

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

GAZSÓ DÓRA¹ – DORNER LÁSZLÓ² – CSORDÁS GEORGINA³

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

Absztrakt

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

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

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

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

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

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

Dóra Gaszó – László Dorner – Georgina Csordás

Abstract

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

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

BEVEZETÉS

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

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

AZ ÖNKÉNTESKRE JELLEMZŐ SZEMÉLYISÉGVONÁSOK

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

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

- a nyitottság (kultúrára, tapasztalatokra).

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

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

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

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

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

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

AZ ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓK JELLEMZŐI A SZAKIRODALOM ALAPJÁN

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

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

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

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

Az önkéntes motivációk jellemzői fiatal felnőttkorban

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

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

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

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

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

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

Az önkéntes motivációk vizsgálatának eredményei érett felnőttekben

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

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

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

A KUTATÁS CÉLJAI ÉS KÉRDÉSFELTEVÉSEI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A KUTATÁS MÓDSZEREI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

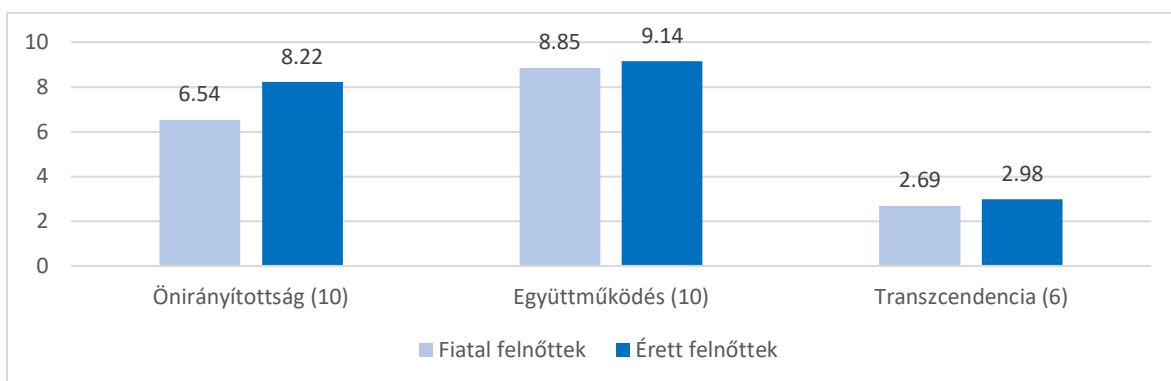
A közölt eredmények alapjául szolgáló elemzések az IBM SPSS Statistics 26 programmal készültek.

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

A VIZSGÁLT FIATAL ÉS ÉRETT FELNŐTT ÖNKÉNTESK TEMPERAMENTUM- ÉS KARAKTERVONÁSAI

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

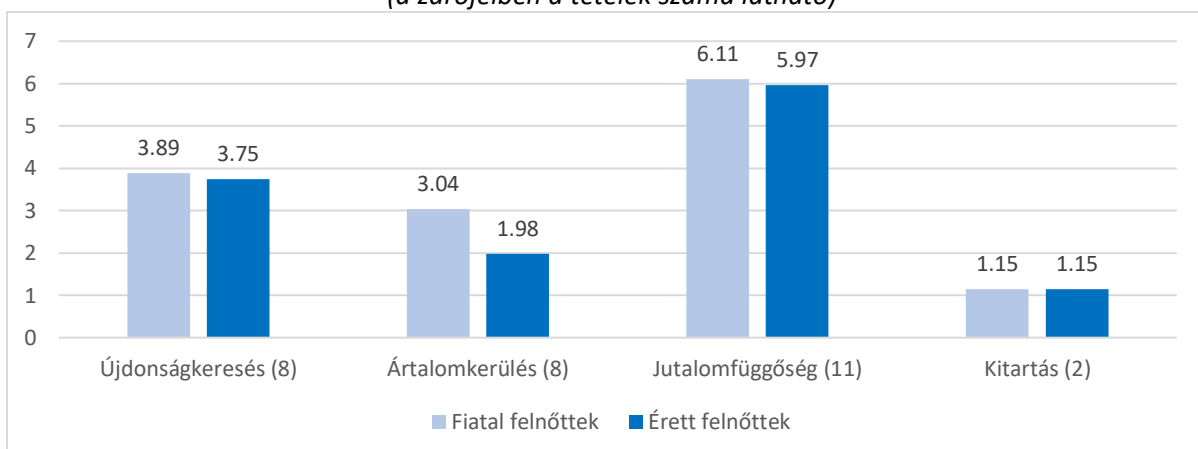
1. ábra A fiatal és érett önkéntes felnőttek karaktervonásai közötti különbségek (a zárójelben a tételek száma látható)



