

MIÉRT NEM ÖNKÉNTESKEDÜNK? AZ AKADÁLYOZÓ TÉNYEZŐK EMPIRIKUS VIZSGÁLATA

WHY DO WE REFRAIN FROM VOLUNTEERING? A TEST OF INHIBITING FACTORS

Hazánk változó társadalmi és gazdasági környezete, valamint az elmúlt időszak válsághelyzetei következtében az önkéntes szervezetekre egyre nagyobb teher hárul, amelynek kezeléséhez növekvő számú önkéntes bevonására van szükség. Bár egyre növekszik az önkéntesek száma, a sikeres toborzás érdekében érdemes megvizsgálni, milyen tényezők akadályozzák az embereket az önkéntes tevékenység vállalásában. Jelen kutatás célja az volt, hogy hazánkban feltárja az önkéntességet gátló tényezőket egy nemzetközi keretrendszer használatával. A szakirodalmi áttekintést követően egy primer kutatás részleteit mutatják be a szerzők, ahol kvantitatív kutatást végeztek. A keretrendszer állításainak magyar megfelelőit készítették el és kérdőíves módszerrel tesztelték. Az eredmények alapján elmondható, hogy a vizsgált keretrendszer magyarított változata három tényező esetében (képességek hiánya, felelősség hiánya, lehetőségek hiánya) jól adaptálható, három további (idő hiánya, fizikai korlátok, stressz az önkéntességtől) csak részben, míg két tényező (haszon hiánya, társadalmi korlátok) nem alkalmazható Magyarországon.

Kulcsszavak: önkéntesség, akadályozó tényezők, keretrendszer, faktoranalízis

In light of Hungary's changing socio-economic landscape and the crisis situations of recent years, voluntary organizations are experiencing increasing pressure, highlighting the need to engage a growing number of volunteers. While the number of volunteers has risen, understanding the reasons behind non-participation remains essential for effective recruitment. This study explores barriers to volunteering in Hungary by applying an internationally recognized framework. A quantitative empirical investigation was conducted, in which the original statements of the framework were adapted into the Hungarian language and tested through a questionnaire. The results show that the adapted version is fully applicable for three factors (lack of skill, lack of accountability, lack of opportunity), while three others (lack of time, physical boundaries, and stress associated with volunteering) are only partially transferable. For the remaining two factors (lack of benefit, social boundaries), the measures did not prove to be valid in the Hungarian context.

Keywords: volunteering, barriers, framework, factor analysis

Finanszírozás/Funding:

A szerzők a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesültek pályázati vagy intézményi támogatásban. The authors did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

Szerzők/Authors:

Bifkovics Bettina^a (bettina.bifkovics@uni-corvinus.hu) PhD-hallgató; Béla-Csovcsics Andrea^b (csovcsics.andrea@eco.u-szeged.hu) egyetemi tanársegéd

^aBudapesti Corvinus Egyetem (Corvinus University of Budapest) Magyarország (Hungary); ^bSzegedi Tudományegyetem (University of Szeged) Magyarország (Hungary)

A cikk beérkezett: 2025. 06. 19-én, javítva: 2025. 08. 10-én, elfogadva: 2025. 08. 14-én.

The article was received: 19. 06. 2025, revised: 10. 08. 2025, accepted: 14. 08. 2025.

Copyright (c) 2025 Corvinus University of Budapest, publisher of *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*. This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Az önkéntes munka egyre nagyobb figyelmet élvez. Szerte a világon, köszönhető ez annak, hogy az önkéntesség társadalmi, gazdasági és egyéni jelentősége is felismerésre került (OECD, 2024). Az önkéntes munkavégzés számos előnnyel jár mind az önkéntes, mind pedig az önkéntes tevékenység célcsoportja számára (Fairley et al., 2013), és további érdekeltek javára is. Mivel az önkéntesség közösségi szinten jelentős társadalmi értéket képvisel (Dean, 2022), valamint nagy mértékben hozzájárul a társadalmi és kulturális jólét (Gil-Lacruz et al., 2019; Mekonen & Adarkwah, 2022; Nichol et al., 2024) és jóllét fenntartásához, egyéni szinten pedig összefüggésbe hozható a magasabb életminőséggel (Lawton et al., 2021), a szakirodalom elsődlegesen az önkéntesség hátterében meghúzódó motivációs tényezők feltárásával foglalkozik (Newton et al., 2014; Lachance et al., 2021; Thoits, 2021; Chen et al., 2022; Naqshbandi et al., 2022; Neely et al., 2022; Zhou & Muscente, 2023; Miao et al., 2024; Tsai et al., 2024; Muñoz-Llerena et al., 2025). Az önkéntes tevékenységet háttérbe szorító vagy figyelmen kívül hagyó, személyeket befolyásoló tényezők vizsgálata azonban alulreprezentált mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalomban. Az önkéntesség megvalósulását sokszor hátráltatják olyan akadályok, mint például az időhiány, az önkéntes lehetőségekről való információk és ismeretek hiánya, a mobilitás hiánya vagy éppen az egészségügyi állapot (Normah & Lukman, 2020; Townsend et al., 2021; Müller, 2024). E gátló tényezők feltárása azért kritikus fontosságú, mivel megszüntetésük hozzájárulhat az önkéntesek sikeres toborzásához. Az önkéntesekre pedig azért is érdemes alapozni, hiszen nem kizárólag társadalmi értéként tekinthetünk rájuk, hanem a fenntartható fejlődési stratégia alappilléreként is (Farkas et al., 2012).

Kutatásunk során az alábbi kérdést vizsgáltuk: *milyen tényezők akadályozzák a magyar lakosságot az önkéntes tevékenységben való részvételben?* Azt vizsgáltuk, hogy milyen a megítélése az önkéntességnek a vizsgált személyek körében és milyen személyes szinten fennálló gátló tényezői vannak az önkéntes munkavégzésben való részvételnek. Akadály alatt értünk minden olyan tényezőt vagy tényezőkombinációt, amely egyéni, szervezeti vagy strukturális szinten visszatartja az egyént az önkéntességhez való hozzájárulásban. Ilyen módon az egyénnek korlátozott választási lehetőségei vannak arra vonatkozóan, hogy olyan önkéntes program résztvevője lehessen, amelyben szívesen vesz részt. Kutatásunk célja volt, hogy Willems és Dury (2017) által alkotott, az önkéntes munka elutasításának okát kutató skálák milyen eredményeket produkálnak a magyarországi környezetben. Továbbá fontosnak találtuk annak vizsgálatát, hogy milyen különbségek lelhetők fel az önkéntesek és az önkéntes munkát nem végzők között a szociodemográfiai adatokat figyelembe véve. Tanulmányunkat az önkéntesség bemutatásával, illetve az önkéntes tevékenységet gátló tényezők áttekintésével és csoportosításával indítjuk. Ezt követően ismertetjük empirikus kutatásunk kontextusát és módszertanát, végül pedig eredményeinket. Jelen tanulmányunkat az általunk megfogalmazott következtéseinkkel zárjuk. Témaválasztásunkat

indokolta, hogy a hazai szakirodalom az önkéntes munkavégzést akadályozó tényezők feltárásával mélységében nem foglalkozik, holott a hátráltató tényezők megszüntetése szükséges lenne a társadalmi részvétel előmozdítása érdekében.

Szakirodalmi áttekintés

Önkéntesség

Önkéntességről akkor beszélünk, ha időt és erőfeszítést áldozva segítünk a társadalomnak, annak egy csoportjának vagy egyik tagjának, mindezt ellentételezés elvárása nélkül, szabad akaratból (Wilson, 2000; Snyder & Omoto, 2008). A társadalmi jólét javításának szándékával végzett munka tehát a személyes és a családi szükségleteken túlmutató tevékenységekre összpontosít (Smith et al., 2016). Az ember által teremtett, egyfajta megújuló erőforrásként tekinthetünk az önkéntességre (Brudney & Meijs, 2009), amely a fenntartható fejlődést elősegítő kezdeményezésekben is fontos szerepet tölt be (Bauer & Lim, 2019). Az önkéntes tevékenységek megvalósulhatnak formális vagy informális keretek között (Silva et al., 2018). Az informálisabb módon létrejövő kezdeményezések nem követnek rögzített szabályokat és felépítésüket tekintve kevésbé hierarchikusan rendeződnek. Informális esetében egyéniileg szervezett önkéntes tevékenységekre, önszerveződő csoportok munkájára gondolhatunk, míg a formális önkéntesség egy olyan fizetetlen, időbeli hozzájárulás mások javához, amely egy szervezet irányítása alatt történik (Wang et al., 2017).

