

# AZ ERDÉLYI MAGYAR ÖNKÉNTESSEG MOTIVÁCIÓINAK MEGJELENÍTÉSE ONLINE TÉRBEN

## THE MOTIVATIONS OF TRANSYLVANIAN HUNGARIAN VOLUNTEERING IN ONLINE SPACE

INCZE-BORBÁNDI JOHANNA-MÁRIA

Sapientia EMTE, Marosvásárhely

*johanna.incze@yahoo.com*

### **Összefoglalás**

*Napjainkban az önkéntesség egyre fontosabb szerepet tölt be az emberek életében. Több korosztály mellett a fiatalok (14-35 évesek) többsége vállal önkéntes tevékenységet egy vagy több szervezetnél. A tanulmány az erdélyi magyar önkéntesség online térben való megjelenítésének vizsgálatát tűzte ki célul.<sup>1</sup> Kutatásomban arra kerestem a választ, hogy az erdélyi magyar civil szervezetek weboldalai hogyan kommunikálnak az önkéntességről, hogyan szólítják meg a potenciális önkéntes jelölteket, milyen képet alkotnak az aktív önkénteseikről. A kutatásra a 2018-as év elején került sor, a weboldalak akkori helyzetét vizsgáltam.*

Kulcsszavak: önkéntesség, motivációk, civil szervezetek, online tér

### **Bevezető**

Az önkéntesség fogalma minden országban más és más jelentést hordoz magában.<sup>2</sup> Az önkéntesség jelentőségének felismerését mutatja, hogy az ENSZ 2001-et az Önkéntesség Nemzetközi Événé, majd az Európai Bizottság javaslatára az Európai Tanács 2011-et az Önkéntesség Európai Événé nyilvánította.<sup>3</sup>

Az eddigi kutatások rámutattak, hogy milyen hatása van az önkéntességnek, hogyan hatnak a társadalomra a vállalkozó szellemű egyének és az általuk létrejött események, tevékenységek sorozatai. Több kutatás is foglalkozott már azzal a kérdéskörrel, hogy miért, milyen indíttatásból vállalnak önkéntes munkát bizonyos személyek.

---

<sup>1</sup> A tanulmány alapjául szolgáló kutatás a Sapientia EMTE marosvásárhelyi Kommunikáció és közkapcsolatok (PR) szak keretében készült szakdolgozat része.

<sup>2</sup> Fényes Hajnalka és Kiss Gabriella, (2011): 1p

<sup>3</sup> Fényes Hajnalka és Kiss Gabriella, (2011): 1 p

Kérdés viszont, hogy a belső indíttatás, az eltökéltség hogyan jelenik meg a közösségi média felületein, egyáltalán van kapcsolat egy önkéntes közösségi felületén kommunikált személyisége és az a civil szervezet alapértékei között, amelyben az önkéntes is tevékenykedik? Jelen tanulmányban arra keresem a választ, hogy hogyan kommunikálnak az erdélyi magyar civil szervezetek képviselői online (weboldalaik által) aktív önkéntesekkel és potenciális önkéntes személyekkel?

A kutatási terv kivitelezése előtt fontos volt meghatároznom, hogy milyen célcsoportot határolok be és milyen lehetőségeim vannak azok felmérésére, hiszen az erdélyi magyar civil szervezetek száma óriási. Populációm elsősorban az Erdély nagyobb városaiban (Kolozsvár, Marosvásárhely, Udvarhely, Csíkszereda, Sepsiszentgyörgy, Kézdivásárhely) aktívan tevékenykedő<sup>4</sup> civil szervezeteinek a weboldalai. A mintavételi keretet pedig a 2016-ban aktív önkéntesekkel rendelkező nonprofit szervezetek alkották, a kutatási módszerek közül a tartalomelemzést választottam.

### *Kutatás során használt fogalomtár*

A nemzetközi intézmények,<sup>5</sup> valamint a szakmai-tudományos kutatások eredményeinek felhasználásával az önkéntességet Bartal Anna Mária és Kmetty Zoltán (2011) olyan tevékenységnek tekintik:

1. amelyet nem ellenszolgáltatásért végeznek, noha a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető,
2. amelynek önkéntesnek kell lennie, azaz az adott személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi azt,
3. amely tevékenység más személy vagy a társadalom hasznára irányul, bár köztudott, hogy haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is, és
4. tervezett segítség (plannedhelping), mivel az önkéntesek kinyilvánítják akaratukat, és elkötelezettségüket, hogy másokon segítsenek, amire a szabadidőjükből áldoznak időt (itt hivatkoznak a szerzők Claryetalra, lásd. 1998:1517) és végül pedig
5. szervezett keretek között kell folytania (itt hivatkoznak a szerzők Wilsonra, lásd Wilson 2000:216).<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Az elmúlt egy évben szerveztek valamilyen eseményt, rendezvényt.

<sup>5</sup> az ENSZ, az Európai Unió és intézményei

<sup>6</sup> Bartal Anna Mária és Kmetty Zoltán, (2011): 3p

Hasonlóképpen értelmezi, definiálja az önkéntesség fogalmát Dr. Czike Klára és Szabóné Ivánku Zsuzsanna (2010) szerzőpáros is: 2001-ben az ENSZ, az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából kibocsátott egy dekrétumot az önkéntesség alapvető kritériumait és jellemzőit illetően, melyek alapján e tevékenység jellemzői az alábbiak: önkéntes, azaz a személy belső indíttatásából, szabad akaratából végzi a tevékenységet, tehát a nem-kötelező elv esszenciális feltétel. Az önkéntes munkát nem anyagi ellenszolgáltatásért végzik, de a kiadások megtérítése, vagy jelképes fizetség megengedhető. A tevékenységet nem elsősorban a pénz vagy a megélhetés biztosítása motiválja. Az önkéntesség más személy vagy a társadalom hasznára irányul – azaz a tevékenység valamilyen közjószág előállítását szolgálja, bár köztudott, hogy az önkéntesség jelentős haszonnal jár az önkéntes személyére nézve is. E fenti három kritérium, esetenként azzal is kiegészül, hogy az önkéntességnek szervezett keretek között kell folynia, ez a kritérium azonban az önkéntes vizsgálatokban jelentős eltérést eredményezhet, ugyanis a formális – szervezeteknek végzett – önkéntes tevékenységnél nagyobb arányban végeznek az emberek informális – szervezeteken kívüli – önkéntes tevékenységeket.<sup>7</sup>

Forgalomban van több elnevezés is – „önkéntes munka”, „önkéntes tevékenység”, „önkéntes aktivitás”, „önkéntesség” –, amely a történetiség jegyét magán viselő társadalom jellegéhez, az általa formált főbb típusokhoz, illetve az önkéntesség szűkebb-tágabb értelmezéséhez igazodik.<sup>8</sup> A továbbiakban a 2001-ben az ENSZ, az Önkéntesek Nemzetközi Éve alkalmából kibocsátott dekrétumban leírtak alapján értelmezem az önkéntességet.

