



KÖZELKÉP

Az önkéntesség karrierépítő szerepe a felsőoktatásban¹

FÉNYES HAJNALKA² – MOHÁCSI MÁRTA³

ABSZTRAKT

Napjainkban a felsőoktatási hallgatók önkéntességének motivációi változóban vannak, és a csak segítő célú altruista motivációk mellett megjelennek a karrierépítő motivációk is (például munkatapasztalat és új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés, kapcsolatépítés, életrajzi megjelenítés). Dolgozatunkban a karrierépítő motivációk erősségére ható tényezőket vizsgáljuk lineáris regressziós módszerrel, illetve logisztikus regresszióval elemezzük, hogy mi hat arra, hogy az önkéntesség kapcsolódott-e a tanulmányok jellegéhez egy öt közép- és kelet-európai országot átfogó kérdőíves kutatás (N = 2199) adatai alapján. Hipotéziseinket a szakirodalomra építve fogalmazzuk meg. Eredményeink szerint a karrierépítő célokat erősíti, ha valaki nő, ha külső, nem egyetemi barátokkal szorosabb kapcsolatban van, ha Magyarországon kívüli országban tanul, illetve ha valaki nem műszaki, informatikai, természettudományos pályára készül. A tanulmányok jellegéhez való kapcsolódás pedig gyakoribb, ha valakinek a családja rosszabb anyagi helyzetű, ha az oktatókkal szorosabb a kapcsolata, akik Romániában tanulnak, illetve pedagógia szakosok.

KULCSSZAVAK: az önkéntesség motivációi, felsőoktatási hallgatók, Közép- és Kelet-Európa, kvantitatív elemzés

ABSTRACT

The Career-building effect of volunteering in higher education

Nowadays the motives for volunteering are changing among higher education students, and besides traditional altruistic motives, career-building motives also appear (the acquisition of work experience and professional knowledge, professional development, networking, the presentation of voluntary work in the resume). In this paper, we use data from a survey conducted in five Central and Eastern European countries (N=2,199) to examine through linear regression analysis the factors affecting the strength of career-building motives and to analyse through a logistic regression model the determinants of whether or not volunteering is related

¹ A kutatás a 123847 számú projekt a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Alapból biztosított támogatással, a K17 pályázati program finanszírozásában valósult meg.

² Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, e-mail: fenyesszuzsanna@arts.unideb.hu

³ Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, e-mail: mohacsi.marta@arts.unideb.hu



KÖZELKÉP

to the field of study. Our hypotheses are formulated based on the literature. Our results show that career-building motives are more pronounced among women and students who have a close relationship with external friends outside the university, study outside Hungary, and study something other than engineering, computer science or science. Voluntary work is more likely to be related to the field of study among teacher education students, students with an unfavourable financial situation, those who study in Romania, and those who have a close relationship with faculty.

KEYWORDS: *motives for volunteering, higher education students, Central and Eastern Europe, quantitative analysis*

Bevezetés

Napjainkban egyre többen végeznek önkéntes munkát az egyetemi tanulmányaik mellett, és ez igaz a közép- és kelet-európai térségre is. A fiatalok körében megjelennek az önkéntesség új formái, mint a szabadidős önkéntesség vagy a karrierépítő önkéntesség (Fényes 2021). Tanulmányunkban ez utóbbi önkéntesség-típusra fókuszálunk, ahol az önkéntesség fő motivációi a munkatapasztalatszerzés, a tudásgyarapítás és a szakmai kapcsolatépítés. A hallgatók önkéntességére úgy is tekinthetünk, mint egyfajta egyéni karriermenedzsmentre, hiszen az önkéntesség segítheti a későbbi elhelyezkedést és a jobb állás elnyerését.

A tanulmány elméleti részében bemutatjuk az önkéntesség definícióját, típusait, motivációit, valamint a motivációkra ható tényezőket. Emellett kitérünk az önkéntesség és a karriermenedzsment kapcsolatára is a fiatalok körében. A hipotéziseink megfogalmazása után a dolgozat empirikus felében egy öt közép- és kelet-európai országot átfogó kutatás adatai alapján (N=2199) leválogatjuk az egyetemi éveik alatt önkéntes munkát végző hallgatókat (a hallgatók 46,8%-a), majd egy indexet képezünk a karrierépítő motivációk (munkatapasztalatszerzés, készségfejlesztés, kapcsolatépítés, életrajzi megjelenítés) mentén. Ezután lineáris regresszióval azt vizsgáljuk, mi befolyásolja a karrierépítő motivációk erősségét. Majd logisztikus regresszióval elemezzük azt is, hogy mi hat arra, hogy az önkéntesség kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez. Háttérváltozóink a diákok neme, kora, anyagi és kulturális háttere, kapcsolati erőforrásai, a képzés országa és a képzés területe.

Korábbi munkánkban (Mohácsi – Fényes 2020a) már vizsgáltuk ugyanebben az adatbázisban az önkéntesség motivációit, de módszereink a klaszterelemzés, a keresztáblaelemzés és a varianciaelemzés voltak. A jelen tanulmányban azonban a karrierépítő motivációkból képzett indexre már többváltozós regressziós módszerrel vizsgáljuk a háttérváltozók hatását, illetve azt is megnézzük, hogy mi befolyásolja, hogy az önkéntesség kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez.



