tendenciáit nézzük, akkor az aktivitás szempontjából érdemes figyelni a bekapcsolódó korosztályok egyre fiatalodó voltára, és az iskolázottság növekedésére.

Önkéntes tevékenység funkciói a fiataloknál:

- lehetőséget ad társadalmi, szakmai és állampolgári szocializációra, szereptanulásra,
- „híd szerepet” tölt be az iskola, az oktatás és a munka világa között, ezzel együtt
- közvetítő szerepet a felnőtt-lét felé, a munka, a felelős állampolgári lét felé, csökkentheti az úgynevezett „Pán Péter-szindrómát”,
- informális tanulás: tudás, tapasztalat, információszerzés hosszú távra, konkrét szakismerettől általános társadalom ismeretig, speciális készségektől általánosan hasznosíthatóig,
- az emberi kapcsolatok szélesítése, gazdagítása,
- a szakmai karrier elindítása és építése, változtatása, a munkavilágába illeszkedés, kapcsolati tőke építése, szakmai szocializáció: szakmai tapasztalatszerzés, csoportmunka (együttműködés, konfliktuskezelés) tanulása, gyakorlása, a hozzá szükséges értékek (felelősség, szolidaritás) elsajátítása,
- innováció, az aktivitás formáinak (szakmai, politikai, szabadidős) megújítása, a modern technika alkalmazása az interakcióban és a kommunikációban.

Mind az önkéntes tevékenység, mind a fiatalok szempontjából a felsőoktatásban résztvevők vizsgálatára egyre nagyobb szükség van. Bár az önkéntesek nem képeznek homogén csoportot, a felsőoktatásban való részvétel egyfajta homogenitást biztosít.

Igaz, a statisztikák hozzák a demográfiai bontást, és van a fiatalokra vonatkozó adat is, de ezen belül még kevés az árnyaltabb megközelítés. Keveset foglalkoznak a felsőoktatási hallgatók önkéntes munkájával, illetve azon belül azokkal a speciális szempontokkal, amelyek a – később ismertetett - OTKA kutatásából adódnak:

- milyen mennyiségi és minőségi paraméterei vannak a felsőoktatásban résztvevő hallgatók önkéntes tevékenységének, (a részvétel arányai, jellegzetes tevékenységterületei, motivációi, típusai, azok nemek, intézménytípus, kar jellege szerinti megoszlása stb.)
- elsősorban milyen szocializációs és csoportképző szerepet tölt be.

Vizsgálódásunkban a kiindulás e speciális réteg jellemző hármasszelektívstruktúrája lehet, azaz hogyan illeszkedik az önkéntesség a hallgatók három fő tevékenységéhez: a tanulóhoz, a munkához és a szabadidős elfoglaltságokhoz.

A hallgatók – a tevékenységtípusok minden arányváltozása ellenére - fő feladata a *tanulás*. Ha az önkéntesség funkcióit elemezzük, látni fogjuk, hogy a tudatos és tudattalan informális tanulás mindig jelen van, és ez képezi az egyik jelentőségét, de főleg az új típusú formájánál, és a „szabadidős perspektíva” fényében. A mai fiatalokra és - nemi differenciát mutató - férfihallgatókra különösen jellemző. A tanulási motívum direkt, tudatos formában is jelen van az önkéntesség vállalásánál.

A másik, a mai felsőoktatási hallgatókra egyre jellemzőbb a tanulás melletti növekvő multifunkcionális *munkavégzés*. Az önkéntes munka differencia specifikája, hogy anyagi ellenszolgáltatás nélküli, aminek vállalásánál tudatában vannak. Így ez a munkavégzés eltér, és más funkcióval rendelkezik, mint a fizetett munka - aminek vállalására sok hallgató rákényszerül, ami jobb esetben összhangban van választott szakmájával. Megvizsgálhatjuk, hogy miben különbözik a munka sajátosságaitól, pl. nem a megélhetés biztosítója, ugyanakkor az új típusú önkéntes munkánál, a növekvő instrumentális motivációi és funkciói

révén - ismét főleg a férfihallgatóknál - közvetve, hosszú távon van anyagi hozadéka, a rendelkezésre álló idő választott eltöltésénél ez tudatosan a hallgatóknál. Ilyen materiális haszna, hogy elősegíti a jobb munkaerő-piaci helyzetet, a munkahelyi elhelyezkedést, a beilleszkedést, a sikeres karriert, a későbbi jobb pozíciót és a velejáró nagyobb fizetést stb.