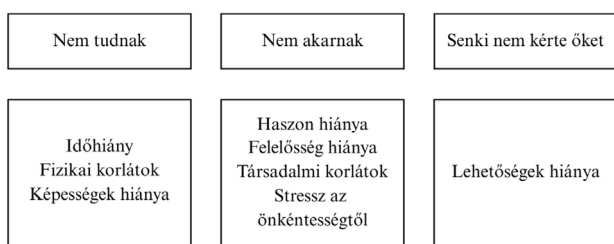
Az önkéntesség elterjedtsége jelentős mértékben eltér az egyes országok esetében (Southby et al., 2019), amely differenciát többek között az intézményi és kulturális kontextusban megmutatózó különbségekből eredhet (Wilson, 2012; Gil-Lacruz et al., 2017), de vallási meggyőződéssel is magyarázható (Voicu & Voicu, 2009; Vermeer et al., 2016; Damian, 2019). Európa-szerte például közel tízszeres az eltérés a formális önkéntességet vállalók tekintetében (Huppert et al., 2009). Míg Norvégiában a lakosság 67%-a végez szervezett keretek között önkéntes tevékenységet, addig a spektrum másik végén álló Bulgária népességének mindössze 7%-a vállalt legalább egyszer önkéntes munkát a felmérést megelőző évben (Plagnol & Huppert, 2010). Voicu és Voicu (2009) tanulmánya alátámasztja azt a megfigyelést, miszerint az észak-európai országokban jóval magasabb az önkéntesek aránya, mint a mediterrán és kelet-európai államok polgárai körében. A KSH adatai alapján, 2020-ban Magyarországon 2229745 fő végzett önkéntes tevékenységet (formális és informális együttesen), ebből a formális önkéntes munkát végzők száma még mindig csupán az önkéntesek 8,2 százaléka (KSH, 2020). A hazai önkéntesek szociodemográfiai jellemzőit vizsgálták Gyorgyovich és szerzőtársai (2020), egy 2018-as reprezentatív kutatásra alapozva. Az eredmények szerint a magyarországi önkéntesek körében nagyobb arányban található nők, illetve közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Emellett különösen aktívnak bizonyultak a 18-29 éves fiatalok és a 60 év feletti korosztály tagjai is (Gyorgyovich et al., 2020).

Az önkéntességet akadályozó tényezők

Az önkéntességet gátló tényezők összetettségét már több tanulmány is alátámasztotta (Ganzevoort & van den Born, 2023; Othman & Bartók, 2024). Brady és szerzőtársai (1995) szerint az önkéntesség hiánya három fő tényezőre vezethető vissza: egyrészt az emberek (1) *nem tudnak* önkéntes munkát végezni, másrészt (2) *nem akarnak* önkéntesek lenni, harmadrészt pedig (3) *senki sem kérte őket*. Willems és Dury (2017) ezt a kategorizálást használták fel munkájuk alapjául, majd fejlesztették tovább, hogy kidolgozzák saját fogalmi keretüket, amely az önkéntesség elmaradásának okait osztályozza (1. ábra).

1. ábra

Az önkéntességtől való tartózkodás okainak fogalmi modellje Brady et al. (1995) és Willems és Dury (2017) hármas osztályozása alapján



Forrás: Willems & Dury (2017) alapján saját szerkesztés

Az emberek nem tudnak

Bár az önkéntes tevékenységben résztvevők aránya növekszik, a rendszeres, több időt igénylő önkéntes tevékenységet vállalók száma csökken (Kelle et al., 2024), ami az önkéntes szervezetek jövőbeli működését is veszélyeztetheti. Ebből látható, hogy az emberi önkéntes tevékenység megvalósulásának egyik fő visszatartó tényezője az *időhiány* (Sundeen et al., 2007; Alsuwaidi et al., 2022; NCVO, 2023; Kraja et al., 2025), legalábbis a nem önkéntesek gyakran ezzel indokolják elkötelezettségük hiányát (Potluka & Schnurbein, 2025), holott hasonló időbeli korlátokkal szembesülnek, mint az aktív önkéntesek (Haski-Leventhal et al., 2018). Southby és szerzőtársai (2019) eredményei szerint, ez mind az idősebb, mind pedig a fiatalabb generáció tagjaira igaz. A munkahelyi, családi és egyéb kötelezettségek mellett, sokan úgy ítélik meg, hogy nehéz volna időt szakítani az önkéntességre (Lancee & Radl, 2014). Főleg nők esetében figyelhető meg negatív korreláció a családi szerepekhez kötődő tennivalók és a munkahelyi feladatok növekedése, valamint az önkéntes aktivitás között (Taniguchi, 2006). A rugalmas időbeosztás, illetve az alkalmi, ad hoc jellegű önkéntes tevékenységek ezért is különösen vonzóak lehetnek az emberek számára, és ösztönözhetik őket az önkéntes munkában való részvételre (Cho et al., 2020). Ezt támasztja alá Chambré (2020) is, aki szerint a jelenlegi trend az önkéntesség epizodikus formái felé mutat. A fiatalabb generáció tagjai szívesen próbálnak ki önkéntes munkákat készségfejlesztési és tapasztalatszerzési igényük miatt, azonban az időhiány következtében körükben magas a fluktuáció (Warburton et al., 2018). Szintén akadályként merülhet fel

az egyéni vagy családi erőforrások hiánya, illetve egyéb *fizikai korlát* is, mint például, ha a potenciális önkéntes nem tudja megoldani a gyermekfelügyeletet kisgyermek számára, nem tudja megfizetni az önkéntességgel járó költségeket (például közlekedési költség) (Innes et al., 2024), vagy képtelen eljutni az önkéntesség helyszínére. Az önkéntesség mellőzésének másik oka lehet az önkéntességhez szükséges *képességek relatív hiánya*, amely fakadhat az egyén fogyatékoságából (Young & Passmore, 2007), illetve megváltozott élethelyzetéből (például veszélyeztetett várandósok esetében). Ezekben az esetekben az önkéntesség háttérbe szorításának oka nem a szervezetből fakad, hanem abból, hogy az egyén számára az önkéntes munka ellátása jelenlegi életében kevésbé fontos vagy kivitelezhetetlen, így mellőzi azt (Pótó & Sipos, 2022).

Nem akarnak önkéntesek lenni

Az önkéntesség elmaradásának következő csoportja azokra a tényezőkre fókuszál, amelyek arra utalnak, hogy az önkéntes lehetőségek elérhetőek lennének az egyén számára, azonban az illető mégsem érez késztetést az önkéntességre. E dimenzió az egyén által érzett *haszon hiányát* nevezi meg elsőként gátló tényezőként, azaz az egyén azért mellőzi az önkéntességet, mert úgy véli, hogy nem realizál hasznot, előnyöket az önkéntes munka során. Az önkéntesség alkalmával érzett előnyök sokféleképpen megmutatkozhatnak, például személyes fejlődésben, tapasztalatszerzésben, kapcsolatok bővítésében vagy társadalmi elismerésként. Mindenesetre sok önkéntes csak addig folytatja önkéntes tevékenységét, amíg munkáját eredményesnek, hasznosnak itéli meg, kielégítőnek találja (Ganzevoort & van den Born, 2023), illetve, ha a szervezet megbecsülését (Skoglund, 2006) és elismerését észlelik (Kim et al., 2014). Amennyiben az egyén úgy észleli, hogy munkája nem térül meg – akár egyéni, akár közösségi szinten – nagyobb valószínűséggel tartózkodik az önkéntességtől (Bartal & Kmetty, 2011), főleg igaz ez azokra, akik számára a kézzelfogható visszacsatolás kulcsfontosságú. Liu és szerzőtársai (2024) eredményei szintén alátámasztják, hogyha az önkéntességben részt vevők nem észlelnek személyes vagy szakmai hasznot a tevékenységben való részvételből, a motivációjuk a részvételre jelentősen csökken. Shields (2009) pedig arra mutat rá, hogy amennyiben a fiatal önkéntesekben nem alakul ki az elkötelezettség érzése a szervezet és a vállalt feladatuk iránt, akkor hajlamosak gyorsan elveszíteni az érdeklődésüket, ami gyakran az önkéntes tevékenység megszakításához vezet. A tárgyalt csoporton belül a második akadályozó tényező a *felelősség hiánya*. Egyes kutatások megállapították, hogy azok az egyének, akik nem végeznek önkéntes munkát, kevésbé mutatják az altruizmus jeleit (Penner, 2002; Wilson, 2012), valamint kisebb mértékű közösségi felelősségtudattal rendelkeznek. Ez a magatartás eredhet abból, hogy az egyén úgy gondolja, a közösségi problémák megoldása sokkal inkább intézményi és kormányzati feladat, nem pedig egyéni. Ez egyúttal arra enged következtetni, hogy az alacsonyabb felelősségérzet, illetve az elszámoltathatóság tudatosan hozzájárulhat ahhoz, hogy egyesek elkerüljék az önkéntes feladatokat. E dimenzió