Típusát tekintve a hagyományos és az új típusú önkéntességet különböztethetjük meg. A hagyományos-, régi-, klasszikus típusú csoport általában szervezeti tagsággal jár, altruista indíttatású, erős vallásos háttér jellemzi. Az új típusú önkéntesség, tudatos választással jár, individuálisabb, értékrend szempontjából megosztott, ellentmondásos, és inkább a fiatalokra jellemző (Fényes & Kiss 2011).

A *motiváció* meghatározásánál nagy segítségemre volt Juhász István és Matiscsákné Lizák Marianna 2013-as tanulmánya,<sup>9</sup> melyben Branyiczki Imrét idézik:

---

<sup>7</sup> Dr. Czike Klára és Szabóné Ivánku Zsuzsanna, (2010): 8 p

<sup>8</sup> Fényes Hajnalka és Kiss Gabriella, (2011): 2 p

<sup>9</sup> Juhász István és Matiscsákné Lizák Marianna (2013): *Motiváció (és ösztönzés)* 148. p  
(<http://mek.oszk.hu/14100/14112/pdf/14112.pdf> - utolsó ellenőrzés: 2019. 05. 9.)

„A motiváció fogalma pszichológiai meghatározás szerint az egyén olyan belső tudati állapota, amely arra készíti, hogy meghatározott módon viselkedjék.”<sup>10</sup>

A pszichológusok szerint el kell különíteni a motiváció és a motiválás fogalmát.<sup>11</sup>

Ennek alapján Klein Sándor megállapítja, hogy: „A motiváció alanya az egyén. A motiváló, aki hatni tud másokra és ösztönzéssel segíti, támogatja az egyént céljai elérésében. A motiváció belső készítés, a motiválás pedig külső ösztönzés.

A „belső motiváció” a motívum, az, ami a viselkedést energiával látja el, irányítja (valami felé tereli) vagy fenntartja (megállítja). A belső motívum oka nagyon különböző, egyénenként más és más lehet. A „külső motiváció” a motiválás, olyan ösztönző eszközök összessége, amelyek az „alanyban” addig még kielégítetlen vagy új szükségletet támasztanak, tehát az egyén belső motívumaira hatnak.”<sup>12</sup>

Armstrong szerint a munkahelyi motivációnak két fajtája létezik:<sup>13</sup>

1. Belső motiváció – munkából fakadó motiváció, a munkakör tartalmához kötődik. Az ember megfelelő munkát keres szükségleteinek, céljainak kielégítésére, s a menedzsmen a maga eszközeivel (munkakörtervezés, teljesítményértékelés, javadalmazás, emberierőforrás-fejlesztés) erősítheti ezt a folyamatot. A belső motivációt befolyásoló tényezők közé tartozik az érdekes és kihívást jelentő munka, a felelősség, a cselekvési szabadság, lehetőségek a készségek és képességek fejlesztésére, az előmenetel stb.
2. Külső motiváció - amikor a menedzsmen olyan ösztönzőket használ, mint a béremelés, a jutalom és bonusz, általában a teljesítményalapú ösztönzőket. Ezek hatása közvetlen és erőteljes, de hatása nem tart sokáig. A belső ösztönzők hatása többnyire mélyebb és tartósabb, mivel az egyénben rejlenek.

A későbbiekben is használt motiváció fogalom esetében Armstrong belső motivációs meghatározására gondolok.

A fiatalok önkéntességének motivációit Fényes Hajnalka (2015) két nagy csoportba különíti el:

1. Önerdekű, szakmai tapasztalatszerző motivációk: kapcsolatépítés, hasonló érdeklődésűekkel való találkozás, szabadidő hasznos eltöltése, sport és

---

<sup>10</sup> Branyiczki Imre (1991): *Motivációs elméletek*. 24. p

<sup>11</sup> Klein Sándor (2001): *Vezetés- és szervezetpszichológia*. 289-295. pp

<sup>12</sup> Klein Sándor (2001): *Vezetés- és szervezetpszichológia*. 289-295. pp

<sup>13</sup> Armstrong, Michael és Murlis, Helen (2005): *Javadalmazás-menedzsmen*. 72-73. pp

kulturális aktivitások tanulása és végzése, információszerzés, készségfejlesztés, könnyebb munkához jutás.

2. Altruista motivációk: hasznos legyen a társadalom számára, másokért cselekedjen, a saját és mások jogainak és érdekeinek védelme.<sup>14</sup>

Mindezen önkéntes motivációk egy *civil szervezet*en belül valósulhat meg. Kákai László szerint: a civil szervezet olyan társadalmi szervezet, amely nonprofit módon, a kormányzattól függetlenül, önkéntes alapon a közjó javára működik, önszabályozó, intézményesült önszerveződés. Nemzetközi megközelítésben nevezik egyszerűen nemkormányzati szervezeteknek (angolul non-governmental organization, NGO), önkéntes szervezeteknek vagy nonprofit szervezeteknek is őket, de ilyenkor is mögé értik az összes többi, alább részletezett feltételt. Folyamatos vitakérdés, hogy létezik politikai, gazdasági érdekek nélküli civil szervezet? A civil szervezet kritériumai, általában konszenzus van a következő feltételek megköveteléséről:

1. nemkormányzati szervezetek – nem függenek közvetlenül a kormányzattól, sem jogilag, sem intézményesen nem tagolódnak be az állami szektorba
2. önszerveződések – saját akaratból jöttek létre és ez határozza meg működési elveiket is
3. nonprofit szervezetek – nem profitcélok vezérlik, az esetleges profitot deklarált céljaikra költik
4. intézményesültek – jogi személyek, szervezeti és működési szabályzatuk van, folyamatosan működnek
5. önszabályozók – működési szabályaikat maguk alkotják, a közös döntések végrehajtását maguk ellenőrzik
6. önkéntesek, öntevékenyek, jótékonyak – ez a tevékenységükre, a vezetésre és a nekik nyújtott adományokra is igaz, legalább egy minimális szinten
7. közhasznú szervezetek – közvetlenül vagy közvetve a közjót szolgálják – ehhez nem szükséges formális jogi minősítés.