A hallgatóknak a bér munkába, a fizetett munkába való involváltságának mértéke és minősége befolyásolja az önkéntes munkatevékenység mennyiségét és minőségét. Hasonlóan befolyásolja minden más tevékenységgel (tanulás, szabadidős elfoglaltságok) való kapcsolata.

A felsőoktatás hallgatóinak harmadik fő tevékenységi területe a *szabadidős tevékenységek*. Ezek közé egyértelműen besorolható az önkéntes tevékenység/munka. A társadalmi idő felosztásánál az időmérleg kutatásokban ezt figyelembe veszik (Falussy B. 2004), hiszen a tanulási idő és a munkára fordított idő utáni maradék szabadidőben végezhető. Minél többet tanul valaki és kényszerül ezért vagy azért munkavállalásra tanulmányi ideje alatt, annál kevesebb szabadideje marad, és azon belül jellegzetes időmintázat alakulhat ki. Kérdés, mi ösztönözheti a hallgatókat az önkéntes munkára, hiszen a szabadidő eltöltésnek számos, rájuk jellemző (életkorukból és élethelyzetükből: campus-lét, posztadoleszcencia stb.) adódó cselekvési lehetőségük van.

Az önkéntes munka/tevékenység sajátos szabadidő. Mert bár valaki végezheti elsődlegesen érdekessége, vagy a vele járó szórakozás miatt, de meg kell különböztetni a mások javát szolgáló önkéntes munkát és tevékenységet a pusztán önszórakoztató szabadidős aktivitástól, annak ellenére, hogy a pluralizálódás és a különbségek csökkenése, a három - fiatalokra jellemző - tevékenységterület egymásra hatása a jellemző tendencia. (Mutz, G. 2002)

A fiatalok növekvő mennyiségű és jelentőségű szabadideje miatt is szükséges kutatni a szabadidős szokásaikat, a benne végzett önkéntes aktivitástípusokat.

Az OTKA kutatás bemutatása

A DE hallgatói körében zajlik a „Campuslét a Debreceni Egyetemen. Csoportok, csoporthatások, csoportkultúrák” című OTKA kutatás (K-818585). A kutatás célja a debreceni egyetemisták csoportképződéseinek társadalmi, demográfiai és kulturális vizsgálata, a cselekvési mintáik (tanulás, munka, szabadidős elfoglaltságok) csoportképző szerepeinek elemzése. Ennek a kutatásnak a keretében megnézzük a hallgatók önkéntes tevékenységét is, feltételezve, hogy a diákok körében zajló önkéntességnek létezik csoportképző szerepe. E cikkben a diákok önkéntességét, és az arra ható okokat, a különféle háttér tényezők hatását elemezzük. Az adatok többsége egy 2010-es online vizsgálódásból származik. A minta elemszáma, N=2384 fő. A nemenkénti és a koronkénti reprezentativitást súlyozással biztosítottuk.

Empirikus eredmények

A hallgatók, bár elsőrendű feladatuk a tanulás, különböző munkavállalási motívumok (anyagi kényszertől az élménykeresésig a munkahelyi tapasztalatszerzés érdekén át) miatt egyre nagyobb mértékben végeznek munkát (és közte önkéntes munkát). Következő táblázatunk a hallgatók tanulás melletti munkavégzését mutatja 2005-ben és 2010-ben.

1. táblázat: A hallgatók munkavégzése az egyetemi évek alatt nemenként, 2005-ben és 2010-ben (%)²

² 2005-ös adatok a „Regionális egyetem” kutatás eredményeiből származnak, ahol a „partiumi” régió felsőoktatási hallgatóit kérdezték le, tehát a minta kicsit bővebb, nem csak a Debreceni Egyetem hallgatói szerepelnek benne.

