

## **ÖNKÉNTESSÉG A FELSŐOKTATÁSBAN, MINT AZ EGYÉNI KARRIERMENEDZSMENT RÉSZÉ**

**Márta MOHÁCSI<sup>1</sup> - Hajnalka FÉNYES<sup>2</sup>**

### **ABSTRACT**

In this study, we examine the motives behind higher education students' (N=2199) voluntary activity. Besides traditional volunteering, which has the objective of helping others, it is increasingly frequent among young people to take part in novel, career-focused volunteering, which is aimed at networking, the acquisition of professional knowledge, and the possibility to gain experience from various employers ("revolving-door volunteering"). We carry out cluster analysis and find that our sample indeed contains career-focused volunteers, who also find it important to help others, however. It is also revealed that voluntary activity among STEM (in particular, engineering, computer science, and natural sciences) and business students is rarely related to their field of study, implying that they cannot take full advantage of the career advancement potential offered by volunteering.

### **KEYWORDS**

volunteering, career management, higher education students, quantitative analysis

### **BEVEZETŐ**

Napjainkban az önkéntesség, növekvő trendeket mutat Közép-Kelet Európában a felsőoktatási hallgatók körében, és a hagyományos, segítő célú önkéntesség mellett megjelenik az új típusú, karrierépítő önkéntesség is. Ez utóbbi önkéntesség célja, hogy munkatapasztalatokra, kapcsolatokra és szakmai tudásra tegyenek szert a diákok, illetve cél lehet az is, hogy kipróbálják magukat több munkáltatónál (ezt hívja a szakirodalom „forgóajtós” önkéntességnek). Ez alapján az önkéntességre úgy is tekinthetünk, mint egyfajta egyéni karriermenedzsmentre, hiszen a későbbi elhelyezkedést is segítheti az itt szerzett tudás, tapasztalat és a kapcsolati tőke.

A cikk elméleti részében szó lesz a karrier és karriermenedzsment fogalmáról, az önkéntesség definíciójáról, motivációjáról, trendjeiről és a fiatalok, köztük a felsőoktatási hallgatók önkéntes munkájának trendjeiről, motivációjáról is. A dolgozat empirikus felében egy több Közép – Kelet európai országot átfogó kutatás adatai alapján (N=2199) elsőként leválogattuk az egyetemi éveik alatt önkéntes munkát végző hallgatókat (a diákok 46,8%-át), majd az önkéntesség motivációi mentén klaszterelemzést végeztünk, és két hallgatói csoportot különítettünk el. Kutatásunk során, a szakirodalomra építve azt feltételeztük (első hipotézis), hogy mintánkban a segítő célú önkéntesek mellett megjelennek majd a karrierépítő önkéntesek is. Ezután a klaszterek és a háttérváltozók (a diákok neme, a társadalmi háttér hat mutatója, a képzés területe és országa) kapcsolatát néztük meg keresztábrákkal és varianciaelemzéssel. A

---

<sup>1</sup> adjunktus (Assistant Professor), Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék (University of Debrecen, Faculty of Humanities, Department of Sociology and Social Policy)

<sup>2</sup> egyetemi docens (Associate Professor), Debreceni Egyetem, Bölcsészettudományi Kar, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék (University of Debrecen, Faculty of Humanities, Department of Sociology and Social Policy)

klaszterbe tartozás mellett megnéztük azt is, hogy az önkéntesség kapcsolódott-e a tanulmányok jellegéhez, és ezt is ütköztettük a háttérváltozókkal. Kutatásunk során azt is feltételeztük (második hipotézis), hogy ha nem kapcsolódik az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, kevésbé érvényesülnek a karrierépítő célok a hallgatók körében.

## **ELMÉLETI HÁTTÉR**

### **Karrier és karriermenedzsment**

Soós szerint: „a karrier alatt elsősorban szakmai előmenetelen alapuló, társadalmi és anyagi sikert értünk” [1]. A karrier jelentheti egy embernek a munkában eltöltött idejét, az egyén szakmai kibontakozását, fejlődését, a képességek fejlesztését és az önmegvalósítást. A karrier a munka világában betöltött szerepek sorozata, melynek során elvileg nő az illető presztízse, felelőssége és anyagi elismerése [2], [3]. Napjaikban a munkavállalók karrierjük tervezésénél elsősorban önmaguk igényeinek kielégítését, érdeklődésük fenntartását tartják szem előtt [4].