belül azonosított akadályozó tényező továbbá a *társadalmi korlát*, amely arra utal, hogy az emberek fokozottan érzékenyek lehetnek arra, hogyan ítéli meg őket a környezetük. Ebből következik, hogy társadalmi státuszuk és az ehhez társuló elvárások visszatartják őket az önkéntes tevékenységekben való részvételtől. Einolf (2010) szerint a magasabb társadalmi státusszal bíró egyének bizonyos esetekben azért nem kötelezik el magukat az önkéntesség mellett, mert attól tartanak, hogy az nem összeegyeztethető a társadalmi identitásukkal. Emellett pedig az is társadalmi korlát és egyben hátráltató tényező lehet, hogy az egyén nem tud megfelelően kapcsolódni a szervezet többi önkénteséhez vagy magához a szervezethez, ez pedig megbonyolítja a beilleszkedést (Hidalgo & Moreno, 2009), akár az egyénben a kirekesztettség érzetét válthatja ki. Az önkéntesben kialakuló kirekesztettség érzése, a szervezet részéről megmutatózó befogadás hiánya (Holtrop et al., 2024), az önkéntességtől való elhatárolódást idézheti elő, amely a szervezet számára is egy potenciálisan értékes munkaerő elvesztését vonhatja maga után. Egyes kutatások az önkéntesség stresszcsökkentő hatásáról (Chen et al., 2020; Han et al., 2020; Duncan et al., 2023), illetve a mentális jólétre pozitív hatást gyakorló jellegéről számolnak be (Jenkinson et al., 2013; Serrat-Graboleda et al., 2021; Nichol et al., 2023), azonban bizonyos esetekben az önkéntesség *stresszforrássá* válhat. A túlzott elvárások túlterheltséget (Cattan et al., 2011), az érzelmileg megterhelő szituációk (például hajléktalanokkal, háborús menekültekkel való munka) kiégést és fokozott stresszt róhatnak az önkéntesre (Bakker & Oerlemans, 2016; Roberts et al., 2021). Sőt az is bizonytalanságot szülhet és stresszfaktorrá alakulhatnak át, ha az önkéntes nem látja pontosan a feladat- és felelősségkörét. Abban az esetben is stressz övezheti az önkéntességet, ha az valamilyen külső, például társadalmi nyomás (Ghose & Kassam, 2014) hatására valósul meg. Ebben az esetben az önkéntes tevékenység megfelelési kényszerből fakad, amely mérsékli az önkéntes élményeinek pozitív hatásait, és növelheti a kilépés kockázatát (Clary et al., 1998).

Senki nem kérte őket

Az önkéntesség elutasításának harmadik csoportja az önkéntes lehetőségek, illetve az azokról való kommunikáció hiányára fókuszál. A részvételi hajlandóságot nagymértékben csökkenti, ha az önkéntes pozíciókról nem áll rendelkezésre elegendő információ, vagy ha hiányoznak a célzott, személyre szabott felhívások (NCVO, 2023). Gyakran előfordul, hogy azok a szervezetek, amelyek önkéntesek közreműködésére építenek, csak korlátozott mértékben osztanak meg információt az önkéntes lehetőségekről, annak ellenére, hogy a részletes, előzetes tájékoztatás hiánya mérsékelheti az önkéntesek bevonódását, mivel az önkéntesek részvételi hajlandóságát nagymértékben befolyásolja a feladatok, az elvárások és a felelősségi körök világos kommunikációja (Krajňáková et al., 2018; Faletahan et al., 2021). Nem kizárólag a szervezetek általi kommunikáció ösztönözheti az egyént az önkéntes tevékenységre, hanem az önkéntesektől származó informális csatornákon áramló információk is (Lee & Brudney,

2009). Az önkéntesek élményalapú beszámolóí, a szájraklám meggyőző információforrásként funkcionálhat és jelentős hatást gyakorolhat a leendő önkéntesek részvételi hajlandóságára (Einolf, 2018; Black et al., 2023; Behrens & Colombelli-Négrel, 2024). Azonban, ha az önkéntes környezetében nincsen olyan személy, aki elkötelezett önkéntesként tevékenykedne, akkor a szájraklám, mint kiváló informális toborzási módszer nem tud érvényesülni, így csökken az önkéntességhez való csatlakozás esélye. Az önkéntesség alapvetően egy társas interakció, amelynek létrejöttének egyik oka, hogy a részt vevő önkéntesek kommunikálhatnak egymással és kapcsolatokat alakíthatnak ki (Nichol et al., 2023; Bifkovic & Malota, 2024; Reed & Hagen, 2025). Ennek hiányában nem kizárólag az önkéntes tevékenység iránti érdeklődés eshet vissza, hanem a közönséghez való tartozás érzése sem tud létrejönni.

Brady és szerzőtársainak (1995) korábban ismertetett tényezői alapján Willems és Dury (2017) egy új keretrendszert alkottak, amelyben nyolc témakör köré csoportosították az önkéntességet akadályozó tényezőket, kiegészítve az egyéb, be nem kategorizálható tényezőkkel: társadalmi korlátok, fizikai korlátok, stressz az önkéntességtől, felelősség hiánya, képességek hiánya, lehetőségek hiánya, haszon hiánya és idő hiánya. Primer kutatásunk során ezekre a tényezőkre fókuszálva arra törekedtünk, hogy empirikusan teszteljük, hazai környezetben mennyiben alkalmazható Willems és Dury (2017) által megalkotott mérési skála. Ezek alapján az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

- H1: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az idő hiányát hazai környezetben.
- H2: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntesség fizikai korlátaikat hazai környezetben.
- H3: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntességhez való képességek hiányát hazai környezetben.
- H4: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik a haszon hiányát hazai környezetben.
- H5: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik a felelősség hiányát hazai környezetben.
- H6: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntesség társadalmi korlátaikat hazai környezetben.
- H7: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntesség miatt kialakuló stresszt hazai környezetben.
- H8: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntes lehetőségek hiányát hazai környezetben.

A kutatás módszertana

A kutatás célja azoknak az okoknak a feltárása volt, hogy miért nem vesznek részt önkéntes tevékenységben az emberek. Annak érdekében, hogy általánosítható eredményeink legyenek, a kutatásunkban kvantitatív megközelítést alkalmaztunk, és online kérdőívet használtunk az adatgyűjtéshez. A kérdőívet Willems és szerzőtársa (2017) korábbi keretrendszere alapján validált skálák segítségével dolgoztuk ki, amelyek biztosították a mérés megbízhatóságát és érvényességét.

A célcsoport nem volt leszűkítve, mivel bárki részt vehetett a kutatásban, aki az online platformokon elérhető volt. Az adatfelvételt a kérdőív Google Forms alkalmazás segítségével végeztük el, és a válaszadókat különböző online csatornákon (például Facebook, e-mail) értük el. Az adatgyűjtési időszak három hónapig tartott.

A válaszadók motiválása érdekében két darab 5000 forintos vásárlási utalványt sorsoltunk ki, amely ösztönözte a részvételt. Ezáltal próbáltuk növelni a válaszadók számát és a válaszadási hajlandóságot.

A kérdőívet pilot tesztelésnek vetettük alá tíz fő részvételével, hogy biztosítsuk a kérdések világosságát és a

kérdőív megbízhatóságát. A tesztelés során végzett módosítások segítettek finomítani a kérdéseket, hogy azok jobban tükrözzék a kutatás célját és ezzel fenntartva a kérdések egyértelműségét.

Etikai szempontból az adatokat anonimizáltuk, hogy biztosítsuk a válaszadók személyes adatainak védelmét. A kérdőív kitöltésekor a válaszadók hozzájárultak a kutatásban való részvételhez és az adataik kezeléséhez. Az anonimizálás után az adatfeldolgozás és -elemzés SPSS és Adanco szoftverrel történt. Az elemzés során különböző statisztikai módszereket (skálatesztelés, varianciaanalízis, megerősítő faktorelemzés) alkalmazunk a válaszadók