Nem sorolják a civil szervezetek közé:

1. a pártokat, amelyek közvetlen célja a kormányzati hatalom megragadása,
2. az egyházakat, amelyek hierarchikus szervezetek, tagjaik tevékenységét szervezik
3. a szakszervezeteket, amelyek tagjaik érdekeit szolgálják.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Fényes Hajnalka (2015): 23. p

A következőkben magyarországi és erdélyi kutatások eredményeit mutatom be, amelyek főként az önkéntesség motivációival, átalakulásával, meghatározásával foglalkoznak.

Bartal Anna Mária és Kmetty Zoltán, A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív standardizálásának 2011-es részeredményei alapján a válaszadó önkéntesek többsége már több éve folytatott önkéntes tevékenységet szervezeteknél. Azok aránya, akik kevesebb, mint egy éve kezdték az önkéntes tevékenységüket mindössze 4 százalék volt, míg 24 százalékuk 1-2 éve, 21 százalékuk 3-5 éve, 25 százalékuk pedig 5-10 éve végzett önkéntes munkát. A mintába kerültek csak 7 százaléka volt az, akik 20 évnél régebb óta önkéntes. A korábbi önkéntes kutatásokkal ellentétben, amelyek azt mutatták, hogy a magyar önkéntesek többsége inkább a férfiak közül kerül ki, a jelen vizsgálatban a nők aránya volt magasabb. Életkori csoportok szerint a válaszadó önkéntesek többsége (63 százaléka) a 18–45 éves korosztályból került ki. Iskolai végzettség tekintetében a minta egyik sajátossága, hogy a megkérdezett önkéntesek között a teljes népességhez képest jelentősen felül voltak reprezentálva a diplomás végzettségűek (34 százalék), míg az általános iskolai végzettségűek aránya (4 százalék) messze alul reprezentáltak mutatkozott. Az önkéntesek 47 százalékának középiskolai érettségi, illetve technikumi végzettsége volt.

Összességében megállapítható, hogy az önkéntesek 71 százaléka az elmúlt tíz évben vált önkéntessé, így adataink is igazolják, hogy Magyarországon valójában 2001-től vált igazán „népszerűvé” az önkéntesség és került be a társadalmi közgondolkodásba, mint elismert tevékenység, fogalmaznak a kutatás szerzői.<sup>16</sup>

***A magyarországi Központi Statisztikai Hivatal (KSH) legfrissebb önkéntességgel kapcsolatos kutatása szerint az önkéntes munkát végzők száma a nők és a férfiak tekintetében is emelkedett, viszont a nők továbbra is többen önkénteskednek.***

Az önkéntes munka jellemzőit kívánta feltárni a KSH 2016-ban kiadott tanulmánya, amely a teljes magyarországi területet lefedte. Fontos megjegyezni, hogy az adatok a 2014-es évre vonatkoznak. Illetve az önkéntes munkát az alábbiak szerint

<sup>15</sup> Kákai László: *Kik is vagyunk mi? Civil szervezetek Magyarországon.* ([https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0050\\_09\\_kakai/ch02.html#id485803](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0050_09_kakai/ch02.html#id485803)– utolsó ellenőrzés: 2019. 05. 09.)

<sup>16</sup> Bartal Anna Mária és Kmetty Zoltán, (2011): 17. p

határozták meg: önkéntes munka közvetlenül, vagy valamilyen szervezeten keresztül, saját akaratból, ingyen, ellenszolgáltatás, fizetség nélkül háztartásukon kívül élő személyek javára, vagy a társadalom (csoport, tágabb közösség, állatok, vagy a környezet stb.) hasznára végzett tevékenység.<sup>17</sup>

Nézzünk meg néhány részeredményt és összehasonlítást: a 2014. évi felvétel során a 15–74 évesek több mint egyharmada, mintegy 2 millió 557 ezer fő nyilatkozott úgy, hogy a felvételt megelőző 12 hónap során végzett valamiféle önkéntes tevékenységet. 34,3%-os arányuk a 2011. évihez képest 5,9 százalékponttal nőtt.<sup>18</sup>

Továbbá az önkéntes tevékenység kedvezményezettjei sokfélék lehetnek, és közvetlen vagy közvetett módon részesülhetnek a tevékenység eredményéből. A 2 millió 472 ezer közvetlen önkéntes tevékenységének 4 millió 117 ezer kedvezményezettje volt, akik többsége a háztartáson kívül élő családi, rokoni, (46,9%), illetve a baráti (22,6%) körhöz tartozott. Az, hogy ilyen magas arányban vannak azok, akik rokonokat, barátokat támogatnak önkéntes tevékenységükkel, egyúttal azt is sugallja, hogy az önkéntesség részben tudatos értékek mentén valósul meg. A közvetlen önkéntes tevékenységek 30%-ának a kedvezményezettjei olyan személyek, akik nem tartoznak a családi, baráti körhöz. 16,8% az ismerősök, további 5,7% a munkatársak köréből került ki. A közvetlen önkéntes tevékenységek 8,0%-a pedig egyéb személy javára valósult meg. Ennek az utóbb említett körnek a javára az önkéntesek többnyire olyan tevékenységeket végeztek, amelyek már a formális önkéntesség irányába mutatnak (és ezzel némi magyarázatát adják annak, miért is lehet alulbecsült a felvételben a formális önkéntes tevékenység).<sup>19</sup>