KÖZELKÉP

Az önkéntesség definíciója, típusai és motivációi

Az önkéntesség hagyományos szociológiai definíciója, hogy ez egy nem kötelező, mások javát szolgáló, fizetség nélküli tevékenység (Wilson 2000). Azonban napjainkban, tágabb értelemben önkéntesség lehet az is, ha a tevékenység kötelező (például a középiskolákban bevezetett iskolai közösségi szolgálat vagy a felsőoktatásban kreditért végzett önkéntes munka). Emellett az önkéntesség a mások jóléte mellett az önkéntes saját jólétét is szolgálhatja (lásd majd az önkéntesség új formáit). Vita van abban is, hogy csak a formális keretekben (szervezeteknél) végzett tevékenységről van szó, vagy ide tartozik az informális keretek között végzett önkéntes munka is (Voicu – Voicu 2003, Wilson 2000).

Az önkéntesség motiváció is változóban vannak, és az altruista motivációk mellett az individualista motivációk is megjelennek. Czike és Kuti (2006) szerint a fiatalokat a gyakorlati–pragmatista motivációk, míg az idősebbeket az altruista–idealista motivációk jellemzik. Czike és Bartal (2005) valamint Perpék (2012) megkülönbözteti a tradicionális (közösségcentrikus és altruista) és az új típusú (individualista) motivációkat. Ez utóbbi esetén a karrier- és kapcsolatépítés, a szabadidő hasznos eltöltése, a szakmai ismeret- és munkatapasztalatszerzés, és végül a személyes pszichológiai fejlődés a hangsúlyos. Stefanescu és Osvat (2011) romániai egyetemistákat vizsgáló kutatásukban rámutatnak, hogy a hallgatók motivációi inkább vegyesek, és az új típusú motivációk mellett is fontos motiváció a segítő szándék.

A motivációk változásával párhuzamosan az önkéntesség olyan új típusai jelennek meg, mint a szabadidős önkéntesség (Kaplan 1975, Stebbins 1996), a posztmodern önkéntesség béke- és zöldszervezetekben (Inglehart 2003), a karrier- és kapcsolatépítő önkéntesség (Bocsi – Fényes – Markos 2017), és végül a forgóajtós önkéntesség, ahol a fiatalok több munkáltatónál is kipróbálják magukat (Hustinx 2001).

Vizonylag kevés kutató vizsgálta az önkéntesség motivációit befolyásoló tényezőket. A demográfiai változók közül a nők motivációi inkább altruisták, míg a férfiaké inkább individualisták, és különbségek vannak az önkéntes tevékenységek típusában, jellegében is (Fényes – Pusztai 2012a). A település típusát tekintve a városi lakosokra inkább jellemző az önkéntesség, mint a falusiakra (Juknevičiūsa – Savicka 2003, Flash Eurobarometer 2019), de Wirth (1973) nyomán feltételezhető, hogy a falusiak motivációi inkább altruisták, míg a városiak körében elterjedtebbek az individualista motivációk. Fényes (2015) eredményei szerint a városi származású egyetemistákra a segítő és egyben új típusú önkéntesség volt a jellemző. Fényes és Pusztai (2012b), valamint Fényes (2015) eredményei pedig azt mutatták, hogy a feltételezésekkel ellentétben a vallásos fiatalokat is inkább a vegyes motivációk jellemzik és nem a tisztán altruisták, akárcsak az egész egyetemista populációt.

Ha a vizsgált térség országai közötti különbségeket tekintjük, elmondható, hogy korábbi vizsgálataink szerint az akkor vizsgált négy országban (Magyarország, Ro-



KÖZELKÉP

mánia, Ukrajna, Szerbia) egyöntetűen a vegyes önkéntes motivációk voltak a jellemzők. Azonban fontos eredmény, hogy Ukrajnában az életrajzi megjelenítés, a barátok és családtagok önkéntessége nem volt fontos motiváló erő (Bocsi – Fényes – Markos 2017).

A karriermenedzsment és az önkéntesség kapcsolata a fiatalok körében

A karriermenedzsment egyéni és szervezeti szinten is értelmezhető (Soós 2007, Koncz 2002). Egyéni szinten fontos tényező a saját szakmai igények kielégítése, és az érdeklődési körnek megfelelő karrier elérése. A fiatalok, karrierjük tervezése során ezeket a szempontokat vehetik figyelembe, de nem biztos, hogy mindenkire jellemző a „karriertudatosság”. A karriertudatosság másik eleme lehet, hogy az egyetemi továbbtanulás során a diák a szakválasztáskor a későbbi jövedelem és előmeneteli lehetőség szerint választ (Tuchman 1974, Molnárné 2014).

Mohácsi és Fényes (2020b) munkájukban karriertudatosnak tekintették azt a hallgatót, aki fontosnak tartotta a felsőoktatás bérelőnyét, a magasabb presztízsű és jövedelmű álláshoz jutást a diploma révén, illetve a könnyebb elhelyezkedési lehetőséget. Ez a fajta karriertudatosság a nőkre, a falusiakra, a jobb anyagi háttérűekre és a gazdasági képzésben tanulóokra volt inkább jellemző.