	2005		2010	
	Fiúk	Lányok	Fiúk	Lányok
Rendszeres fizetett munka	16,5	11,2	11,2	10,5
Alkalomszerű	33,3	31,2	44,6	38,8
Nem fizetett munka	3,3	2,3	7,1	7
Nem dolgozott	46,9	55,3	37,1	43,8

Az eredmények szignifikánsan különböztek nemenként mindkét évben (Chi-négyzet: $p < 0,05$)

Amint az 1. táblázatban látható a fiúk mindkét évben valamivel gyakrabban dolgoznak az egyetemi évek alatt. 2005 és 2010 között a diákok tanulás melletti munkavégzése emelkedett, de főleg az alkalomszerű munka aránya nőtt, és nem a rendszeres munkavégzése. A rendszeres önkéntes munkavégzés viszont több mint kétszeresére nőtt a diákok körében 2010-re, ami mutatja az önkéntesség növekvő népszerűségét (bár a részvételi arányok jóval kisebbek nálunk, mint a fejlett nyugati országokban). Érdekes eredmény, hogy az önkéntes munkavégzésben *nemi különbségek* alig mutathatók ki, ami összhangban lesz későbbi regressziós modellünk eredményeivel és a korábbi nemzetközi vizsgálatok eredményeivel is.

A szakirodalom tanulsága szerint napjaink fiataljaira az új típusú önkéntesség a jellemző. Az új típusú önkéntesség specializáltabb, kevésbé ideologikus, kisebb a tagoktól elvárt szervezeti követelmény. A tradicionális, érték alapú önkéntesség csökken, miközben a kulturális és a szabadidős önkéntesség (pl. sport szervezetekben való aktív részvétel) jelentősége nő. (De a szabadidős önkéntességnél továbbra is fontos a mások javára végzett jelleg (pl. funkció és feladatvállalás) a belső önérték mellett.) Az új típusú önkéntesség érdekes és értelmes elfoglaltságot ajánl, cselekvésorientált, rövid időtartamú elkötelezettséggel jár (projekt jelleg) és a szervezetekben erős a fluktuáció. (Wollebæk, D., Selle, P. 2003)

Ezzel összhangban, kutatásunkban a klasszikus rendszeres önkéntes munkavégzés mellett megvizsgáljuk az egyes szabadidős önkéntes tevékenységeket is, bár az ezekben való részvétel csak akkor tekinthető önkéntes munkának, ha az illető mások javára végez munkát az adott szervezetben. (Lásd a 2. táblázatot.)

2. táblázat: A hallgatók részvétele különféle szervezetekben 2010-ben a Debreceni Egyetemen (%)

	Részt vesz	Nem, de szeretne	Nem vesz részt
Vallási csoport	12,3	6,4	81,3
Hobby csoport	7,3	29	63,7
Tudományos kör, szakmai egyesület	6,7	41,6	51,8
Rendszeres önkéntes munka	6,2	93,8	
Hagyományörző csoport	3,7	21,7	74,8
Tanuló csoport, önképzőkör	3,4	96,6	
HÖÖK mentor program	3,1	96,9	
HÖÖK	2	25,3	72,7
Mentálhigiénés klub	1,4	98,6	
IK öntevékeny csoport	0,5	99,5	
Puzzle személyiség fejlesztő klub	0,3	99,7	
Nekem senkim sincs klub	0,2	99,8	

A 2. táblázatban látható, hogy a diákok többségében 10% alatt vesznek részt potenciális önkéntes tevékenységgel járó csoportokban. A vallásos csoportban való részvétel (ami a diákok körében viszonylag népszerű: 12,3%) különféle önkéntes tevékenységekkel járhat, például zenei kíséret és karvezetés, étel és ital biztosítása az ifjúsági összejöveteleken, ökumenikus szervezetek keretében a hajléktalanok segítése stb.. Viszont egyes, a nyugati országokban népszerű szervezetekben (pl. a táblázatban szereplő „nekem senkim sincs” klub, az informatikai kar öntevékeny csoportja, személyiségfejlesztő klub) látható, hogy milyen alacsony a hallgatók részvétele.³

Amennyiben jellemző az önkéntes munkában a nemi differencia, érdekes az egyetemi szervezeteket nemenkénti bontásban is megvizsgálni. Ennek eredményét mutatja be a 3. táblázat.