Az önkéntes tevékenységet végzők motivációit illetően arra jutottak, hogy: a motiváció erősségének feltérképezésére irányuló kérdések a régi típusú, klasszikus, hagyományos önkéntességi magatartásra vonatkozó értékek mellett a modern önkéntesség irányába mutató értékek melletti elköteleződés megmutatására is lehetőséget teremtettek. A tudásalapú társadalmakban ugyanis egyre nagyobb az értéke a szaktudásnak, a gyakorlati tapasztalatnak, a tudás megszerzésének, megőrzésének, az élethosszig tartó tanulás elvárásainak való megfelelésnek. Az ismeretek megszerzése (18,6%), az új emberek megismerése (15,8%), illetve a tapasztalatszerzés

---

<sup>17</sup> <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentesm.pdf> (utolsó ellenőrzés: 2019. 05. 09.)

<sup>18</sup> Központi Statisztikai Hivatal (KSH), 2016

<sup>19</sup> Központi Statisztikai Hivatal (KSH), 2016

(12,4%) arányszámai egyértelműsítik, hogy a hazai önkéntesség is átalakulóban van. Az eredmények azonban egyelőre azt mutatják, hogy az önkéntesek legfőbb motivációja továbbra is a másokon való segítség öröme volt (33,1%), amelyet az önkéntes tevékenységek, mint fontos társadalmi értékek melletti elkötelezettség követett (30,7%), valamint kiegészítette az az általánosnak tekinthető hit, meggyőződés, amely szerint a rászorulókon segíteni erkölcsi kötelesség (29,1%).<sup>20</sup>

Dr. Czike Klára és Szabóné Ivánku Zsuzsanna 2010-ben végeztek online kutatást az önkéntességről a magyarországi lakosság körében. Az online kérdőív 2010 decemberétől 2011. január végéig volt elérhető a válaszadók számára, ez alatt az idő alatt 978 érvényes kitöltés történt. Ezen eredmények összehasonlításra kerülnek az 1993-as és a 2004-es kutatások arányaival.<sup>21</sup> Önkéntesnek tekintik azon személyt, aki „a családi és baráti körön belül vagy e körön kívül önkéntes tevékenységet végez. Válaszadóink 88%-a mindkét formában végzett önkéntes tevékenységet 2010-ben.”<sup>22</sup>

A 2010-es kutatásuk eredményei közé tartozik, hogy az önkéntes tevékenységet végzők túlnyomó többsége, 80%-a nő, illetve a válaszadók 64%-a felsőfokú végzettséggel rendelkezik.<sup>23</sup>

Eredményeik hasonlóak a 2004-es kutatáshoz abban, hogy az önkéntes tevékenység legfontosabb motivációja a tevékenység által kiváltott jó érzés. Eltérés tapasztalható azonban abban, hogy míg a 2004-es kutatásban második helyen szerepelt a szervezeti kötődés, harmadik helyen a családi indíttatás, a 2010-es kutatásban a válaszadó önkéntesek egyértelműen az új típusú önkéntességhez kapcsolódó motivációkat jelölték meg, mint a tapasztalatszerzés, kihívás, szakmai fejlődés.<sup>24</sup>

Az erdélyi magyarság önkéntes tevékenységeiről kevés kutatás készül. Önkéntesség és közösségfejlesztés témakörében Sárosi-Blága Ágnes és Silló Ágota (2017) a rurális elit 27 székelyföldi képviselőjével készített interjút. Tanulmányukban az önkéntesség vidékfejlesztési szerepének fontosságát hangsúlyozzák.

<sup>20</sup> Központi Statisztikai Hivatal (KSH), 2016

<sup>21</sup> Czakó Á., Harsányi L., Kuti É., Vajda Á., Lakossági adományok és önkéntes munka, Budapest, Központi Statisztikai Hivatal, 1995., ill. Czike K., Kuti É., Önkéntesség, jólétkonyság, társadalmi integráció, Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest, 2006.

<sup>22</sup> Dr. Czike Klára és Szabóné Ivánku Zsuzsanna, (2010): 2. p

<sup>23</sup> Dr. Czike Klára és Szabóné Ivánku Zsuzsanna, (2010): 19. p

<sup>24</sup>Dr. Czike Klára és Szabóné Ivánku Zsuzsanna, (2010): 20-21. pp



Elemzésükben elsősorban arra keresték a választ, hogy a rurális elitek körében milyen sajátosságokkal rendelkeznek azok a szereplők, akik tevékenységük révén serkentik a közösségi aktivitást és ösztönzik az önkéntes munkát. Az interjúszövegeket az önkéntesség szakirodalmára alapozva három kiemelt szempont szerint elemezték: az önkéntes jellemvonások, önkéntes tevékenységtípusok, és önkéntes motivációk azonosítása.

Megállapították, hogy a székelyföldi térség azon rurális elitjei, akik civil szervezetekben tevékenykednek leggyakrabban középkorú nők és férfiak, akik a szervezetben főállást töltenek be, vagy főállásuk a település valamelyik intézményében.<sup>25</sup> A kiemelt szereplők esetében az önkéntesség munkahelyi és közösségi pozíciót erősít meg, szabadidős tevékenységhez, érdeklődési területhez kapcsolódik és összeköti a munkahelyi tevékenységet a magánélettel. Tehát nem éles a határvonal a munkahely, az önkéntesség és magánélet között, amit az bizonyít, hogy gyakran munkaidőn, a kötelező feladatkörön kívül is tevékenykednek. Mivel ezek az egyének funkcióikat tekintve fejlesztési projekteket és programokat kezdeményeznek, önkéntes tapasztalataikból kiindulva bevonhatják a helyieket ezekbe a programokba, hogy ők is a helyi közösség fejlődési folyamatának részesei legyenek, megerősítve a helyi közösség identitását, kapcsolatrendszerét, és fejlesztések fenntartásához szükséges helyi tudást.