A karriertudatosság része lehet az is, hogy a fiataloknak az álláskeresés során már legyen munkatapasztalatuk (Soós 2007). Ezt segítheti többek közt az, ha végeznek önkéntes munkát tanulmányaik mellett. Ezt a tevékenységet megjeleníthetik életrajzukban is. Handy és munkatársai (2010) kimutatták, hogy az USA-ban és Kanadában ez egy nagyon fontos szempont volt az önkéntes munkavégzés során. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy Közép- és Kelet-Európában a munkáltatók többsége még nem kérdez rá az önkéntes munkavégzésre az állásinterjúkn, bár ez napjainkban változóban van.

A karrierépítés része lehet a már említett forgóajtós önkéntesség (Hustinx 2001) is, hiszen ez segíthet a diáknak a számára legmegfelelőbb állást megtalálni. A forgóajtós önkéntesség során meg is változhatnak a diákok karriertervei, és tudatosabban kereshetik később „álmaik állását”.

A karrierépítő célú önkéntesség során megjelenik a Bourdieu-féle (1986) tőkekonvertálás is. A fiatalok ugyan nem fizetségért dolgoznak, de a hasznos kapcsolatok, a munkatapasztalat szerzés, a szakmai fejlődés később megtérül nekik, a legtöbb esetben egy jó állás és magasabb fizetés formájában. Különösen előnyös ez a hátrányos helyzetű fiataloknak, akik otthonról nem kapják meg ezeket az erőforrásokat, és ők, többek közt az önkéntesség során tehetnek szert ezekre a tőkékre.

Fontos kiemelni emellett a felsőoktatásban az önkéntesség kompetencianövelő hatását. Az önkéntesség segítheti a tanulmányi előmenetelt és szakmai fejlődést (jobb tanulmányi eredmények, nagyobb önbizalom, több extrakurrikuláris munka-



KÖZELKÉP

végzés, a tanárokkal való jobb kapcsolat). Emellett fejlesztheti az életben való boldoguláshoz szükséges kompetenciákat, mint a vezetői készség, team munka készség, konfliktuskezelés, kommunikációs készség. Fejlesztheti az állampolgári tudatosságot és felelősségvállalást is, a méltányosság elfogadását és a politikai aktivitást, valamint növelheti a más etnikumok, kultúrák elfogadását (Fényes – Markos 2016).

Hipotézisek

H1: A szakirodalom alapján feltételezzük, hogy a segítő célok mellett fontosak lesznek a hallgatók körében a karrierépítő célok is (például munkatapasztalatszerzés, készségfejlesztés, kapcsolatépítés és életrajzi megjelenítés) az önkéntesség során (Hustinx 2001, Inglehart 2003, Meijs et al. 2003, Handy et al. 2010, Stefanescu – Osvat 2011, Fényes – Pusztai 2012b, Perpék 2012, Fényes 2015, Bocsi – Fényes – Markos 2017).

H2: A nők és az idősebb diákok körében erősebbek lesznek a karrierépítő célok és jobban kapcsolódik az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez (Mohácsi – Fényes 2020b, Fényes 2015, Hustinx 2001).

H3: A diákok társadalmi háttérét tekintve feltételezzük, hogy az anyagi helyzet hatása a motivációkra ellentmondásos, a szülők iskolázottsága nem hat (Fényes 2015, Mohácsi – Fényes 2020b), a kiterjedt kapcsolatok viszont növelik a karrierépítő célok erősségét, és a munka tanulmányokhoz való illeszkedését (Perpék 2012). Végül a városi származás szintén erősíti a karrierépítő motivációk erősségét (Wirth 1973, Fényes 2015).

H4: Azokban az országokban, ahol fejlettebb az önkéntesség kultúrája és a non-profit szektor, az önkéntes munkák szélesebb kínálata miatt erősebbek lesznek a karrierépítő célok a diákok körében (Fényes – Pusztai 2012b, Fényes 2015, Bocsi – Fényes – Markos 2017).

H5: Végül a képzési területet tekintve a segítő szakmák esetén erősebbek lesznek a karrierépítő célok, és az önkéntesség jobban is kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez, mint a gazdasági, természettudományos, műszaki és informatikai képzés esetén.

Adatok, módszerek és változók

Az adatok egy 2018/19-es tanévben felvett, nagymintás hallgatói adatbázisból származnak (N=2199). Az adatfelvétel az Európai Felsőoktatási Térség egyik legkeletibb felsőoktatási régiójában, Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben, valamint négy ország (Szlovákia, Románia, Ukrajna, Szerbia) felsőoktatási intézményeiben történt. A magyarországi minta (N=1034) kvótás, és a karokra, a képzés területére, valamint a finanszírozási formára reprezentatív. A határon túli intéz-



KÖZELKÉP

ményekben a hallgatókat csoportosan, véletlenszerűen kiválasztott egyetemi/főiskolai kurzusokon kerestük fel, ahol teljeskörűen kérdeztük le őket (N=1165). A mintában nappali munkarendű másodéves BA/BSc képzéses és másod- vagy harmadéves osztatlan képzéses hallgatók szerepeltek.