1. táblázat

Az önkéntességet akadályozó tényezők magyar állításai

Társadalmi korlátok (SOC)	Képességek hiánya (LOS)
SOC1: Ha önkénteskednék, elveszteném a barátaimat.	LOS1: Mások nem tartanának jó önkéntesnek.
SOC2: Nem szeretem azokat az ismerőseimet, akik önkénteskednek.	LOS2: Nem rendelkezem a megfelelő készségekkel az önkéntes munkához.
SOC3: Szerintem azok a szervezetek, ahol önkénteskedni lehet, rossz célokat szolgálnak.	LOS3: Nem rendelkezem a jó készségekkel az önkéntességhez.
SOC4: Az önkéntesség csökkentené az esélyeimet a sikerre.	Lehetőségek hiánya (LOO)
SOC5: Nem érezném biztonságban magam önkénteskedés közben.	LOO1: Eddig még nem volt lehetőségem önkéntesnek lenni.
SOC6: Nem akarom, hogy azzal a képpel hozzanak összefüggésbe, amit mások az önkéntes munkáról alkotnak.	LOO2: Nem ismerek számomra érdekes szervezeteket, ahol önkénteskedhetnék.
SOC7: Az önkéntességtől rossz lenne a megítélésem.	LOO3: Nem kaptam semmilyen információt arról, hogy hol tudnék önkénteskedni.
SOC8: Akikkel általában együtt töltöm az időt, nem tetszene, ha önkénteskednék.	LOO4: Soha nem hívtak önkénteskedni.
Fizikai korlátok (PHY)	Haszon hiánya (LOB)
PHY1: Túl sok személyes problémám van ahhoz, hogy önkéntes legyek.	LOB1: Úgy gondolom, hogy az önkéntesség nem hasznos számomra.
PHY2: Az önkéntes munka pszichésen túl nehéz számomra.	LOB2: Az önkéntességet időpocsékolásnak tartom.
PHY3: Több energiára van szükségem ahhoz, hogy önkéntes munkát végezhsek.	LOB3: Nem tanulhatok semmit az önkéntességéből.
PHY4: Túl kimerítő lenne számomra önkéntesnek lenni.	Idő hiánya (LOT)
Stressz az önkéntességtől (STR)	LOT1: Az önkéntesség csökkenti a szakmai lehetőségeimet.
STR1: Nem érezném komfortosan magam önkéntesség közben.	LOT2: A munkámmal már így is túlságosan elfoglalt vagyok ahhoz, hogy másoknak segítsek.
STR2: Tartok attól, hogy túl sok felelősséget kíván tőlem az önkéntesség.	LOT3: Vannak fontosabb dolgaim is, mint az önkéntes munka végzése.
STR3: Az önkéntesség túl sok gondot okozna nekem.	Egyéb tényezők
STR4: Állandóan aggódnék, ha önkénteskedni kezdenék.	Az önkéntesség olyan lehangoló foglalkoztatási státusznek tűnik.
STR5: Amikor önkéntesnek jelentkeznek, olyan felelősséget vállalnék, amit nem szeretnék.	Az önkéntesség kevés betekintést nyújt az új kihívásokba.
STR6: Nem tetszene az önkéntességéből fakadó társadalmi kötelezettségek vállalása.	Az önkéntesség boldogtalanná tenne.
STR7: Nem tetszene az interakció más emberekkel, akik szintén önkénteskednek.	Ha önkéntes munkát végeznék, a végén csalódott lennék.
Felelősség hiánya (ACC)	Nem hiszem, hogy az önkéntesség a megfelelő módja annak, hogy változtassunk a világ problémáin.
ACC1: Az önkéntes munka a nálam szerencsésebb embereknek való.	Az önkéntesség veszélyes lehet számomra.
ACC2: Az önkéntesség nem adja meg az embereknek azt az elismerést, amit megérdemelnének.	Nem ismerek olyan embereket, akikkel együtt tudnék önkénteskedni.
ACC3: Szerintem a kormányoknak fizetniük kellene az embereknek azért, hogy elvégezzék azt a munkát, amit most önkéntesek végeznek.	Az önkéntesség túl sok kockázattal jár számomra.
ACC4: Nem önkénteskedem, mert amikor az emberek erőfeszítéseket tesznek, meg kellene jutalmazni őket érte.	

Forrás: saját szerkesztés

motivációival és önkéntességgel kapcsolatos attitűdjeinek megértésére. A közös megértés érdekében a kérdőív elején definiáltuk az önkéntességet, ezt követően az önkéntes tevékenységet akadályozó tényezőkről kérdeztük meg a válaszadókat Willems és Dury (2017) keretrendszerének használatával. A kérdőív során megismertük a válaszadók jövőbeli önkéntességgel kapcsolatos szándékát és az önkéntes tevékenységben való részvétel motivációit. Aki korábban részt vett önkéntes tevékenységben, esetében a korábbi tapasztalatait is feltártuk, majd demográfiai kérdésekkel zártuk a kérdőívet.

A mérőeszköz bemutatása

Az önkéntességet gátló tényezők vizsgálatához Willems és szerzőtársa (2017) 44 állításból álló keretrendszerét használtuk, ahol a korábbi skálák állításainak magyarítása megtörtént. Az állításokat nyolc kategóriába csoportosítottuk, ezeken kívüli állításokra egyéb befolyásoló tényezőként hivatkozunk. Ezekkel a nem be kategorizálható tényezőkkel a keretrendszer tesztelése során nem foglalkoztunk. Az eredeti, angol állításokat repetitív módon fordítottuk angolról magyarra, majd magyarról angolra, ezt követően a magyar verzió jelentéstartalmát az eredeti állítással összehasonlítottuk, és ha nem egyezett meg, akkor tovább iteráltuk. Az önkéntességet akadályozó tényezőket vizsgáló magyar állításaink az 1. táblázatban találhatók.

Az önkéntességet gátló tényezők vizsgálatakor az 1. táblázatban található állításokat egy hétpontos Likert-skálán értékelték a válaszadók, ahol az 1-es érték az "egyáltalán nem értek egyet", a 7-es érték pedig a "teljes mértékben egyetérték" volt.

A minta bemutatása

A 264 válaszadó között 76 férfi és 188 nő volt. A kitöltők közül 176 fő gimnáziumi vagy szakközépiskolai és 88 fő felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik. A kitöltők foglalkozását tekintve a válaszadók legnagyobb hányada, 58 százaléka nappali tagozatos tanuló/egyetemi hallgató, 27,3 százaléka teljes munkaidőben dolgozik vagy egyéni vállalkozó, 1,5 százaléka nyugdíjas, 13,2 százaléka pedig egyéb foglalkozási kategóriába sorolható. A kitöltők nagyobb hányada (58%) életszínvonalát átlagosnak ítélte meg és közel 35 százaléka pedig átlagon felülnek. A minta egyik sajátossága, hogy a teljes népességhez képest a fiatalabb generáció képviselői jelentősen felül voltak reprezentálva, hiszen az átlag életkor 26 év volt. A válaszadók 43 százaléka megyeszékhelyen, 36 százaléka egyéb városban él és 11 százalékban képviseltették magukat a fővárosból, míg 10 százalék egyéb területről.

A kérdőívet kitöltők 54 százaléka már rendelkezik korábbi önkéntes munkavégzéshez köthető tapasztalattal. Kérdőíves vizsgálatunk során azt is vizsgáltuk, hogy kitöltőink hajlandóságot mutatnak-e a jövőbeli önkéntesség iránt. 90 fő inkább nem vagy biztosan nem önkénteskedne a jövőben, míg 174 fő nyitottan mutatkozott az önkénteskedés iránt. Primer kutatásunk, a keretrendszer tesztelése során a mintaként szolgáló kutatással egybehangzóan (Willems & Dury, 2017) az önkéntes tevékenységtől elzárkózó egyénekre fókuszált.

Eredmények

Annak érdekében, hogy megvizsgáljuk a magyarított skálák validitását és választ adjunk a hipotézisekre, megerősítő faktorelemzést végeztünk Adanco szoftver használatával az egyes tényezőkre. A tényezőket látens változókként állítottuk be a rendszerben.

Első lépésben a tényezőkhöz tartozó állítások faktorsúlyait vizsgáltuk meg, amelyek a 2. táblázatban megtalálhatók.

2. táblázat

A tényezőkhöz tartozó állítások faktorsúlyai

Változó	Faktorsúly	Változó	Faktorsúly	Változó	Faktorsúly
SOC1	0,5602	STR1	0,7361	LOS1	0,6270
SOC2	0,6169	STR2	0,6228	LOS2	0,7511
SOC3	0,5954	STR3	0,7370	LOS3	0,7636
SOC4	0,4925	STR4	0,5793	LOO1	0,6960
SOC5	0,5864	STR5	0,7837	LOO2	0,7155
SOC6	0,6272	STR6	0,7954	LOO3	0,8057
SOC7	0,6254	STR7	0,5748	LOO4	0,7858
SOC8	0,6499	ACC1	0,6125	LOB1	0,6737
PHY1	0,7464	ACC2	0,9046	LOB2	0,6609
PHY2	0,5890	ACC3	0,6855	LOB3	0,6659
PHY3	0,8003	ACC4	0,7121	LOT1	0,6210
PHY4	0,9279			LOT2	0,7213
				LOT3	0,7479

Forrás: saját szerkesztés

Azokat az állításokat, amelyek esetében a faktorsúlyok értéke nem érte el a 0,6-os értéket, azt kizártuk a további elemzésből (Hair et al., 2009). Ebben a lépésben így a SOC1, SOC3, SOC4, SOC5, majd SOC6, PHY2, STR4, STR7 változókat eltávolítottuk, ezzel a skáláknál a faktorsúlyok mind 0,6-os érték felett maradtak.