Részletesen kitérnek a vizsgált rurális elitek motivációira is, amelyekről az mondható el, hogy a közösségért tenni akarás jellemzi hangsúlyosan ezeket, amely a tradicionális önkéntesség egyik ismérve. „Ugyanakkor fellelhetünk olyan elemeket is motivációikban, amelyek az új típusú önkéntesség jellemzőihez sorolhatók, mint kapcsolatépítés, szakmai tudásgyarapítás, szakmai karrier és helyi pozíció fejlesztése, megerősítése. Mindezen motivációkat pedig indokolt, hogy a helyi önkormányzatok felismerjék és a közösség javára irányítsák.”<sup>26</sup> Ebből az idézet részből is kiderül, hogy a magyarországi kutatások eredményeihez hasonlóan az erdélyi magyar önkéntesség motivációi is átalakulóban vannak. A régi típusú önkéntesség jellemzői helyét kezdik felváltani az új típusú önkéntesség jellemzői, mint például a tapasztalatszerzés, a kihívás, a szakmai fejlődés, az egyéni karrier építése.

---

<sup>25</sup> iskolaigazgató, pedagógus, könyvtáros, művelődési ház igazgató

<sup>26</sup> Sárosi-Blága Ágnes és Silló Ágota (2017): 69. p

### ***Kutatás módszertan***

A kutatásba bevonható populáció, a lehetséges önkéntesek száma óriási. Kutatásom az Erdély nagyobb városaiban (Kolozsvár, Marosvásárhely, Udvarhely, Csíkszereda, Sepsiszentgyörgy, Kézdivásárhely) aktívan tevékenykedő civil szervezeteknek a weboldalaira terjedt ki. A mintavétel alapjául a Civilek Háromszékért nonprofit szervezet adatfelvétele és Dr. Bodó Barna az Erdélyi Magyar Civil Szervezetek Szövetségének elnökének adatbázisa szolgált, a mintavételi keretet pedig a 2016-ban önkéntessel rendelkező nonprofit szervezetek alkották. A kutatási módszerek közül a tartalomelemzést választottam.

Az adatbázisokból a változó valószínűségű mintavétellel jártam el, így három kritérium alapján döntöttem el, hogy mely civil szervezetek weboldalait tanulmányozom, ezek a következők:

1. elsőként területileg határoltam be a civil szervezeteket és csak az általam vizsgálni kívánt hat városban működő egyesületeket hagytam meg (Marosvásárhely, Kolozsvár, Csíkszereda, Udvarhely, Sepsiszentgyörgy, Kézdivásárhely),
2. másodsorban azt is figyelembe vettem, hogy önkénteseinek kora az én populációmmal legyen azonos (14-30 év közötti fiatalok),
3. harmadik és egyben utolsó szempontként megnéztem, hogy az elmúlt egy évben aktívak voltak-e, szerveztek-e valamilyen rendezvényt, eseményt.

A két adatbázist összesítettem, majd meghatároztam egy szempontrendszert, amely alapján végeztem a tartalomelemzést.

A szempontrendszer a következő indikátorokat tartalmazta: a szervezet önkénteseiről található-e külön menüpont, a weboldalon szerepelnek-e csoportképek a szervezet tagjairól, vannak-e feltöltve egyéni fényképek az önkéntesekről, esetleg itt külön fel van tüntetve valamilyen személyes adat vagy betöltött szerepe az önkéntesnek, található-e felhívás jellegű szöveg az oldalon, amely toborozni szeretne önkénteseket a szervezet számára, az önkéntesek értékelése megjelenik-e valamilyen szöveg formájában, olvashatóak-e élménybeszámolók önkéntesektől, majd a legutolsó, amit vizsgáltam, hogy mennyire nyitottak a fiatalok fele, akik érdeklődnek és önkénteskednének az adott civil szervezetnél tehát, hogy van-e kapcsolat menüpont, magunkról vagy rólunk leírás, amely a szervezet értékeit, alapelveit tartalmazza, socialmedia felületek fel vannak-e tüntetve a weboldalakon (Facebook, Instagram, Youtube, stb).

### ***Weboldalak tartalomelemzésének eredményei és értelmezései***

A kiválasztás után 19 civilszervezet weboldalát vizsgáltam az előre meghatározott szempontrendszer alapján. Egyetlen egy egyesület felelt meg mind a kilenc szempontnak, ez a Zöld Nap Egyesület (Kézdivásárhely), utána következik az ugyancsak háromszéki szervezet a Turul Madár Ifjúsági Iroda (Sepsiszentgyörgy), ez a weboldal is eleget tett minden szempontnak, de két alpont nem teljes mértékben fedte a megfogalmazottakat, az önkénteseit például nem a weboldalon, hanem egy onnan átirányított blog felületen értékeli. Valamint az élménybeszámolók az önkéntességről nem a saját önkénteseinek személyes tapasztalatai voltak, hanem egy összegző, amely cikk formájában felsorolja, hogy milyen előnyei vannak az önkéntes tevékenységnek.

Őket követi a Yuppi Tábormozgalom Egyesület (Marosvásárhely), amelynek weboldala egy kritériumnak nem felelt meg, nincs önkénteseiről semmilyen értékelés. A Yuppi Tábormozgalom Egyesület viszont kitűnt azzal, hogy kiemelten, részletesen mégis röviden feltűnteti weboldalán az információkat az önkéntességről. Külön menüpont alatt tárgyalja, azokat a témaköröket, amely egy jövőbeli önkéntest érdekelhet; Önkénteskedj velünk menüpont alatt a következőket olvashatjuk: feladatkörök, képzés, infók önkénteseknek, önkéntes jelentkezés. Még megemlíteném a MIÉRT oldalát, ahol ugyancsak hiányzott az önkéntesek értékelése és nem volt külön önkéntes menüpont, de be volt mutatva a csapat minden tagja, és több helyen az önkéntességre motiváló programok felhívásai olvashatóak.

A kilenc szempontból hatnak nem felelt meg a következő három civilszervezet: KreaKids (Kézdivásárhely), CEMO (Marosvásárhely), EME (Kolozsvár), őket követi a CSTIT (Csíkszereda), ahol öt szempontnak nem tett eleget az oldal, egy pedig részlegesen felelt meg.