Elsőként leválogattuk azokat, akik végeztek önkéntes munkát valamilyen gyakorisággal felsőfokú tanulmányaik alatt (N=939, a diákok 46,8%-a), majd bemutatjuk a motivációk fontossági sorrendjét (a fontosságot a hallgatók 1–4 skálán jelölték). Ezt követően készítettünk egy összevont mutatót (index) a négy karrierépítő motiváció (munkatapasztalatszerzés, készségfejlesztés, kapcsolatépítés és életrajzi megjelenítés) mentén, összeadva a négy 1–4 értékű változót. Mielőtt indexet készítettünk volna, végeztünk klaszter-, főkomponens- és faktorelemzést is a motivációk mentén, de az eredmények nehezen voltak értelmezhetőek, és a karrierépítő motivációk nem rendeződtek egy mutatóba. A motivációk inkább vegyesek voltak, a segítő célú önkéntesség együtt járt a karrierépítő önkéntességgel. Mivel célunk a karrierépítő motivációk fontossága és az arra ható tényezők meghatározása volt, ezért döntöttünk az index készítése mellett. Az indexkészítést követően lineáris regresszióval vizsgáltuk a karrierépítő motivációkra (az index nagyságára) ható magyarázó tényezőket, és logisztikus regressziós módszerrel megnéztük azt is, milyen háttértényezők befolyásolják azt, hogy kapcsolódott-e az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, mivel feltételeztük, hogy a kapcsolódás szintén összefügg a karrierépítéssel.

Mindkét regressziós modellünkben a vizsgált magyarázó változóink a diákok szociodemográfiai háttere, és a képzés országa, valamint területe voltak. A nem változó megoszlása a mintában a következő: 30,1% férfi és 69,9% nő (1: férfi, 0: nő). Az életkor folytonos változó volt, melynek átlaga 21,6 és szórása 1,62 volt. A társadalmi hátteret Bourdieu (1986) nyomán a tőkefajtákkal való rendelkezéssel mértük. A kulturális erőforrásokat tekintve bevontuk a szülők iskolázottságát, melyet az apa (átlag 12,7, szórás 2,54) és az anya (átlag 12,9, szórás 2,6) elvégzett osztályai számával mértünk. Az anyagi helyzetet négy mutató alapján is vizsgáltuk. A család objektív anyagi helyzetét a tartós fogyasztási cikkek birtoklásával mértük (index⁴ 0–9, átlaga 6,9, szórása 1,63) és a család relatív anyagi helyzete mutató pedig összeveti a család anyagi helyzetét a hallgatótársainak anyagi helyzetével (1–5 skála, ahol az átlagos anyagi helyzet 3 volt, az átlag 3,3, a szórás 0,77). A hallgatók saját objektív anyagi helyzetének feltárása érdekében létrehoztunk egy indexet, mely a tartós javak birtoklását tartalmazza (0–6, átlag 1,8, szórás 1,5)⁵ míg a diák szubjektív anyagi

⁴ Az index elemei: van-e a családja tulajdonában... saját lakás, családi ház, öt évnél újabb autó, plazma TV/LCD TV, asztali számítógép/laptop otthoni internet-hozzáféréssel, táblagép, e-book olvasó; mobilinternet (telefonon vagy táblagépen), mosogatógép, klíma, okostelefon. Az index a 0,1 értékű változók összege.

⁵ Az index elemei: van-e a megkérdezett tulajdonában... saját lakás/családi ház, saját használatú személyautó, átlagnál drágább telefon (pl. iPhone), átlagnál drágább laptop/PC, tablet, e-book-olvasó, lakáskassza-megtakarítás. Az index a 0,1 értékű változók összege.



KÖZELKÉP

helyzetének mutatója azt vizsgálja,⁶ hogy a hallgató megengedhet-e magának jelentős kiadást, vagy még az alapvető költségeket sem képes finanszírozni (1–4, átlag 3,2, szórás 0,62). Végül a 14 éves kori tartózkodási hely változóját (1: város, 0: falu) is figyelembe vettük (62,2% volt városi lakos). A diákok kapcsolati erőforrásainak mérése során négy indexet alkottunk: a szülőkkel (6–30, átlag 19,6, szórás 3,44),⁷ az oktatókkal (0–18, átlag 4,2, szórás 4,19),⁸ a csoport- és egyetemi hallgatótársakkal (0–11, átlag 8,3, szórás 2,84),⁹ illetve az egyetemen kívüli barátokkal (0–11, átlag 7,7, szórás 3,16)¹⁰ való közös tevékenységek gyakorisága alapján.

A képzés országa változóból négy dummy változót készítettünk, ahol Szerbia volt a referencia kategória. A mintában 47,5% magyarországi, 32% romániai, 9,3% ukrainai, 6,4% szlovákiai és végül 4,8% szerbiai diák szerepelt. A képzési területeket öt, közel azonos nagyságú csoportba vontuk össze, melyből szintén dummy változókat képeztünk, ahol az egyéb képzési terület volt a referencia kategória. A mintában bölcsész- és társadalomtudományi területen tanult a diákok 21,5%-a, gazdasági képzésekben 12,7%, természettudományi, informatikai, műszaki területen 15,9%, tanárképzésben 25,7%, végül egyéb területen 24,2%.

Eredmények

Azok körében, akik végeztek önkéntes munkát valamilyen gyakorisággal tanulmányaik alatt (a minta 46,8%-a, N=939) elsőként megvizsgáltuk a motivációk fontossági sorrendjét (1. táblázat).

⁶ 1: Gyakran előfordul, hogy nincs pénzem a mindennapi szükségletek fedezésére. 2: Előfordul, hogy a mindennapi kiadásaimat (élelem, utazás) sem tudom fedezni. 3: Mindenem megvan, ami szükséges, de nagyobb kiadásokat nem engedhetek meg magamnak. 4: Mindenem megvan, jelentősebb kiadásokra is telik (pl. nyaralás, étterembe járás).