A faktorsúlyok vizsgálata után a CR mutató (összetétel megbízhatóság) és AVE (átlagos kivonatolt variancia) értékek kerültek a vizsgálat fókuszába. A 3. táblázatban található összetétel-megbízhatósági tényezők minden esetben 0,6-os érték felett vannak, amik elfogadhatónak minősülnek (Hair et al., 2009), azaz a tényezőkhöz kapcsolható megbízhatóság megfelelőnek mondható.

3. táblázat

A tényezők összetétel-megbízhatósági értékei

Tényezők	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_C)	Cronbach's alpha(α)
SOC	0,7291	0,7286	0,7280
PHY	0,8950	0,8913	0,8875
STR	0,8715	0,8669	0,8638
ACC	0,8423	0,8228	0,8053
LOS	0,7653	0,7586	0,7510
LOO	0,8417	0,8385	0,8359
LOB	0,7061	0,7061	0,7060
LOT	0,7455	0,7400	0,7337

Forrás: saját szerkesztés

A konvergens validitás vizsgálatánál az AVE értéket (átlagos kivonatolt variancia) ($>0,5$) vizsgáltuk. Az AVE mutató vizsgálatánál az a kritérium, hogy az érték legalább 0,5 legyen (Hair et al., 2017). Esetünkben a SOC (0,4724), LOB (0,4447) és LOT (0,4884) tényezők esetében az AVE értéke nem érte el a kritériumot, így az azokhoz tartozó állításokat felülvizsgáltuk. A SOC és LOB tényezők esetében az állítások kizárásával nem lehetett növelni az AVE értéket, így megállapítható, hogy a SOC és LOB tényező Willems és Dury (2017) magyarított elemeivel nem mérhető, így a H4 és H6 hipotézist, miszerint a korábban vizsgált tényezők megfelelően mérik a haszon hiányát, illetve a társadalmi korlátokat hazai környezetben, elutasítottuk. A LOT tényező esetében a LOT1 állítás elhagyásával a tényezőhöz tartozó AVE érték 0,6210 lett, ami eleget tesz az átlagolt kivonatolt varianciák kritériumának. A tényezők végső AVE értékei a 4. táblázatban találhatók.

4. táblázat

A tényezők átlagos kivonatolt variancia (AVE) értékei

Tényező	Átlagos kivonatolt variancia (AVE)
PHY	0,7328
STR	0,5673
ACC	0,5426
LOS	0,5134
LOO	0,5658
LOT	0,6210

Forrás: saját szerkesztés

Végül a tényezők esetében ellenőriztük a diszkriminációs validitást a Heterotrait-Monotrait (HTMT) aránnyal (Hair et al. 2017), amelynek eredményei az 5. táblázatban találhatóak. A tényezőkhöz tartozó HTMT értékek minden esetben 0,85-ös küszöbérték alatt voltak, amelyek megfelelő diszkriminációs validitásra utalnak, ez pedig alátámasztja a tényezők elkülöníthetőségét.

A H2-es hipotézis esetében is hasonló megállapítások tehetők. A H2 hipotézis szerint a korábban vizsgált tényezők megfelelően mérik az önkéntesség fizikai korlátait hazai környezetben. A vizsgálat során a faktorsúly kritérium miatt a PHY2 állítást kizártuk, ezt követően megfelelt a tényező a kritériumoknak, így a hipotézist részlegesen elfogadtuk: a módosításokat követően alkalmas a tényező vizsgálatára hazai környezetben.

A H3-as hipotézis alapján a korábban vizsgált tényezők megfelelően mérik az önkéntességhez való képességek hiányát hazai környezetben. A faktorsúlyok és további vizsgálatok alapján elmondható, hogy a tényező állításai megfelelően mérik azt, azaz a H3-as hipotézist elfogadjuk.

A H4-es hipotézissel azt vizsgáltuk, hogy a korábban vizsgált állítások megfelelően mérik-e a haszon hiányát hazai környezetben. A vizsgálat során megállapítottuk, hogy a tényezőhöz tartozó faktorsúlyok és az összetétel-megbízhatósági értékek megfelelőek voltak, de az átlagos kivonatolt variancia (AVE) vizsgálatánál a tényező értéke (0,4447) nem érte el a 0,5-ös kritériumot, így azt felül kellett vizsgálni. Az állítások kizárása mentén sem érte el a tényező a kritériumértéket, így a tényezőhöz tartozó állítások hazai környezetben nem alkalmasak a haszon hiányának, mint tényezőnek a mérésére, így a H4-es hipotézisünket elutasítjuk.

Azt, hogy a korábban vizsgált tényezők megfelelően mérik-e a felelősség hiányát hazai környezetben, a H5-ös hipotézissel vizsgáltuk. A faktorsúlyok és az elvégzett kiegészítő vizsgálatok eredményei alapján megállapítható, hogy a felelősség hiánya tényezőhöz tartozó állítások megbízhatóan mérik ezt a dimenziót. Ennek megfelelően a H5-ös hipotézist elfogadjuk.

A H6-os hipotézissel azt vizsgáltuk, hogy a korábbi tényezők megfelelően mérik-e az önkéntesség társadalmi korlátait hazai környezetben. A faktorsúly megfigyelése után a társadalmi korlátok állításaiból ötöt kizártunk. Ezt követően az AVE érték vizsgálatánál a változóhoz 0,5-ös

5. táblázat

A tényezőkhöz tartozó HTMT értékek

Tényezők	PHY	STR	ACC	LOS	LOO	LOT
PHY						
STR	0,7428					
ACC	0,5041	0,6015				
LOS	0,5162	0,7799	0,6315			
LOO	0,4221	0,5454	0,4025	0,4212		
LOT	0,7945	0,7332	0,5264	0,3940	0,5043	

Forrás: saját szerkesztés

Az elvégzett vizsgálatok alapján a hipotézisek értékelését is megvalósítottuk.

A H1-es hipotézist, miszerint a korábban vizsgált tényezők megfelelően mérik az idő hiányát hazai környezetben, részlegesen elfogadtuk. Az eredeti három állítással a tényező nem volt mérhető, a LOT1-es állítás kizárása után az összetétel megbízhatóság, az AVE és HTMT érték alapján megfelelően mérik az állítások a tényezőt.

érték alatti (0,4724) érték tartozott, amelyet további állítások kizárásával sem tudtunk a 0,5-ös küszöbérték fölé emelni, így a társadalmi korlátok tényezőhöz tartozó állításokat nem találtuk alkalmasnak a tényező megfelelő vizsgálatához, azaz a H6-os hipotézist elutasítottuk.

A H7-es hipotézis annak a felderítését célozta, hogy a korábban vizsgált tényezők megfelelően mérik-e az önkéntesség miatt kialakuló stresszt hazai környezetben.

Ennek tesztelésének a faktorsúly-kritérium stádiumában két állítást (STR4 és STR7) kizártunk, amely után a tényezőhöz tartozó faktorsúlyok, AVE (0,5673) és HTMT értékek megfelelők voltak. Ez azt jelenti, hogy két állítás kizárásával a többi állítás megfelelően méri az önkéntességéből eredő stresszt, mint akadályozó tényezőt, így a H7-es hipotézist részlegesen elfogadjuk.

Utolsó hipotézisünkkel, a H8-as hipotézissel, azt vizsgáltuk, hogy a korábban használt állítások megfelelően mérik-e az önkéntes lehetőségek hiányát, mint önkéntességet akadályozó tényezőt hazai környezetben. A tényezőhöz tartozó állítások esetében a faktorsúly minden esetben a 0,6-os kritérium felett volt, az összetétel-megbízhatósági értéke, az AVE (0,5658) és HTMT értékei is megfelelők voltak, így a H8-as hipotézist elfogadjuk, a tényezőhöz tartozó állításokkal megfelelően tudjuk mérni az önkéntes lehetőségek hiányát, mint akadályozó tényezőt.

A kutatásunk alapján további megállapítások tehetők az önkéntességet akadályozó tényezők relevanciájáról az önkéntes tevékenységre nem nyitott egyének kapcsán a demográfiai változók figyelembevételével. Az eredmények alapján több tényező kapcsán merült fel kapcsolat. Az önkéntesek és nem önkéntesek között két gátló tényező esetében sikerült megállapítani kapcsolatot, a lehetőségek hiányánál és az idő hiányánál. Akik nem vesznek részt önkéntességben, rájuk szignifikánsan jellemzőbb gátló tényezőként mutatkozik meg a lehetőségek hiánya és az idő hiánya, mint az önkéntesek esetében. A nők és a férfiak közti különbség egyetlen akadályozó tényező esetében volt szignifikáns, miszerint az idő hiánya tényező a férfiak esetében dominánsabban van jelen. A munkatapasztalatok alapján is megvizsgáltuk a gátló tényezőket, és megállapítható, hogy a képességek hiánya szignifikánsan erőteljesebben jelenik meg a nappali tagozatos hallgatók körében, mint azoknál, akik rész- vagy teljes munkaidőben dolgoznak. Az életszínvonalat mint demográfiai tényezőt összevetettük az egyes gátló tényezők átlagos értékeivel, és egyes esetekben szignifikáns kapcsolatot állapítottunk meg. Azon egyének esetében, akik kevésbé érzékelték gátló tényezőként a társadalmi korlátokat, ők szignifikánsan pozitívabban ítélték meg az életkörülményüket. Hasonló tendencia figyelhető meg a felelősség hiánya dimenzió kapcsán, hiszen ahol ez a tényező alacsonyabb értéket vett fel, ott a kitöltők magasabb életszínvonalukról nyilatkoztak. Fontos megállapításnak mondható, hogy kutatásunk eredményei alapján az egyének életkora és az egyes gátló tényezők közti szignifikáns kapcsolat nem volt meghatározó, azaz az életkor nem determinálja azt, hogy milyen korlátok vannak jelen.