A megfelelési sorrendet tekintve: kilenc és hét közötti szempontnak eleget tettek a Zöld Nap Egyesület (Kézdivásárhely), Turul Madár Ifjúsági Iroda (Sepsiszentgyörgy), Yuppi Tábormozgalom Egyesület (Marosvásárhely), Magyar Ifjúsági Tanács (Kolozsvár) és Magyar Ifjúsági Értekezlet (Csíkszereda) egyesületi weboldalak.

Hat szempont érvényesült a Kincses Kolozsvár Egyesület (Kolozsvár), Erdély Kárpát Egyesület (Marosvásárhely), Élő Erdély Egyesület (Csíkszereda), figyelembe véve a részben megfelelt eredményeket is, akkor ide tartoznak még: Szarkaláb Néptáncgyűttes (Kolozsvár), Udvarhelyi Fiatal Fórum (Udvarhely), Királypingvinek SE (Sepsiszentgyörgy), IT Plus Cluster (Sepsiszentgyörgy) szervezeti weboldalak.

Eddig a 19 elemzett weboldalból 12 említésre került. Ez azt jelenti, hogy a vizsgált oldalak háromnegyede teljesíti a szempontok 75%-át, azaz a kilenc kritériumból legalább hatnak eleget tesznek.

A további hét szervezet megfelelési sorrendjét tekintve elmondható, hogy öt szempontnak két szervezeti weblap tesz eleget, ezek a Kolozsvári Magyar Diák-szövetség (Kolozsvár) és a Marosvásárhelyért Egyesület (Marosvásárhely). Négy szempontnak ugyancsak két civil szervezet weboldala felel meg a Csík Terület Ifjúsági Tanácsa (Csíkszereda) és a Háromszék Néptáncgyüttes (Sepsiszentgyörgy). Csupán három szempontot teljesít a fennmaradt három egyesület weboldala, amelyek a következők: Erdélyi Múzeum Egyesület (Kolozsvár), Civil Elkötelezettség Mozgalom (Marosvásárhely), KreaKids (Kézdivásárhely).

Az elemzés során a legszembetűnőbb eredmény a nyitottság indikátor eredménye. A nyitottság alatt az oldalakon három alrész, menüpontot kerestem, ezek: kapcsolat, rólunk, social media. Kapcsolat rész minden szervezet oldalán fellelhető volt, rólunk menüpont egy (Királypingvinek SE - Sepsiszentgyörgy) kivételével minden más elemzett weblapon szerepelt. Social media (Facebook, Instagram) felületekre a 19 szervezet weboldaláról 12 átvezet, mivel található egy vagy több ilyen ikon, amelyeket letesztelve mind működtek. A további hét weblapból egy (Szarkaláb Néptáncgyüttes - Kolozsvár) olyan volt, amelyen e ikonok helyett vendégkönyv fogadta az odalátogatót.

Az önkéntesek értékeléséről öt erdélyi magyar civil szervezet weboldala kommunikál. Ebből négy oldal részben teljesíti a szegmenst, mivel sajtó által megjelentetett cikk, az oldalról átirányított blog felület, karrier iroda vagy az adott szervezet tagságának bemutatkozása formájában valósul meg. Annak a szempontnak, hogy található-e a weboldalon felhívás az önkéntességre a 19 civil szervezet oldalából 12 felelt meg, a vizsgált minta több mint 60%-a.

Arról, hogy a szervezetben milyen tevékenységek zajlanak, az önkéntes milyen formában vesz részt az eseményeken, milyen tapasztalatok vannak a tervezés és szervezés folyamatába, tehát egy a szervezet belső kommunikációját is leíró élménybeszámolóinak olvasását hat weboldal esetében teheti meg a böngésző, további két oldal esetében előnyök felsorolásának formájában vagy számokba leközölt információkból lehet kiszűrni.

Vizuális megjelenítés tekintetében magasabb arányokat állapítottam meg. Csoportkép a szervezet tagjairól, önkénteseiről tizenhat weboldalon látható, ami 84,21%-ban teljesített szempontnak tekinthető. A civil szervezet vezetőségéről, aktív önkénteseiről egyéni fényképeket hét oldal esetében találtam, ami így 36,84%-ban nem bizonyul teljesülő szempontnak.

Külön feltüntetett önkénteseket, az eddigi teljes vagy részben teljes bemutató menüponntal hét weboldalon található a vizsgált mintából. Ez a szempont kiegészül a

részben megfelelt weboldalak számával, amely további hat civil szervezeti oldal. Ezekben az esetekben legtöbbször csupán az elnökségről, az erős belső szervezői magról olvashatunk. Mindent figyelembe véve az önkénteseink menüpont címszó alatt szereplő szempontnak majdnem a vizsgált minta háromnegyede megállja a helyét, azaz 68,42%-uk (13 szervezeti weboldal).

A felállított szempontrendszer szubjektívitasát (saját értelmezésem) félretéve azokat az eredményeket is figyelembe veszem, ahol kék mezővel jelöltem a részben teljesült megfelelést. Így relevánsabb képet nyerünk, hiszen egy adott szempontnak más megfogalmazása is érvényesülhet, vagy a szempont alatt vélt információ részben megtalálható.

A szempontrendszernek túlnyomóan megfelelő civil szervezetek weboldalai mindezek mellett nagyon átláthatóak és aktuális hírekkel találkozunk. Ez azt is jelenti, hogy ezek a szervezetek folyamatosan tevékenykednek és monitorizálják mindezeket az eseményeket, rendezvényeket.

Az erdélyi magyar civil szervezeteket magába foglaló két adatbázis összességében szinte ezer egyesületet foglal magába, ebből területileg és a megszólítottak korosztályát (14-35 éves személyek) behatárolva is ez a kör több száz szervezetre csökken. Viszont az a szempont, hogy egyáltalán van-e weboldala, azt működő képesnek lehet-e tekinteni, tehát egy évnél nem régebbi az utolsó bejegyzés, lecsökkent a vizsgált minta számára. Több olyan esettel találkoztam, amikor az oldal karbantartás miatt szünetelt, a megadott weboldal már inaktívvá vált vagy az utolsó bejegyzés több éve íródott. Ez azt is jelenti, hogy azon civil szervezetek, akiknek célcsoportja a fiatal korosztály, azok már inkább a social media (Facebook, Instagram) felületein kommunikálnak velük, értesítik újabb eseményeikről.