⁷ Az egyetemi éveim alatt a szülők beszélgettek velem, tájékoztak, hogyan töltsöm a szabadidejemet, érdeklődtek a tanulmányaimról, vizsgáimról, támogatták anyagilag, szerveztek velem közös programokat, szerveztek velem sportos programokat (a tevékenységek gyakoriságát 1-től 5-ig jelölhették, a Cronbach's Alpha értéke 0,793).

⁸ Van-e olyan oktatója, akivel beszélgetek a tananyagról tanítási időm kívül, akivel a tananyagon kívüli témákról is beszélgetek, akivel szépirodalomról, művészetről beszélgetek, akivel közéleti kérdésekről beszélgetek, akivel magánéleti kérdésekről beszélgetek, akivel a jövőre vonatkozó terveiről beszélgetek, akivel rendszeres e-mail kapcsolatban van, aki odafigyel a pályafutásom alakulására, akivel sportról, egészséges életmódról beszél (1: egy van, 2: több is van, 0: nincs, a Cronbach's Alpha értéke 0,879).

⁹ Van-e olyan csoport/hallgatótársam, akivel megbeszéli a tanulmányaimmal kapcsolatos problémáimat, magánéleti problémáimat, akivel rendszeresen együtt töltöm a szabadidejemet, akivel megbeszéli a jövőre vonatkozó terveimet, aki betegség esetén megkeresi, akitől könyvet, jegyzetet kér kölcsön, akivel tudományos kérdésekről beszélgetek, akivel kultúráról, közéleti kérdésekről beszélgetek, akivel művészetről beszélgetek, akivel együtt tanul, akivel együtt szokott sportolni. (1: van, 0: nincs, a Cronbach's Alpha értéke 0,842).

¹⁰ Van-e olyan egyetemen kívüli barátja, akivel... (1: van, 0: nincs, a Cronbach's Alpha értéke 0,873). (Lásd a csoport/hallgatótársnál lévő tevékenységeket.)



KÖZELKÉP

1. táblázat. Az önkéntesség motivációinak fontossági sorrendje (1–4 Likert skálák átlagai, valamint a fontos és nagyon fontos válaszok aránya az egyes motivációkat tekintve, N=939).

	átlag	fontos és nagyon fontos válaszok aránya
Hogy segítsék másokon.	3,3	90,1%
Munkatapasztalat szerzése.	3,08	79,9%
Új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés.	3,07	81,5%
Hogy jobban érezzem magam.	3,05	81,9%
Új ismerősök, barátok szerzése.	2,99	76,1%
Hogy beírthassam az önéletrajzomba.	2,35	44,7%
Hitbéli meggyőződésemmel.	2,28	43,6%
Mert a barátaim, családtagjaim is önkénteskednek.	2,25	39,7%

Forrás: Persist 2019 adatbázis alapján saját számítás

Eredményeink szerint a diákok legfőbb motivációja az önkéntesség során, hogy segítsenek másokon, a diákok 90%-ának ez fontos vagy nagyon fontos szempont. A karrierépítő célok (például munkatapasztalatszerzés, készségfejlesztés, kapcsolatépítés), valamivel kevésbé fontosak (76–82%), sőt az életrajzi megjelenítés, mint motiváció térségünkben csak a diákok 45%-ának volt fontos. Érdekes, hogy még azoknál is, akiknél a karrierépítő célok előtérben voltak, a munkák egyharmada nem a tanulmányok jellegével volt összhangban, tehát elképzelhető, hogy az önkéntes a téves pályaválasztást, szakválasztást kompenzálja az önkéntességgel, és inkább az önkéntes munka során akar tapasztalatokat szerezni későbbi munkájához. Az is elképzelhető, hogy az alanyok úgy gondolják, még ha nem is kapcsolódik a munka a tanulmányokhoz, maga a munkatapasztalatszerzés (egy más területen), a kapcsolatépítés és szakmai fejlődés fontos lehet a későbbi karrier szempontjából.

A továbbiakban a négy karrierépítő motivációból indexet¹¹ képeztünk, és lineáris regresszióval megnéztük a karrierépítő motivációk erősségére ható tényezőket (itt a függő változó folytonos mutató), illetve logisztikus regressziós módszerrel megvizsgáltuk azt is, hogy a vizsgált háttérváltozók hogyan hatnak arra, hogy az önkéntesség kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez (ebben az esetben a függő változó kétértékű, dummy változó). Regressziós eredményeinket a 2. és 3. táblázatban mutatjuk be.

¹¹ Az index komponensei a munkatapasztalatszerzés, az új ismeretek szerzése és szakmai fejlődés, a kapcsolatépítés és végül az életrajzi megjelenítés voltak.