3. táblázat: A diákok részvétele egyetemi szervezetekben, nemenként szignifikáns különbségek (%)

	Férfiak	Nők	
Sportegyesület, klub	19,8	8,2	Férfiak inkább szeretnének
Kulturális csoport	9,3	8,6	Nők inkább szeretnének
Ifjúsági diák szervezet	6	5,6	Nők inkább szeretnének
Extrém sportot űző csoport	4,1	1,2	Férfiak inkább szeretnének
Civil szervezet	3,9	2,9	Nők inkább szeretnének
Természet- és állat- és környezetvédelem	3,5	2,8	Nők inkább szeretnének
Politikai szervezet, párt	3,2	1,3	Férfiak inkább szeretnének
Segítő szolgálat, karitatív munka	3,9	7	Nincs adat
Önkéntes szervezet, csoport	4,1	6,3	Nők inkább szeretnének
Lelki és szociális problémák-szervezet	1,1	1,5	Nők inkább szeretnének
Érdekvédelmi szervezet	1	1	Nők inkább szeretnének
Emberjogi mozgalom	0,6	0,6	Nők inkább szeretnének

Szürkével jelöltük a nemenként szignifikánsan nagyobb értékeket (a Chi-négyzet értéke $p < 0,05$)

A 3. táblázatban azokat a potenciális önkéntes tevékenységeket (csoporttagságokat) mutatjuk be, ahol nemenként szignifikáns eltérések voltak. A táblázatból látható, hogy a lányokra inkább a tradicionális típusú önkéntesség a jellemző (segítő szolgálat, karitatív munka, önkéntes szervezeti tagság), és a fiúk ugyan hasonló arányban végzenek rendszeres önkéntes munkát, mint a lányok (lásd az előző (2.) táblázatot), de nem feltétlenül van szervezeti tagság (pl. pályázatírás, önéletrajzba beírható, új típusú önkéntesség jellemzi őket). A fiúknál

³ A továbbiakban a fenti táblázat egy jellegzetes, az egyetemistákra különösen jellemző csoportját mutatjuk be röviden. A *mentálhigiénés klub* illetve az ahhoz kapcsolódó lelkielő egyesület egy segítő csoport. Szolgáltatásuk két fő tevékenységre terjed ki: telefonos lelki tanácsadást és a mozgó társ szolgálatot végeznek. Ez utóbbi keretében az önkéntesek feladata közérzeti- és pszichológiai problémák kezelése, konzultáció, elsősegélynyújtás és segítség hívása bulikon. Az önkéntesek többsége kortárssegítő, évente-kétévente változó összetétellel, szeptemberben 20-30 diák jelentkező van a feladatra. Az önkéntes munkában való részvételt kötelező felvételi beszélgetés előzi meg és egy 50 órás tréning és vizsga (személyiség fejlesztés, drogismeret, egészségügyi ismeretek témában), ami összhangban van azzal, hogy az önkéntesség egyre professzionalizáltabbá válik. A tréning után havonta 2-3 alkalommal egy éjszakát kell dolgozniuk (egy adott bulin). Fizetést nem kapnak, de nyáron ingyenesen mehetnek azon nyári fesztiválokra, amelyen a szervezet részt vesz. A diákok elmondása szerint az önkéntesek motivációja a segítés, a szakmai tapasztalatszerzés mellett az új emberek megismerése is. Az öntevékeny csoport kétharmada lány, a többi fiú, és jellemző az is, hogy a fiúk hosszabb ideig vesznek részt a szervezetben. Az önkéntes segítők nem összejáró társaság, nem alkot igazi közösséget (ez összhangban van az új típusú önkéntességgel), elsősorban a feladatra összpontosítanak, és jellemző a rövid időtartamú elkötelezettség és projekt jelleg (Marczali V., Tercza G. 2010).

viszonylag népszerű a sport és a kultúra és az ehhez kapcsolódó önkéntesség is, de a civil szervezetekben, természetvédő csoportokban, politikai szervezetekben is gyakrabban vesznek részt, mint a lányok. Látható az is, hogy az érdekvédelmi szervezetekben és emberjogi mozgalmakban alig vesznek részt a diákok, és ebben nincs különbség nemek szerint.