Azt is megfigyeltem, hogy amíg a weboldalakon egy rendezvény kapcsán egy hírt osztanak meg, ez általában felhívó jellegű, addig ugyanazon programról a social media felületeken két-három képes beszámoló is található. A social media felületeken a kommunikáció intenzitása kimagaslóbb a weboldal néha egyirányú kommunikációjához viszonyítva. Ennek oka egyrészt a megvásárolt tárhelyek anyagi értékében keresendő, hiszen egy civil szervezet nem engedhet meg magának ilyen jellegű, folyamatosan növekvő kiadást, amit a multimédia tartalmak megosztása méginkább növel. Valamint ugyancsak a megszólítottak korosztályát tekintve, online a Facebookon, az Instagramon vannak jelen, itt lehet őket elsőként értesíteni.

A nyitottság szempont alatti három alrészben található menüpontok jelenléte ezért is kiemelkedő, hiszen irányítják át egyik felületről a másikra. Többször kisebb erőfeszítést igényel megtalálni, hogy kik tagjai az adott szervezetnek Facebookon,

mint egy weboldalon keresztül, hiszen a social media felületeken be vannak jelölve a fényképeken látható személyek. A magyarországi kutatásokból kiderül, hogy ismeretségi körökből alakul ki az aktív önkéntesi tevékenység. Tehát az erdélyi magyar fiatal látva és meggyőződve, hogy „látásból ismert” köre önkénteskedik, komolyabb eséllyel csatlakozik egy következő projekt kapcsán a civil szervezet tevékenységébe, ekkor már önkéntesként, nem résztvevőként.

A civil szervezeti vezetők felismerve a social media felületek jelentőségét, a régi felületeket összekötötték az új online megjelenésekkel, így növelve a potenciális önkéntes motivációját a szervezethez való csatlakozáshoz. Azt, hogy ez mennyire tudatosan végzett lépés volt vagy trendszerűen automatizálódott érdemes kutatást indítani a civil szervezeti vezetők irányába.

A közlés zavartalan és pozitív folyamatában, ahol a befogadó kíváncsi, esetünkben érdeklődő olvasó személy a vizsgált oldalak egészében találkozik az önkéntességgel, kialakul benne egy fogalomkör, amit az önkéntes munkához társít. Azoknál a weboldalaknál, ahol a szempontok több mint háromnegyede megvalósul, ott realisabb definíció alakul ki a befogadóban, mivel teljes leírás olvasható az önkéntes folyamatról. A meggyőzés hatékonyabb lehet, hiszen el tudja dönteni az adott személy, hogy neki miért éri meg, milyen képességei fejlődnek, esetleg a szervezet értékeivel mennyire tud azonosulni, és ezáltal milyen hatékonyságban tudja a társadalom hasznát erősíteni. Ebben az esetben teret biztosít a weboldal tartalmi által a potenciális önkéntes jelöltnek az egyéni vagy társadalmi haszon növeléséhez, azaz a régi típusú és új típusú motivációk érvényesülése is megtörténik, mindez egyéni szinten sok esetben nem tudatos művelet.

Azokban az esetekben, ahol külön az önkéntes munkára buzdító felhívással találkozik az a döntési folyamat második, kognitív szakaszába kerül, így növelve esélyét a jelentkezésre.

Az önkéntesek értékelése, az élménybeszámolók átadják a hangulatát az önkéntességnek, amely hangulat mindig pozitív. Ez a pozitív hangulat lehet: önmegvalósítás, boldogság, felszabadult, független, mind-mind olyan érzések, amelyeket egy jelenkori fiatal át akar élni.

Az önkéntes menüpont jól látható és elkülönített helye a weboldalak fejlécében lehetővé teszi, hogy kevesebb keresés által közvetlenül találkozzon az önkéntes szóval. A külön menüpont pedig megteremti a lehetőséget, hogy összefoglalva, szelektálva direkt értesüljön az oldal böngészője az önkéntességről, választ kapjon gyakori kérdéseire, hogy kik önkénteskednek, mit csinálnak, miért éri meg ez nekik, mivel legtöbbször nem jár anyagi megtérüléssel és a többi.

## Összefoglalás

Összességében a legtöbb erdélyi magyar civil szervezet a fiatalokkal (14-35 év közötti korosztály) a közösségi média felületein kommunikálnak, így sok olyan esettel találkoztam, amikor már a weboldal inaktív, vagy több éve nem töltöttek fel friss tartalmat. Második észrevételem, hogy a szempontrendszernek, amelyet meghatároztam a közel ezer egyesületet tartalmazó adatbázisokból csupán 19 felelt meg, így nagyon specifikus a fentiekben megfogalmazott eredmények értelmezése.

Mindezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy a régi és új típusú önkéntességi motiváció keverten érvényesül a megosztott tartalmak között a vizsgált weboldalakon.

A szempontok arra törekedtek, hogy feltárják, miként milyen eszközökkel akarja az erdélyi magyar civil szervezeti vezető weboldalán keresztül értesíteni, megszólítani, meggyőzni a foglalkoztatottak körét és potenciális önkéntes jelöltjeit, milyen képet akar kialakítani az önkéntességről. Ez a fajta kommunikáció tudatosságának megállapításához további kutatásokra van szükség. A vizsgált oldalak nyitottak, könnyen kezelhetőek, releváns információkat tükröznek, amelyek mind elengedhetetlenek a hosszú távú sikeres kommunikáció folyamatában.

Azon civil szervezetek, ahol a social media felületek mellett weboldal is található, az könnyen kezelhető, van mobil nézete, gyors, egységes, hitelessé teszi a szervezet működését, céljait, értékeit.