KÖZELKÉP

2. táblázat. A karrierépítő motivációk erősségére ható tényezők.
Lineáris regressziós béták és a szignifikancia. N=939

	béta	szignifikancia
Nem (1: férfi)	-0,082*	0,036
Kor	0,015	0,700
Anya elvégzett osztályai	0,051	0,247
Apa elvégzett osztályai	0,012	0,783
A család objektív anyagi helyzete (index, 0–9)	0,009	0,831
A család relatív anyagi helyzete (1–5)	0,066	0,128
A diák objektív anyagi helyzete (index, 0–6)	-0,042	0,321
A diák szubjektív anyagi helyzete (1–4)	0,020	0,634
14 éves kori településtípus (1. város)	-0,009	0,807
Kapcsolat a szülőkkel (index)	0,070	0,068
Kapcsolat az oktatókkal (index)	0,025	0,533
Kapcsolat a csoporttársakkal (index)	0,075	0,059
Kapcsolat a külső barátokkal (index)	0,118**	0,003
Magyarország	-0,120*	0,049
Románia	0,009	0,878
Ukrajna	-0,083	0,060
Szlovákia	-0,031	0,472
Bölcsész- és társadalomtudomány	0,025	0,588
Gazdasági	0,016	0,713
Műszaki, informatika, természettudomány	-0,137**	0,001
Pedagógia	-0,019	0,712
A modell magyarázóereje	adj. R-négyzet 0,087	

* jelöli a 0,01 < p ≤ 0,05 szignifikancia szintet és ** jelöli a 0,001 < p ≤ 0,01 szignifikanciaszintet
Forrás: Persist 2019 adatbázis alapján saját számítás

Eredményeink szerint a karrierépítő motivációk szignifikánsan erősebbek a nők körében, akiknek szoros a kapcsolata a külső (nem egyetemi) barátokkal, akik Magyarországon kívül, illetve nem műszaki, informatikai vagy természettudományi területen tanulnak.



KÖZELKÉP

3. táblázat. Az önkéntesség jellegére (kapcsolódik-e a tanulmányok jellegéhez) ható tényezők. Logisztikus regressziós exp(B)-k és a Wald-statisztika szignifikanciája, N=939

	Exp(B)	szignifikancia (Wald)
Nem (1: férfi)	0,741	0,141
Kor	1,085	0,199
Anya elvégzett osztályai	1,050	0,230
Apa elvégzett osztályai	0,978	0,590
A család objektív anyagi helyzete (index, 0–9)	0,870*	0,033
A család relatív anyagi helyzete (1–5)	1,280	0,061
A diák objektív anyagi helyzete (index, 0–6)	1,069	0,338
A diák szubjektív anyagi helyzete (1–4)	1,025	0,882
14 éves kori településtípus (1. város)	1,289	0,169
Kapcsolat a szülőkkel (index)	0,995	0,850
Kapcsolat az oktatókkal (index)	1,057*	0,011
Kapcsolat a csoporttársakkal (index)	1,062	0,129
Kapcsolat a külső barátokkal (index)	1,030	0,370
Magyarország	0,904	0,723
Románia	1,948*	0,017
Ukrajna	0,396*	0,046
Szlovákia	0,377*	0,033
Bölcész- és társadalomtudomány	1,411	0,176
Gazdasági	0,461*	0,012
Műszaki, informatika, természettudomány	0,398**	0,001
Pedagógia	2,216**	0,004
A modell magyarázóereje	Nagelkerke R-négyzet 0,218	

* jelöli a $0,01 < p \leq 0,05$ szignifikancia szintet és ** jelöli a $0,001 < p \leq 0,01$ szignifikanciaszintet
Forrás: Persist 2019 adatbázis alapján saját számítás

Adataink szerint az önkéntesség pedig jobban kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez azoknál, akiknek a családja rosszabb objektív anyagi helyzetű, akiknek szorosabb a kapcsolata az oktatókkal, akik Romániában (és nem Ukrajnában vagy Szlovákiában) tanulnak, illetve a pedagógia szakosok körében. Az önkéntesség jellemző-



KÖZELKÉP

en nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez a gazdasági, műszaki, informatikai és természettudományi képzések esetén.

Policy javaslatok

Tanulmányunk elméleti része rámutat arra, hogy napjainkban a felsőoktatásban az önkéntesség segíti a diákokat a karriertervezésben (például a „forgóajtós önkéntesség” során több területen is kipróbálhatják magukat) és karrierépítésben (hasznos tudás és kapcsolatok szerzése, valamint munkatapasztalat szerzés), illetve egyes esetekben az is elképzelhető, hogyha megszereti a hallgató az önkéntes munkát, esetleg később ott fog dolgozni. Már a Magyarországon 2012-ben a középiskolákban bevezetett iskolai közösségi szolgálatnak is kiemelt célja volt a pályaorientáció. Emellett a felsőoktatásban, ha az önkéntes munka illeszkedik a tanulmányok jellegéhez, ez segít a szakmai kapcsolatok kiépítésében és a szakmai ismeretek gyakorlatban való elsajátításában, ami kiegészítheti a klasszikus egyetemi képzést. Javasoljuk, hogy a fenti előnyök miatt a vizsgált közép- és kelet-európai térségben az egyetemek segítsék jobban a hallgatók önkéntes munkavállalását, akár szervezett formában is, kreditekkel elismerve, bár ezzel kitágítjuk az önkéntesség klasszikus definícióját, mert ez egyfajta „kötelező önkéntesség” (Romániában az önkéntességet 2014 óta elismerik szakmai gyakorlatként, de a többi vizsgált országra ez még nem jellemző).