A következőkben az önkéntes munkavégzés gyakoriságát vizsgáljuk, ami azon túl, hogy önmagában is érdekes és fontos kérdést vet fel, arra is szolgál, hogy elkülöníthessük az önkéntes munkát soha nem végzőket az alkalmi és rendszeres önkéntes munkavégzőktől. (Lásd a 4. táblázatot.)

4. táblázat: Az önkéntes munkavégzés gyakorisága a hallgatók körében (%) (2010)

Évente 1-2	19,4
Havonta 1-2	4,5
Hetente 1-2	2,1
Soha	73,9

Ahogy a 4. táblázatból látható a diákoknak összesen 26,1%-a végez önkéntes munkát valamilyen gyakorisággal (szemben a 6,2%-os rendszeres önkéntes munkavégző aránnyal). Nemenként nem volt szignifikáns eltérés az önkéntes munkavégzés gyakoriságában. A továbbiakban egy kétértékű változóval dolgozunk, a soha nem végzőket és a többé-kevésbé rendszeres munkavégzőket különböztetjük meg. Az 5. táblázatban - a fenti bontás szerint - a kari megoszlásokat mutatjuk be.

5. táblázat: Önkéntes munkavégzés gyakorisága karonként a Debreceni Egyetemen (%)

	Végez	Nem végez	N
Allam- és Jogtudományi Kar	22,1	77,9	163
Általános Orvostudományi Kar	29,3	70,7	205
Bölcsészstudományi Kar	29,8	70,2	349
Egészségügyi Kar	33	67	97
Fogorvostudományi Kar	18,7	81,3	32
Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar	18,9	81,1	217
Gyermeknevelési és Felnőttképzési Kar	44	56	50
Gyógyszerésztudományi Kar	33,3	66,7	39
Informatikai Kar	19,6	80,4	214
Közgazdaság-és Gazdaságtudományi Kar	24,5	75,5	147
Mezőgazdaság-, Élelmiszertudományi és Környezetgazdálkodási	34,9	65,1	166
Műszaki Kar	24,1	75,9	249
Népegészségügyi Kar	25	75	56
Természettudományi és Technológiai Kar	24,2	75,8	367
Zeneművészeti Kar	29,2	70,8	24
Összesen	26,1	73,9	2375

A kar és az önkéntes munkavégzés összefüggése szignifikáns a Chi-négyzet próba adatai szerint ($p < 0,05$)

Az önkéntesség gyakorisága szerint három kategóriába soroltuk a DE karait:

Jóval az átlag feletti (29% feletti) önkéntes arány jellemzi a gyermeknevelési és felnőttképzési (Hajdúböszörmény), egészségügyi, bölcsészettudományi, orvosi, zeneművészeti, mezőgazdasági, élelmiszer-tudományi és környezetgazdálkodási, és a gyógyszerészeti kar hallgatóit. Jóval az átlag alatti (24% alatti) önkéntesség figyelhető meg az informatikai, agrár,

fogorvosi és jogi karokon. Végül átlagos (24-29% közötti) önkéntesség jellemző a közgazdasági, műszaki, népegészségügyi, és a természettudományi karon.

Az eredmények értelmezése során megállapíthatjuk, hogy nemenként ugyan nem volt szignifikáns különbség az önkéntességben (lásd a korábbi adatokat), de a tradicionális férfias képzési területeken (műszaki, TTK, informatika) átlagos, vagy átlag alatti az önkéntesség. A tradicionális segítő szakmáknál viszont (óvónő, egészségügyi, orvosi, gyógyszerészeti) a várakozásoknak megfelelően átlag feletti az önkéntesség.