Összegzés és javaslatok

Primer kutatásunk során azokat az akadályozó tényezőket kívántuk azonosítani, amelyek az önkéntességtől való elhatárolódás hátterében húzódnak meg. Ezek feltárása azért igazán lényeges, mert az önkéntesség jelentős társadalmi, kulturális és gazdasági értéket képvisel, valamint a jóllét fenntartásának meghatározó összetevője is, mindezek ellenére számos akadály hátráltathatja az önkéntes

tevékenységek megvalósulását. A bemutatott kutatás limitációja, hogy mintánk elemszáma relatíve alacsonynak mondható és a kutatási eredmények kizárólag a kérdőívet kitöltők véleményét tükrözik, így azok értékelése a vizsgálati mintára vonatkozik. Tanulmányunk az önkéntességet gátló tényezők témájában feltárt főbb összefüggései megalapozhatják a további empirikus vizsgálatokat, de a jobb általánosíthatóság elérése érdekében egy jövőbeli kutatás során megfelelően indokolt lenne a minta bővítése és diverzifikálása.

Kvantitatív kutatásunk folyamán, Willems és szerzőtársa (2017) nevéhez fűződő, eredetileg az Egyesült Államokban alkalmazott, 44 állítást tartalmazó skálájának általunk készített, magyar nyelvű adaptációját használtuk. A hipotéziseink tesztelésékor az egyes tényezők mérhetőségének értékelését faktoranalízis és megbízhatósági mutatók (HTMT, AVE, faktorsúlyok) segítségével végeztük el. Összességében elmondható, hogy három hipotézisünk nyert igazolást (H3: képességek hiánya, H5: felelősség hiánya, H8: lehetőségek hiánya), további három hipotézisünket részlegesen tudtuk elfogadni (H1: időhiány, H2: fizikai korlátok, H7: önkéntesség okozta stressz), míg kettő hipotézisünket elvetettük (H4: haszon hiánya, H6: társadalmi korlátok), mivel az AVE értékek nem érték el a szükséges küszöbértéket, még a faktorstruktúra többszöri módosítása esetén sem. A hipotézisekről hozott döntéseket a 6. táblázat tartalmazza.

6. táblázat

A hipotézisek értékelésének összefoglalása

Hipotézis	Értékelés
H1: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az idő hiányát hazai környezetben.	Részlegesen elfogadva
H2: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntesség fizikai korlátait hazai környezetben.	Részlegesen elfogadva
H3: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntességhez való képességek hiányát hazai környezetben.	Elfogadva
H4: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik a haszon hiányát hazai környezetben.	Elutasítva
H5: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik a felelősség hiányát hazai környezetben.	Elfogadva
H6: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntesség társadalmi korlátait hazai környezetben.	Elutasítva
H7: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntesség miatt kialakuló stresszt hazai környezetben.	Részlegesen elfogadva
H8: A korábban vizsgált állítások megfelelően mérik az önkéntes lehetőségek hiányát hazai környezetben.	Elfogadva

Forrás: saját szerkesztés

A megerősítő faktoranalízis eredményei szerint kijelenthető, hogy hazai környezetben a skála eredeti faktorstruktúrájának egyes elemei változatlan formában nem alkalmazhatók. Ezért szükségesnek találjuk a skála újragondolását a kutatás következő fázisában: a nem megfelelően illeszkedő tételek eltávolítását, vagy új kontextusban

használható tételek kifejlesztését, valamint új változók bevonását a vizsgálatba, amelyek jelen elemzési keret kiegészítésére szolgálnának, ezzel megalkotva egy teljesebb körű mérési skálát. Relevánsnak tartjuk további változók mérését, hiszen e tényezők vizsgálatba történő beemelésével, jobban érthetővé válnának a háttérben meghúzódó akadályok, amelyek az önkéntes munkavégzést hátráltatják. Ilyen tényezők lehetnek a *korábbi önkéntes munkát övező negatív élmények, az önkéntesség során tapasztalható kiégés jelensége, az önkéntesség mögött meghúzódó motivációhiány vagy az önkéntes munkát menedzselő szervezetek marketingkommunikációjának hiányosságai*. A skálafejlesztés következő lépéseként – még az új változók keretrendszerbe való integrálása előtt – érdemes kvalitatív módszerekkel (például mélyinterjúk vagy fókuszcsoporthoz) megvizsgálni a korábbi és újonnan felmerült tényezőket. Ennek vizsgálata elősegíti a tényezők mélyebb megértését és a kontextuális sajátosságok pontosabb feltárását és egy megbízhatóbb mérőeszköz kifejlesztését.

Ezen kívül a jövőben célszerűnek tartjuk klaszteranalízis elkészítését. Az önkéntes munkát végzők és nem végzők klaszterezése lehetőséget adna arra, hogy azonosítsuk az önkénteseket motiválókat, elköteleződésük mértéke, illetve az önkéntességhez kapcsolódó preferenciáik szerint. Emellett pedig lehetővé tenné az önkéntes munkát nem végzőket gátló tényezők beazonosítását, valamint a percepcióik és érdektelenségük háttérben húzódó okok felismerését és feloldását. Mindezekre alapozva, választ kaphatunk azokra a kérdésekre, hogy milyen típusú marketingkommunikációs üzenetek rezonálnak leginkább az egyes klaszterekben szereplőkkel, vagy milyen vizuális és narratív elemekkel lehetne hatékonyan önkéntességre ösztönözni az egyéneket és hosszú távú önkéntes munkavégzésre motiválni az önkéntest. Mindezen eredmények gyakorlatban történő alkalmazása hatékonyabbá teheti az önkénteseket fogadó szervezetek önkéntes-menedzsment folyamatainak irányítását – elsősorban a toborzást és a munkaerő megtartást – ezáltal maximalizálva az önkéntesek által nyújtott erőforrások hasznát.

Felhasznált irodalom

Alsuwaidi, L., Powell, L., Alhashmi, D., Hassan Khamis, A., & Zary, N. (2022). Volunteering among pre-clinical medical students: Study of its association with academic performance using institutional data. *MedEd-Publish, 12*(24).
<https://doi.org/10.12688/mep.19105.2>

Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 150*(6), 755-778.
<https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>

Bartal, A.M., & Kmetty Z. (2011). A magyar önkéntesek motivációi – a Magyar Önkéntes Motivációs Kérdőív sztemenderizálásának eredményei alapján. *Civil Szemle, 8*(4), 7-30.

Bauer S., & Lim, D. (2019). Effect of Communication Practices on Volunteer Organization Identification and Retention. *Sustainability, 11*(9), 2467.
<https://doi.org/10.3390/su11092467>

Behrens, J., & Colombelli-Négre, D. (2024). Can inclusion of different levels of participation effort improve volunteer diversity and retention in a citizen science project? *Transactions of the Royal Society of South Australia, 148*(2), 207–219.
<https://doi.org/10.1080/03721426.2024.2376779>

Bifkovic, B., & Malota, E. (2024). Önkéntesség a szájreklám és a szervezetek kommunikációjának tükrében – integratív szakirodalmi szintézis és javasolt kutatási irányok. *Vezetéstudomány, 55*(4), 63-76.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2024.04.0>

Black, J., Michael, I., Roberts, D., Stigall, B., & Knijnenburg, B.P. (2023). *Retiree Volunteerism: Automating "Word of Mouth" Communication*. Third Workshop on Social and Cultural Integration With Personalized Interfaces. <https://ceur-ws.org/Vol-3359/paper28.pdf>

Brady, H.E., Verba, S., & Schlozman, K.L. (1995). Beyond SES: A Resource Model of Political Participation. *The American Political Science Review, 89*(2), 271-294.
<https://doi.org/10.2307/2082425>

Brudney, J.L., & Meijs, L.C.P.M. (2009). It Ain't Natural: Toward a New (Natural) Resource Conceptualization for Volunteer Management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38*(4), 564-581.
<https://doi.org/10.1177/0899764009333828>