A szöveges megjelenítések mellett nagy szerepe van a vizualitásnak, ezen belül is a fényképek jelenlétének az oldalakon. Azokban az esetekben, ahol csoport vagy egyéni képeket találunk a szervezet tagjairól a weboldalon a kommunikáció erőteljesebb, több irányú, az érzékelés célzottabb. Ugyanakkor a képi megjelenítés nyitottságot, befogadást, személyesebb légkört teremt. Illetve magáénak érzi, hiszen magához hasonló személyeket lát, akik az ő korosztályából valók, akik ugyanúgy öltöznek és viselkednek, mint ők, hogy akár ő is tagja lehet e csoportképnek, tehát azonosul velük.

Mindezeket értékelve elmondható, hogy a civil szervezeti vezetők törekednek arra, hogy újabb önkénteseket szólítsanak meg, nyitottak és informatívak legyenek a potenciális önkéntes jelöltek fele. Érdemes megismerni a civil szervezetek vezetőinek attitűdjét. Ezen weboldalakon olvasható szervezeti bemutatkozó alatt, leírják, hogy a civil szervezetek vezetői a középkorosztály tagjai (35-40 év közöttiek), akik minimum 10-15 éve a civil szféra aktív tagjai, így tudják, hogyan kell megszólítani egy érdeklődő személyt, legyen az potenciális önkéntes, sajtó képviselő, pályázati bíráló

biztos. Ezen eredmények kiindulópontként szolgálnak további az erdélyi magyar önkéntességgel kapcsolatos kutatásokhoz.

### **Szakirodalom**

- Armstrong, Michael - Murlis, Helen (2005): *Javadalmazásmenedzsment*. Budapest, KJK. KERSZÖV Kiadó, 72-73 pp
- Bartal Anna Mária–Kmetty Zoltán (2011): *A magyar önkéntesek motivációi*, Matarka, VIII. évfolyam, 4. lapszám, 7-30 pp
- Branyczki Imre (1991): *Motivációs elméletek*. In: Vezetés-Szervezés II. Budapest, Aula Kiadó. 24 p
- Dr. Czike Klára- Szabóné Ivánku Zsuzsanna (2010): *Online kutatás az önkéntességről a lakosság körében*. Önkéntesség elterjesztése Magyarországon, Önkéntes Központ Alapítvány Kiadója, Budapest, 1-50 pp ([https://weactivevol.eu/wp-content/uploads/2017/07/Hungary\\_report-3.pdf](https://weactivevol.eu/wp-content/uploads/2017/07/Hungary_report-3.pdf)- utolsó ellenőrzés: 2019.03.15.)
- Fényes Hajnalka – Kiss Gabriella (2011): *Az önkéntesség szociológiája*. Kultúra és közösség, IV. folyam, II. évfolyam, 35-48 pp Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest. (Teljes szöveg: [http://campuslet.unideb.hu/dokumentumok/tanulmányok1/Munka/Onkentes\\_munkarol/Fenyesh\\_KissG\\_Az\\_onkentesseg\\_szociologiaja\\_KEK.pdf](http://campuslet.unideb.hu/dokumentumok/tanulmányok1/Munka/Onkentes_munkarol/Fenyesh_KissG_Az_onkentesseg_szociologiaja_KEK.pdf), [http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2011/1/kek\\_2011\\_1\\_4.pdf](http://www.kulturaeskozosseg.hu/pdf/2011/1/kek_2011_1_4.pdf) – utolsó ellenőrzés: 2019.03.08.)
- Fényes Hajnalka (2015): *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen University Press. (Teljes szöveg: [http://docplayer.hu/108711172-Fenyeshajnalka-onkentesseg-es-uj-tipusu-onkentesseg-a-felsooktatasi-hallgatok-koreben.html?fbclid=IwAR2sY4cJBv\\_he6NnM9RmYJBFv1ArOVJF6grnwXdwAijuEBp9h5u82UIDBow](http://docplayer.hu/108711172-Fenyeshajnalka-onkentesseg-es-uj-tipusu-onkentesseg-a-felsooktatasi-hallgatok-koreben.html?fbclid=IwAR2sY4cJBv_he6NnM9RmYJBFv1ArOVJF6grnwXdwAijuEBp9h5u82UIDBow) – utolsó ellenőrzés: 2019.03.15.)
- Furus Levente- Kuzsovski Mónika (2012): Háromszéki civil katalógus, T3 Nyomda, Sepsiszentgyörgy.
- Juhász István – Matiscsákné Lizák Marianna (2013): *Motiváció (és ösztönzés)*. In: Emberi erőforrás-gazdálkodás. Eger, Eszterházy Károly Főiskola, 148 p (<http://mek.oszk.hu/14100/14112/pdf/14112.pdf> - utolsó ellenőrzés: 2019. 05. 9.)
- Kákai László (2009): *Kik is vagyunk mi? Civil szervezetek Magyarországon*. Kiadó: ID Research Kft. / Publikon Kiadó. Közreműködők: Pécsi Tudományegyetem, Politikai Tanulmányok Tanszék, Pazirik Kft.



([https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0050\\_09\\_kakai/ch02.html#id485803](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0050_09_kakai/ch02.html#id485803)– utolsó ellenőrzés: 2019. 05. 09.)

Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2016): Az önkéntes munka jellemzői, 1-18 pp  
(<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf> - utolsó ellenőrzés: 2019. 05. 09.)

Klein Sándor (2001): *Vezetés- és szervezetpszichológia*. Budapest, SHL Hungary. 289-295pp

Sárosi-Blága Ágnes – Silló Ágota (2017): Önkéntesség és közösségfejlesztés a székelyföldi térségben. *Kultúra és közösség*. IV. folyam, VIII. évfolyam, 2007/III. szám, 61-71. pp

### **Abstract**

*Today, volunteering plays an increasingly important role in people's lives. The majority of young people (14-35 years old) join volunteer activities for one or more organizations. The aim of the study is to investigate the online representation of Transylvanian Hungarian volunteering. In my research, I sought to find out how the websites of Transylvanian Hungarian NGOs communicate about volunteering, how they call potential volunteers. The research was carried out at the beginning of 2018, and I examined the situation of the websites at that time.*

Keywords: volunteering, motivations, NGOs, online space