Utolsó táblázatunkban (6. táblázat) az önkéntes tevékenységre ható okokat próbáltuk feltérképezni egy regressziós modell keretében.

6. táblázat: Logisztikus regressziós modell eredményei az önkéntesség előfordulására (az értékváltozók közül csak a szignifikáns hatásokat tüntettük fel)

	Exp(B)	Sig.
Nem	0,94	0,64
Életkor	0,99	0,78
Apaisk	0,95	0,08
Anyaisk	1,06	0,03
Anyagiő	1,11	0,00
Teltpdich	0,81	0,07
Vallásdich	1,47	0,00
Anyagi jólét	0,79	0,00
Boldogság	1,86	0,00
Igaz barátság	1,38	0,01
Élvezetes élet	0,76	0,01
Segítőkészség, másokért cselekvés	1,35	0,00
Szeretetteljes ragaszkodó gyöngéd	0,79	0,03
Konstans	0,01	0,00

-2*Loglikelihood csökkenése: 6,8%. A hatások szignifikánsak, ha a szign<0,05.

A szakirodalommal összhangban (Decker, P., Halman, D. 2003) a tradicionális szociológiai háttérváltozók (pl. nem, életkor) hatása csekély az önkéntesség gyakoriságára, bár az anya magasabb iskolai végzettsége kissé növeli (az elvégzett osztályok számával mérve) az önkéntességet, és a hallgató saját jobb anyagi helyzete (a több tartós fogyasztási cikkel mérve) szintén növeli az önkéntesség valószínűségét. Emellett kimutatható, hogy a falusi lakóhely is kissé növeli az önkéntességet, bár a hatás nem szignifikáns. (A családi állapot, és az hogy a diák bejárós, albérletes, saját lakásban él vagy kollégista nem mutatott szignifikáns összefüggést az önkéntességgel a keresztátlák tanulsága szerint, így ezeket a változókat nem is vontuk be a regressziós modellbe.)

Decker, P. és Halman, D. (2003) kutatásaival összhangban azonban az értékek hatása jelentősebb az önkéntességre. Eredményeink szerint a vallásosság, de főleg az egyházas vallásosság szignifikánsan növeli az önkéntesség valószínűségét a hallgatók körében. A keresztátlák szerint a maga módján vallásosak 28,4%-a végez önkéntes munkát (kissé az átlag felett), viszont az egyházasan vallásosak 45%-a végez önkéntes munkát évente vagy gyakrabban, ami jóval nagyobb arány, mint az átlag. A kérdőívben további 33 értéket rangsoroltak a hallgatók egy 1-5 fokú skálán, és az önkéntesség előfordulásával több érték is szignifikáns kapcsolatban volt. A boldogság preferálása, az igaz barátságot fontosnak tartók, a

segítőkészség, másokért cselekvés preferálása szignifikánsan növeli az önkéntesség valószínűségét. Viszont más értékek, mint az élvezetes élet preferálása, az anyagi jólét fontossága és furcsa módon a szeretetteljes ragaszkodás, gyöngédség preferálása is csökkenti az önkéntesség valószínűségét. Mindezek szintén összhangban vannak a külföldi eredményekkel.

Összegzés és további kutatások

Eredményeink szerint tehát a fiatalok növekvő arányban, de az önkéntesség jelentőségéhez és a külföldi részvételi arányokhoz képest csak kismértékben vesznek részt az önkéntes tevékenységekben (6-7% rendszeres, 20% alkalmi). A legfontosabb okok a diákok elmondása szerint az információhiány, az időhiány és a felkészültség hiánya. Fontos kiemelni, hogy az új típusú önkéntes munkára jellemző a professzionalizáció: az intézményesülés és az önkéntesek képzése. Az eredményes önkéntes munkához meg kell tanítani a szükséges kompetenciákat, új szervezési módokat.