Forrás: Saját készítésű ábra az adatfelvétel eredményei alapján

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

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



Forrás: Saját készítésű ábra az adatfelvétel eredményei alapján

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

A JELLEMZŐ ÖNKÉNTES MOTIVÁCIÓK A VIZSGÁLT ÖNKÉNTESK CSOPORTJAIBAN

A fiatal felnőttekre jellemző önkéntes motivációk

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

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

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

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

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

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

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

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

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

Érett felnőttekre jellemző önkéntes motivációk

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

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

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

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

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

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

A fiatal és az érett felnőttek önkéntes motivációi közötti különbségek

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

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

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

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

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

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

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

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

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

Forrás: Saját készítésű táblázat az adatfelvétel eredményei alapján

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

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

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

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

A fiatal felnőttek személyiségvonásainak és önkéntes motivációinak kapcsolata

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

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

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

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

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

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

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

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

Érett felnőttek személyiségvonásainak és önkéntes motivációnak kapcsolata

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

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

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

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

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

MIT MONDANAK A KUTATÁS EREDMÉNYEI EGY ÖNKÉNTES SZERVEZET VEZETŐJE SZÁMÁRA?

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

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

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

ÖSSZEGZÉS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IRODALOM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MELLÉKLET

A Volunteer Functions Inventory (VFI) magyarra lefordított változata

Az embereket sok minden motiválhatja abban, hogy önkéntes munkát vállaljanak. Az alábbiakban olyan okokat olvashatsz, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy az emberek önkéntes tevékenységeket végezzenek. Kérjük, olvasd el figyelmesen az alábbi állításokat, majd értékeld ezeket egy 1-7-ig terjedő skálán aszerint, hogy általánosságban mennyire fontos tényezők ezek számodra abban, hogy önkéntes tevékenységeket végezz (1= Egyáltalán nem ezért önkénteskedem; 7= Teljes mértékben ez határozza meg, hogy önkénteskedem).

1. Az önkénteskedés segít nekem, hogy bejussak oda, ahol dolgozni szeretnék.	1	2	3	4	5	6	7
2. A barátaim is önkénteskednek.	1	2	3	4	5	6	7
3. Törődöm azokkal, akik kevésbé szerencsések nálam.	1	2	3	4	5	6	7
4. A hozzám közel állók szeretnék, ha önkénteskednék.	1	2	3	4	5	6	7
5. Attól, hogy önkéntes munkát végzek, fontosnak érzem magam.	1	2	3	4	5	6	7
6. A legtöbb ismerősöm érdeklődik a közösségi munka iránt.	1	2	3	4	5	6	7
7. Bármilyen rosszul is érzem magam egyébként, az önkénteskedés segít, hogy elfeledkezzem erről.	1	2	3	4	5	6	7
8. Mindig is érdekelt azoknak a sorsa, akiken most segíték.	1	2	3	4	5	6	7
9. Kevésbé érzem magam magányosnak, ha önkénteskedem.	1	2	3	4	5	6	7
10. Új kapcsolatokat szerezhetek, amelyek segíthetik a karrieremet.	1	2	3	4	5	6	7
11. Az önkéntes munka csökkenti a büntudatomat, hogy szerencsésebb vagyok másoknál.	1	2	3	4	5	6	7
12. Többet tudok meg arról az ügyről, amelyért dolgozom.	1	2	3	4	5	6	7
13. Az önkénteskedés növeli az önbecsülésemet.	1	2	3	4	5	6	7
14. Az önkéntes munka következtében bizonyos dolgokat más fényben látok.	1	2	3	4	5	6	7
15. Az önkéntes munka során új karrierlehetőségekkel ismerkedhetek meg.	1	2	3	4	5	6	7
16. Együttérek a szükséglet szenvedőkkel.	1	2	3	4	5	6	7
17. Közele ismerőseim nagyra értékelik a közösségért végzett munkát.	1	2	3	4	5	6	7
18. Az önkéntes munka során direkt, első kézből való tapasztalatokat szerezhetek.	1	2	3	4	5	6	7
19. Úgy érzem, fontos, hogy az ember segítsen másokon.	1	2	3	4	5	6	7
20. Az önkéntesség segít feldolgozni a személyes problémáimat.	1	2	3	4	5	6	7
21. Az önkéntesként végzett munka segíti az előremenetelemet a választott foglalkozásomban.	1	2	3	4	5	6	7
22. Tehetek valamit egy olyan ügyért, ami fontos számomra.	1	2	3	4	5	6	7
23. A segítő tevékenység fontos azoknak, akiket a legjobban ismerek.	1	2	3	4	5	6	7
24. Az önkéntes munka menekülés számomra a saját gondjaim elől.	1	2	3	4	5	6	7
25. Megtanulhatom, hogyan kell bánni a különböző emberekkel (és/vagy állatokkal).	1	2	3	4	5	6	7
26. Ha segíték, úgy érzem, szükség van rám.	1	2	3	4	5	6	7
27. Az önkéntesként végzett munka miatt jobb érzéssel gondolok magamra.	1	2	3	4	5	6	7
28. Az önkéntesként szerzett tapasztalat jól fog mutatni az önéletrajzomban.	1	2	3	4	5	6	7
29. Az önkéntes munka során új barátokat szerezhetek.	1	2	3	4	5	6	7
30. Az önkéntes munka által megismerhetem az erősségeimet.	1	2	3	4	5	6	7