Fontos lenne emellett például karrierirodákat működtetni az egyes karokon, tanterületeken, ahol a szakmához kötődő, tanulás mellett végezhető önkéntes és fizetett munkalehetőségeket is kínálnak a hallgatók számára. Emellett jó lenne, ha az önkéntesség koordinálására, a tapasztalatok „átbeszélésére” a felsőoktatási intézmények esetleg külön szakembert is alkalmaznának. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy az Egyesült Királyságban mért adatok (Anderson – Green 2012, Barton – Bates – O’Donovan 2019, Hoskins – Leonard – Wilde 2020) szerint az önkéntesség karriert segítő jellege nem érvényesült a rossz társadalmi háttérű diákok körében, ha az önkéntesség kötelező volt (azaz beépül a tananyagba), és a munka jellege nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez. A mi közép- és kelet-európai adataink azonban azt mutatják, hogy épp a rosszabb háttérű diákok esetén kapcsolódott jobban az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, ami egy pozitív eredmény.

További eredményeink szerint elsősorban a nők és a segítő szakmákat tanulók tudják térségünkben kihasználni az önkéntességben rejlő karrierépítési lehetőséget. A felsőoktatásnak nagyobb figyelmet kellene fordítania azokra a hallgatókra is, akik körében még nem érvényesülnek eléggé a karrierépítő célok az önkéntes munka során (például a reál- és gazdasági képzések hallgatói és a férfiak). Emellett maguk az oktatók is segíthetik a diákokat a szakmához kapcsolódó önkéntes munkák felajánlásával, hiszen eredményeink szerint az oktatókkal való szorosabb kapcsolat esetén gyakoribb az önkéntesség és a tanulmányok jellegének illeszkedése.



KÖZELKÉP

Összegzés

A szakirodalom (Hustinx 2001, Inglehart 2003, Meijs et al. 2003, Handy et al. 2010, Perpék 2012) alapján, első hipotézisünkben azt feltételeztük, hogy az önkéntesség motivációit tekintve a segítő célok mellett megjelennek a karrierépítő önkéntes motivációk is a felsőoktatási hallgatók körében. Adataink azonban azt mutatják, hogy a másokon való segítség motivációja továbbra is a legfontosabb szempont, és a karrierépítő célok (például munkatapasztalat és szakmai tudásszerzés, kapcsolatépítés) valamivel kevésbé fontosak. Ennek magyarázata lehet, hogy térségünkben az önkéntesség motivációi inkább vegyesek. A korábbi adatok szerint a karrierépítő önkénteseknek is fontos volt a segítő szándék (Stefanescu – Osvat 2011, Fényes – Pusztai 2012b, Fényes 2015, Bocsi – Fényes – Markos 2017).

A kérdőívben szereplő négy karrierépítő motiváció mentén egy összevont indexet készítettünk, és lineáris regressziós módszerrel megnéztük, hogy ezek erősségét milyen háttértényezők befolyásolják. Emellett logisztikus regressziós módszerrel vizsgáltuk azt is, hogy mi hat arra, hogy az önkéntesség kapcsolódott-e a tanulmányok jellegéhez.

Második hipotézisünkkel összhangban a karrierépítő célok erősebbek a női hallgatók esetén, az életkor azonban nem hatott a motivációkra, feltehetőleg azért, mert a minta viszonylag homogén volt életkor szerint.

A diákok társadalmi háttérét tekintve, harmadik hipotézisünkkel részben összhangban a diákok családjának rosszabb anyagi helyzete esetén jobban kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, az oktatókkal való szorosabb kapcsolat esetén pedig szintén jobban kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez. Az erősebb karrierépítő célok pedig a külső, nem egyetemi barátokkal szorosabb kapcsolatban lévőkre voltak jellemzőek.

Negyedik hipotézisünk, miszerint azokban az országokban erősebbek a karrierépítő célok és kapcsolódik jobban az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, ahol fejlettebb a non-profit szektor, és szélesebb kínálata van az önkéntes munkáknak nem teljesült. Eredményeink szerint az önkéntesség jobban kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez Romániában, feltehetőleg azért, mert ott szakmai gyakorlatként is elismerik, a karrierépítő motivációk pedig erősebbek voltak a Magyarországon kívüli országokban, melynek oka, hogy a határon túli mintákban elsősorban pedagógus-hallgatók szerepeltek, ami egy segítő szakma.

Ötödik hipotézisünk viszont teljesült, mivel a tanárszakosok esetén, ami egy segítő szakma, kapcsolódott leginkább az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, és csak kevésbé kapcsolódott a gazdasági, informatikai, műszaki és természettudományos képzések esetén. A karrierépítő célok szintén a reál területeken kívüli képzések esetén voltak erősebbek.