Cattan, M., Hogg, E., & Hardill, I. (2011). Improving quality of life in ageing populations: what can volunteering do? *Maturitas, 70*(4), 328-332.
<https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2011.08.010>

Chambré, S.M. (2020). Has volunteering changed in the United States? Trends, styles, and motivations in historical perspective. *Social Service Review, 94*(2), 373-421.
<https://doi.org/10.1086/708941>

Chen, H.L., Chen, P., Zhang, Y., Xing, Y., Guan, Y.Y., Cheng, D.X., & Li, X.W. (2020). Retention of volunteers and factors influencing program performance of the Senior Care Volunteers Training Program in Jiangsu, China. *PLoS One, 15*(8), e0237390.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237390>

Chen, J., Wang, C., & Tang, Y. (2022). Knowledge Mapping of Volunteer Motivation: A Bibliometric Analysis and Cross-Cultural Comparative Study. *Frontiers in Psychology, 13*, 883150.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883150>

Cho, H., Wong, Z.E., & Chiu, W. (2020). The effect of volunteer management on intention to continue volunteering: A mediating role of job satisfaction of volunteers. *SAGE Open, 10*(2), 2158244020920588.
<https://doi.org/10.1177/2158244020920588>

Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1516-1530.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>

- Damian, E. (2019). Formal Volunteering in Europe: Evidence Across Nations and Time. *Cross-Cultural Research*, 53(4), 385-409.
<https://doi.org/10.1177/1069397118802228>
- Dean, J. (2022). Informal Volunteering, Inequality, and Illegitimacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 51(3), 527-544.
<https://doi.org/10.1177/08997640211034580>
- Duncan, S.A., Sperling, G.L., Moy, M.I., Hansen, R., Soudah, C.K., Rodriguez, P., Rego, A., Rojas, V.N., Paul, M., Robicheaux, J.A., Chen, C., Thang, C., & Agana, D.F.G. (2023). Investigating the Impact of Community Volunteering on the Mental Health of Medical Students. *Journal of Medical Education and Curricular Development*, 10.
<https://doi.org/10.1177/23821205231191903>
- Einolf, C. (2018). Evidence-based volunteer management: a review of the literature. *Voluntary Sector Review*, 9(2), 153-176.
<https://doi.org/10.1332/204080518X15299334470348>
- Einolf, C.J. (2010). Gender and the Civic Engagement Gap. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(6), 1092-1112.
<https://doi.org/10.1177/0899764010385949>
- Fairley, S., Lee, Y., Green, B.C., & Kim, M.L. (2013). Considering Cultural Influences in Volunteer Satisfaction and Commitment. *Event Management*, 17(4), 337-348.
<https://doi.org/10.3727/152599513X13728763846492>
- Faletehan, A.F., van Burg, E., Thompson, N.A., & Wempe, J. (2021). Called to volunteer and stay longer: the significance of work calling for volunteering motivation and retention. *Voluntary Sector Review*, 12(2), 235-255.
<https://doi.org/10.1332/204080520X15929332587023>
- Farkas, K., Hegedűs, A., Katona, B., Máhl, Zs., Mátyus, A., & Molnár, Á.K. (2012). Előterben a háttér – Az önkéntesség Magyarországon. *Vezetéstudomány*, 43(4), 62-67.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2012.04.06>
- Ganzevoort, W., & van den Born, R.J.G. (2023). The everyday reality of nature volunteering: an empirical exploration of reasons to stay and reasons to quit. *Journal of Environmental Planning and Management*, 68(1), 207-226.
<https://doi.org/10.1080/09640568.2023.2240953>
- Ghose, T., & Kassam, M. (2014). Motivations to Volunteer Among College Students in India. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(1), 28-45.
<https://doi.org/10.1007/s11266-012-9327-4>
- Gil-Lacruz, A.I., Marcuello, C., & Saz-Gil, I. (2017). Individual and Social Factors in Volunteering Participation Rates in Europe. *Cross-Cultural Research*, 51(5), 464-490.
<https://doi.org/10.1177/1069397117694135>
- Gil-Lacruz, M., Saz-Gil, M.I., & Gil-Lacruz, A.I. (2019). Benefits of Older Volunteering on Wellbeing: An International Comparison. *Frontiers in Psychology*, 10, 2647.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02647>
- Gyorgyovich, M., Menich, D., Simon, N., Kollár, D., & Szadorai, D. (2020). *Önkéntesség Magyarországon 2018*. Századvég Kiadó. <https://budapestcivil.hu/article/nkentesség-magyarorszagon-2018-szazadvég.pdf>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th edition). Prentice Hall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd edition). SAGE Publications.
- Han, S.H., Kim, K., & Burr, J.A. (2020). Stress-Buffering Effects of Volunteering on Daily Well-Being: Evidence From the National Study of Daily Experiences. *The Journals of Gerontology: Series B*, 75(8), 1731-1740.
<https://doi.org/10.1093/geronb/gbz052>
- Haski-Leventhal, D., Meijis, L.C.P.M., Lockstone-Binney, L., Holmes, K., & Oppenheimer, M. (2018). Measuring volunteerability and the capacity to volunteer among non-volunteers: Implications for social policy. *Social Policy & Administration*, 52(5), 1139-1167.
<https://doi.org/10.1111/spol.12342>
- Hidalgo, M.C., & Moreno, P. (2009). Organizational socialization of volunteers: the effect on their intention to remain. *Journal of Community Psychology*, 37(5), 594-601.
<https://doi.org/10.1002/jcop.20317>
- Holtrop, D., Soo, C., Gagné, M., Kragt, D., Dunlop, P.D., & Luksyte, A. (2024). Exploring Volunteer Turnover Reasons, Intentions, and Behavior. *Group & Organization Management*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/10596011241237841>
- Huppert, F.A., Marks, N., Clark, A., Siegrist, J., Stutzer, A., Vittersø, J., & Wahrendorf, M. (2009). Measuring Well-being Across Europe: Description of the ESS Well-being Module and Preliminary Findings. *Social Indicator Research*, 91, 301-315.
<https://doi.org/10.1007/s11205-008-9346-0>
- Innes, P.A., Jefferies, G., & Gates, T.G. (2024). Volunteering behavioral declines amid personal and organizational upheaval: Recruitment, retention, and barriers in Australia. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 35(7), 1184-1204.
<https://doi.org/10.1080/10911359.2024.2396032>
- Jenkinson, C.E., Dickens, A.P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R.S., Rogers, M., Bambra, C.L., Lang, I., & Richards, S.H. (2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health*, 13, 773.
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-773>
- Kelle, N., Kausmann, C., & Simonson, J. (2024). Time to Volunteer: Changing Determinants and Correlates for Time Contributions to Voluntary Activities. *Voluntas*, 35, 1219-1233
<https://doi.org/10.1007/s11266-024-00678-z>
- Kim, S., Andrew, D., Lee, C., & Lee, J. (2014). The Impact of Perceived Event Prestige on Volunteer Satisfaction and Commitment at a Major International Sporting