Az OTKA kutatás folytatásaként tervezzük fókuszcsoporthoz beszélgetések lefolytatását a különféle önkéntes szervezetekben a Debreceni Egyetemen. További kutatási kérdéseink, amit vizsgálni fogunk: (1) Az önkéntesség hogyan illeszkedik a munkához, a tanuláshoz és a szabadidős tevékenységekhez a fiatalok körében? (2) Az új típusú önkéntesség mennyiben jellemző a fiatalokra? (3) Az új típusú önkéntesség belső ellentmondásossága (instrumentális racionalitás kontra érték racionalitás) hogyan jelenik meg a fiatalok körében? (4) Milyen formákban, milyen szervezetekben folyik a fiatalok önkéntes munkavégzése? (5) Motivációk, funkciók, típusok vizsgálata. (6) Milyen értékek mentén szerveződnek az önkéntes munkát végző csoportok? Milyen a vallásosság szerepe a régi és új típusú önkéntességben? (7) Milyen az önkéntesség közösség- és csoportképző szerepe? Létrejönnek-e az egyetemi évek alatt jellegzetes önkéntes munkát végző és önkéntes tevékenységet folytató csoportok? Milyen típusúak (formális-informális, állami, for-profit, non-profit)? (8) Milyen a társadalmi és kulturális tőkeképződés az önkéntesség során? Milyen a családi, baráti közösségek hatása? (9) Milyen az önkéntesség és az informális tanulás kapcsolata? (10) Milyen az önkéntesség prevenciós, védő és korrekciós funkciója a fiatalok körében?

Irodalom:

- Beck, U. (2003): A kockázat-társadalom. Út egy másik modernitásba. Budapest
- Beck, U. (2009): A munka szép új világa, Belvedere, Szeged
- Beck, U.- Giddens, A.-Lash, S. (1994): Reflexive Modernisation. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order, Polity Press, Cambridge
- Czike Klára – Bartal Annamária (2005): Önkéntesek és non-profit szervezetek. OFA
- Czike Klára – Kuti Éva (2006): Önkéntesség, jótékonyság és társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány
- Dahrendorf, R. (1983): Die Chancen der Krise. Über der Zukunft des Liberalismus. Stuttgart: Deutsche Verlag
- Dekker, P. Halman, D. (2003) (ed.): The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow
- Falussy Béla (2004): Az időfelhasználás metszetei. Bp. Új Mandátum Kiadó.
- Galland, O. (2004): Sociologie de la jeunesse, Armand Collin
- Hámori Balázs (1998): Érzelem-gazdaság, Bp. Kossuth Kiadó.

- Hustinx, L. (2001): Individualization and New Styles of Youth Volunteering: an Empirical Exploration. *Voluntary Action*, 3/2/ 57-76.
- Hustinx, L.- Lammertyn, F. (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective,
- Kaplan, M. (1975): *Leisure Theory and Policy*, New York, Wiley.
- Kiss Gabriella (1994): Munka és szabadidő, *Szociológiai Szemle*, 3.65-81.
- Marczali Veronika, Tercza Gabriella (2010): „Segíthetek?” A Debreceni Egyetem kortárssegítői. (kézirat)
- Mutz, G. (2002): Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *Arbeit* 11/1/: 21-32.
- Offe, C. (1990): *Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring*. Frankfurt: Campus.
- Schulze, G. (2000): Élménytársadalom. A jelenkor kulturszociológiája. A mindennapi élet esztétizálódása. *Szociológiai Figyelő* 2000/1,2. 135-157.
- Schulze, G. (2003): A Német Szövetségi Köztársaság kulturális átalakulása In: Wessely Anna (szerk.): *A kultúra szociológiája*. Osiris Kiadó, Budapest, 186-204.
- Stebbins, A. R. (1996): Volunteering: A Serious Leisure Perspective, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol.25, no.2, June
- Van Til, J. (1988): *Mapping the Third Sector. Voluntarism in a Changing Political Economy*. New York, Foundation Center.
- Wollebæk, D., Selle, P. (2003): Generations and Organizational Change. In: Dekker, P. Halman, D. (2003) (ed.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow 161-179.