KÖZELKÉP

Irodalom

- Anderson, P. – Green, P. (2012): Beyond CV building: the communal benefits of student volunteering. *Voluntary Sector Review*, 3(2): 247–256. <https://doi.org/10.1332/204080512X649388>
- Barton, E. – Bates, E. – O’Donovan, R. (2019): ‘That extra sparkle’: students’ experiences of volunteering and the impact on satisfaction and employability in higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 43(4): 453–466. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1365827>
- Bocsi V. – Fényes H. – Markos V. (2017): Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship Social and Economics Education*, 16(2): 117–131. DOI: <https://doi.org/10.1177/2047173417717061>
- Bourdieu, P. (1986): The forms of capital. In: Richardson, J. G. (ed.): *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York, NY, Greenwood Press. 241–258. DOI: 10.2307/1175546
- Czike K. – Bartal A. (2005): *Önkéntesek és non-profit szervezetek*. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Piliscsaba – Budapest
- Czike K. – Kuti É. (2006): *Önkéntesség, jótekonyság és társadalmi integráció*. Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest
- Fényes H. (2015): Effect of Religiosity on Volunteering and on the Types of Volunteering among Higher Education Students in a Cross-Border Central–Eastern European Region. *Acta Universitatis Sapientiae. Social Analyses*, 5(2): 181–203.
- Fényes H. (2021): Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle* 1(1): 56–68.
- Fényes H. – Pusztai G. (2012a): Volunteering among Higher Education Students. Focusing on the Micro-level Factors. *Journal of Social Research and Policy*, 3(1): 73–96.
- Fényes H. – Pusztai G. (2012b): Religiosity and Volunteering among Higher Education Students in the Partium Region. In: Györgyi Z. – Nagy Z. (szerk.): *Students in a Cross-Border Region. Higher Education for Regional Social Cohesion*. Nagyvárad (Oradea), University of Oradea Press, 147–167.
- Fényes H. – Markos V. (2016): Az intézményi környezet hatása az önkéntességre. In: Pusztai G. – Bocsi V. – Ceglédi T. (szerk.): *A felsőoktatás (hozzáadott) értéke. Közelítések az intézményi hozzájárulás empirikus megragadásához*. Budapest – Nagyvárad, Partium – Új Mandátum Könyvkiadó, PPS, 248–261.



KÖZELKÉP

- Flash Eurobarometer (2019): Source: (http://forumfrancaisjeunesse.fr/wp-content/uploads/2019/08/stronger_united_Europe_views-of-young-people.pdf). (Utolsó letöltés: 2020. 12. 09.)
- Handy, F. – Cnaan, R. A. – Hustinx, L. – Kang, C. – Brudney, J. L. – Haski-Leventhal, D. – Holmes, K. – Meijs, L. C. – Pessi, A. B. – Ranade, B. – Yamauchi, N. – Zrinscak, S. (2010): A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 3: 498–523. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764009344353>
- Hoskins, B. – Leonard, P. – Wilde, R. (2020): How Effective Is Youth Volunteering as an Employment Strategy? A Mixed Methods Study of England, *Sociology*, 54(4): 763–781. <https://doi.org/10.1177/0038038520914840>
- Hustinx, L. (2001): Individualization and New Styles of Youth Volunteering: an Empirical Exploration. *Voluntary Action*, 3(2): 57–76.
- Inglehart, R. (2003): Modernization and Volunteering. In: Dekker, P. – Halman, L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. 55–70. DOI 10.1007/978-1-4615-0145-9
- Juknevičiūsa, S. – Savicka, A. (2003): From Restitution to Innovation: Volunteering in Postcommunist Countries In: Dekker, P. – Halman L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. 127–141. DOI 10.1007/978-1-4615-0145-9
- Kaplan, M. (1975): *Leisure Theory and Policy*. New York, Wiley. DOI: <https://doi.org/10.1080/00222216.1977.11970303>
- Koncz K. (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment. *Vezetéstudomány*. 33(4): 2–14.
- Mohácsi M. – Fényes H. (2020a): Önkéntesség a felsőoktatásban, mint az egyéni karriermenedzsment része. In: Korcsmáros, E. (szerk.): *12th International Conference of J. Selye University. Economics Section. Conference Proceedings*, Komárno (Slovakia), Janos Selye University, 289–299.
- Mohácsi M. – Fényes H. (2020b): A karriertudatosság és az arra ható tényezők a felsőoktatási hallgatók körében. Egy közép- és kelet-európai régióban végzett kutatás eredményei. *TÉR-GAZDASÁG-EMBER*. 8(3): 47–61.
- Molnárné Konyha Cs. (2014): A továbbtanulási tudatosság fogalmi meghatározása és egy lehetséges mérési módszere. In: Piskóti I. (szerk.): *Marketingkaleidoszkóp 2014. Innovációvezérelt marketing*. Miskolci Egyetem, Marketing Intézet, Miskolc, 203–209.



KÖZELKÉP

- Perpék É. (2012): Formal and informal Volunteering in Hungary, Similarities and Differences. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 3(1): 59–80. DOI: 10.14267/issn.2062-087X
- Soós J. K. (2007): Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten *Munkaügyi Szemle*, (4): 20–24.
- Stebbins, R. A. (1996): Volunteering: A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(2): 211–224. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764096252005>
- Stefanescu, F. – Osvat, C. (2011): Volunteer Landmarks among College Students. *The Yearbook of the „Gh. Zane” Institute of Economic Researches*, 20(2): 139–149.
- Tuckman, B. W. (1974): An Age-Graded Model for Career Development Education. *Journal of Vocational Behavior*, 4(2): 193–212. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90104-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90104-3)
- Voicu, M. – Voicu, B. (2003): Volunteering in Romania: A Rara Avis. In: Dekker, P. – Halman, L. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer, Academic/Plenum Publishers. 143–160. DOI 10.1007/978-1-4615-0145-9
- Wilson, J. (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1): 215–240. DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wirth, L. (1973): Az urbanizmus, mint életmód. In: Szelényi I. (szerk.): *Városszociológia*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 41–64.