- Event. *International Journal of Sport Management*, 15(4), 438-461. https://www.researchgate.net/publication/279195004_The_Impact_of_perceived_event_prestige_on_volunteer_commitment_and_satisfaction_at_a_mega_sporting_event
- Kraja, J., Xhakollari, L., Marku, M., & Fresku, E. (2025). Student Motivation for Volunteering: Demographic Factors, Gender Differences, and Inclusion in Study Program Curricula. *The Open Nursing Journal*, 19, e18744346400359. <http://doi.org/10.2174/0118744346400359250612112558>
- Krajňáková, E., Šimkus, A., Pilinkiene, V., & Grabowska, M. (2018). Analysis of barriers in sports volunteering. *Journal of International Studies*, 11(4), 254-269. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2018/11-4/18>
- KSH. (2020). *Önkéntes munkát végző népesség demográfiai és egyéb jellemzők, illetve a végzett munka formális vagy informális volta szerint, 2020. IV. negyedév*. Központi Statisztikai Hivatal. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_onk_9_20_02.html
- Lachance, E.L., Bakhsh, J.T., Thompson, A., & Parent, M.M. (2021). What Predicts the Sport Event Volunteer Experience? Examining Motivation, Satisfaction, Commitment, And Sense of Community. *Event Management*, 25(6), 721-738. <https://doi.org/10.3727/152599521X16106577965107>
- Lancee, B., & Radl, J. (2014). Volunteering over the Life Course. *Social Forces*, 93, 833-862. <https://doi.org/10.1093/sf/sou090>
- Lawton, R.N., Gramatki, I., Watt, W., & Fujiwara, D. (2021). Does Volunteering Make Us Happier, or Are Happier People More Likely to Volunteer? Addressing the Problem of Reverse Causality When Estimating the Wellbeing Impacts of Volunteering. *Journal of Happiness Studies*, 22, 599-624. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00242-8>
- Lee, Y., & Brudney, J. (2009). Rational volunteering: A benefit-cost approach. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29, 512-530. <https://doi.org/10.1108/01443330910986298>
- Liu, X., Fan, W., Ge, S., Ling, M., Ping, Z., Zhang, Z., Mei, Y., Lin, B., Wang, J., & Li, H. (2024). Relationship between benefit finding and volunteer motivation among nursing students: The mediating role of perceived social support. *Nurse Education Today*, 139, 106193. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106193>
- Mekonen, Y., & Adarkwah, M. (2022). Volunteers in the COVID-19 pandemic era: intrinsic, extrinsic, or altruistic motivation? Postgraduate international students in China. *Journal of Social Service Research*, 48(2), 147-162. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1980482>
- Miao, Q., Huang, J., & Yin, H. (2024). Emotions Matter: Understanding the Relationship Between Drivers of Volunteering and Participation. *Journal of Social Service Research*, 51(3), 678-692. <https://doi.org/10.1080/01488376.2024.2348533>
- Muñoz-Llerena, A., Angosto, S., Pérez-Campos, C., & Alcaraz-Rodríguez, V. (2025). A Systematic Review of Volunteer Motivation and Satisfaction in Disability Sports Organizations. *Disabilities*, 5(2), 33. <https://doi.org/10.3390/disabilities5020033>
- Müller, P. (2024). *The five forces that are changing volunteering in Queensland*. <https://volunteeringqld.org.au/wp-content/uploads/2025/02/Five-Forces-Barriers-to-Volunteering-Report.pdf>
- Naqshbandi, K.Z., Jeon, Y.H., & Ahmadpour, N. (2022). Exploring Volunteer Motivation, Identity and Meaning-Making in Digital Science-Based Research Volunteering. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 39(20), 4090-4111. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2109246>
- NCVO (2023). *Barriers and enablers to volunteering*. <https://www.ncvo.org.uk/news-and-insights/news-index/time-well-spent-2023-volunteering-among-the-global-majority/barriers-and-enablers-to-volunteering/>
- Neely, A.R., Lengnick-Hall, M., & Evans, M.D. (2022). A process model of volunteer motivation. *Human Resource Management Review*, 32, 100879. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100879>
- Newton, C.J., Becker, K.L., & Bell, S. (2014). Learning and development opportunities as a tool for the retention of volunteers: a motivation perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 514-530. <http://doi.org/10.1111/1748-8583.12040>
- Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A., & Haighton, C. (2024). Exploring the Effects of Volunteering on the Social, Mental, and Physical Health and Well-being of Volunteers: An Umbrella Review. *Voluntas*, 35, 97-128. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00573-z>
- Normah, A.N., & Lukman, Z.M. (2020). Volunteerism Declined Among University Students: Why Do They Not Volunteer? *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 4(10), 276-280. https://www.researchgate.net/publication/350088035_VOLUNTEERISM_DECLINED_AMONG_UNIVERSITY_STUDENTS
- OECD (2024). *Unleashing the potential of volunteering for local development, An international comparison of trends and tools*. https://www.oecd.org/en/publications/unleashing-the-potential-of-volunteering-for-local-development_deab71bd-en.html
- Othman, N., & Bartók, I.J. (2024). Motivations and Barriers for Cross-Cultural Volunteering Among International Students: A Study at the University of Sopron, Hungary. *Gazdaság & Társadalom/Journal of Economy & Society*, 17(3), 5-25. <https://doi.org/10.21637/GT.2024.3.01>
- Penner, L.A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447-467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
- Plagnol, A.C., & Huppert, F.A. (2010). Happy to Help? Exploring the Factors Associated with Variations in Rates of Volunteering Across Europe. *Social Indicators Research*, 97(2), 157-176. <http://www.jstor.org/stable/40649362>

- Potluka, O., & von Schnurbein, G. (2025). Middle-Class Formal Volunteering over Time: Case of Switzerland (2006–2020). *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s11266-025-00732-4>
- Pótó, J., & Sipos, N. (2022). Mi motiválja (újra) az önkénteseinket? Az önkéntesség motivációi, az önkéntesek kilépésének okai és visszacsatlakozásának lehetőségei. *Civil Szemle*, 12(1), 25-40.
- Reed, N.P., & Hagen, J. (2025). Making people meet: volunteers' contributions to social connection for the well-being of self and others. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 20(1), 2476215. <https://doi.org/10.1080/17482631.2025.2476215>
- Roberts, F., Teague, B., Lee, J., & Rushworth, I. (2021). The Prevalence of Burnout and Secondary Traumatic Stress in Professionals and Volunteers Working with Forcibly Displaced People: A Systematic Review and Two Meta-Analyses. *Journal of Traumatic Stress*, 34(4), 773-785. <https://doi.org/10.1002/jts.22659>
- Serrat-Graboleda, E., González-Carrasco, M., Casas Aznar, F., Malo Cerrato, S., Cámara Liebana, D., & Roqueta-Vall-Llosera, M. (2021). Factors Favoring and Hindering Volunteering by Older Adults and Their Relationship with Subjective Well-Being: A Mixed-Method Approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6704. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136704>
- Shields, P.O. (2009). Young adult volunteers: Recruitment appeals and other marketing considerations. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(2), 139-159. <https://doi.org/10.1080/10495140802528658>
- Silva F., Proença, T., & Ferreira, M.R. (2018). Volunteers' perspective on online volunteering - a qualitative approach. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 15, 531-552. <http://doi.org/10.1007/s12208-018-0212-8>
- Skoglund, A.G. (2006). Do not forget about your volunteers: A qualitative analysis of factors influencing volunteer turnover. *Health & Social Work*, 31(1), 217-220. <https://doi.org/10.1093/hsw/31.3.217>
- Smith, D.H., Stebbins, R.A., & Grotz, J. (2016). *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-1-137-26317-9_21
- Snyder, M., & Omoto, A.M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications: Social issues and policy review. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36. <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>
- Southby, K., South, J., & Bagnall, A.M. (2019). A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities. *Voluntas*, 30, 907-920. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00119-2>
- Sundeen, R.A., Raskoff, S.A., & Garcia, M.C. (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership*, 17, 279-300. <https://doi.org/10.1002/nml.150>
- Taniguchi, H. (2006). Men's and Women's Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics. *Nonprofit & Voluntary Sector Quarterly*, 35, 83-101. <https://doi.org/10.1177/0899764005282481>
- Thoits, P.A. (2021). Motivations for Peer-Support Volunteering: Social Identities and Role-Identities as Sources of Motivation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(4), 797-815. <https://doi.org/10.1177/0899764020983897>
- Townsend, B.G., Chen, J.T.H., & Wuthrich, V.M. (2021). Barriers and Facilitators to Social Participation in Older Adults: A Systematic Literature Review. *Clinical Gerontologist*, 44(4), 359-380. <https://doi.org/10.1080/07317115.2020.1863890>
- Tsai, A.C.Y., Newstead, T., Lewis, G., & Chuah, S.H. (2024). Leading Volunteer Motivation: How Leader Behaviour can Trigger and Fulfil Volunteers' Motivations. *Voluntas*, 35, 266-276. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00588-6>
- Vermeer, P., Scheepers, P., & te Grotenhuis, M. (2016). Churches: Lasting sources of civic engagement? Effects of secularization and educational expansion on non-religious volunteering in the Netherlands, 1988 and 2006. *Voluntas*, 27, 1361-1384. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9679-2>
- Voicu, B., & Voicu, M. (2009). Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe. *Sociológia - Slovak Sociological Review*, 41(6), 539-563. https://www.researchgate.net/publication/242022883_Volunteers_and_volunteering_in_Central_and_Eastern_Europe
- Wang, L., Mook, L., & Handy, F. (2017). An Empirical Examination of Formal and Informal Volunteering in Canada. *Voluntas*, 28, 139-161. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9725-0>
- Warburton, J., Moore, M., & Oppenheimer, M. (2018). Challenges to the Recruitment and Retention of Volunteers in Traditional Nonprofit Organizations: A Case Study of Australian Meals on Wheels. *International Journal of Public Administration*, 41(16), 1361-1373. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1390581>
- Willems, J., & Dury, S. (2017). Reasons for not volunteering: overcoming boundaries to attract volunteers. *The Service Industries Journal*, 37(11-12), 726-745. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1318381>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215-240. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41, 176-212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>

Young, J., & Passmore, A. (2007). What is the occupational therapy role in enabling mental health consumer participation in volunteer work? *Australian Occupational Therapy Journal*, 54, 66-69.
<https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2006.00613.x>

Zhou, S., & Muscente, K.K. (2023). Meta-analysis of Volunteer Motives Using the Volunteer Functions Inventory to Predict Volunteer Satisfaction, Commitment, and Behavior. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52(5), 1331-1356.
<https://doi.org/10.1177/08997640221129540>