Az emberi erőforrás menedzsment magában foglalja a karriertervezést, a karriermenedzsmentet, a karrierfejlesztést és a karriergondozást is. A karriermenedzsment tehát az emberi erőforrás menedzsment része, amely lehet egyéni és szervezeti szintű. Szervezeti szinten a karriermenedzsment az alkalmazottak számára teremt fejlődési, előmeneteli lehetőségeket a szervezet életében [5]. Ennek „megjelenését az alkalmazottak motivációs szerkezetének átalakulása, munkahellyel szembeni elvárásainak változása és az egyre képzetesebb, sőt folyamatos fejlesztést, képzést igénylő munkaerő költségeinek emelkedése hívta életre” [6]. A karriermenedzsment szoros kapcsolatban van az emberi erőforrás menedzsment más formáival, sőt a karriermenedzsment egy új szempontú emberi erőforrás menedzsmentet is jelenthet [7].

A szervezeti karriermenedzsment során több eszköz is rendelkezésre áll a vállalatok számára. Lewis és Arnold (2012) megemlíti a képzést és fejlesztést, a mentorprogramokat és a teljesítményértékelést [8]. Emellett Poór és szerzőtársai (2017) kiemelik még a karrierkonzultációkat, formális karrierterveket, projektfeladatokat, kiküldetéseket, rotációt és a munkakör-gazdagítást. „Alkalmazásukat a szervezeti és a munkavállalói célok és igények, a működési keret, valamint az anyagi feltételek is befolyásolhatják” [9].

Lofquist és Dawis (1969) modelljében összehangolta az egyéni és a szervezeti szükségleteket [10]. „Amennyiben az egyén személyisége, képessége, tudása megfelel a szervezeti követelményeknek, munkakörnyezetnek, a szervezet elégedett lesz. Ugyanakkor ez a megfelelés nemcsak egyirányú, hanem kölcsönös. Eszerint ha a szervezet is kielégíti az egyén munkához kapcsolódó szükségleteit, elvárásait, az egyén jól fogja érezni magát a szervezetben, törekedve a magas teljesítményre az összeállítás fenntartása érdekében. Az egyéni elvárásoknak a szervezet lehetőségeivel való összeillése az egyén elégedettségéhez vezet” [11].

Soós szerint: „napjaikban a fiatalabb dolgozók karriertörekvéseit általában a szervezet is támogatja, így a karrierfejlődés számukra viszonylag zökkenőmentes. Ami azonban problémát okozhat például az egyetemi és főiskolai végzettségűeknek, a cégek által előírt többéves szakmai tapasztalat” [12]. Ezt az akadályt segíthet áthidalni a diákok fizetett és önkéntes munkavégzése az egyetemi évek alatt, melyet beírhatnak önéletrajzukba és a munkavállalók figyelembe tudnak venni. Azonban mind a fizetett, mind az önkéntes munkák esetén fontos, hogy azok jellege illeszkedjen a hallgató karrierterveikhez, illetve jó esetben – ha az illető tényleg azon a területen akar elhelyezkedni, amit tanult - a szakjához, képzési területéhez is. A később tárgyalt „forgóajtós önkéntesség” esetén pedig az is előfordulhat, hogy egyes munkák kipróbálása után megváltoznak a hallgatók karriertervei, tudatosabbak lesznek a végzés utáni álláskereséskor, és ez a munkáltatóknak is előnyös, hiszen kisebb a rizikó, hogy az egyén „nem válik be”.

### **Az önkéntesség definíciója és motivációi**

Az önkéntesség három legfontosabb jellemzője, hogy nem kötelező tevékenység (így például a 2012-ben bevezetett Iskolai Közösségi Szolgálat a középiskolákban nem fér bele a definícióba), mások (egyének, szervezet, vagy az egész társadalom) érdekében történik és végül, hogy nem jár érte fizetség. Voicu és Voicu (2003) az önkéntességet ennél szűkebb értelemben definiálja és csak a formális (szervezeti) keretek között zajlót tekinti önkéntes munkának [13]. Wilson (2000) viszont megkülönbözteti a szervezeti tagsággal nem járó programcentrikus önkéntességet és a szervezeti tagsággal járó önkéntességet [14].

Többen kiemelik, hogy az önkéntesség nem tisztán altruista tevékenység, mivel az önkéntesség egyéni haszonnal is jár. Meijs et al. (2003) szerint annál inkább tekinthető önkéntességnek egy adott tevékenység, minél inkább meghaladják a költségei a vele járó hasznot [15]. Dekker és Halman (2003) szerint az önkéntesség motivációi lehetnek belső, egyéni személyiség-jellemzők (pl. segítőkészség, aktivitás, nagylelkűség), de a külső tényezők is (pl. mások véleménye) [16].

Altruista és egoista motivációk is vezethetnek önkéntes tevékenységhez, és megfigyelhető, hogy napjainkban inkább a racionális motivációk dominálnak. Az önkéntesség motivációja tehát lehet altruista, instrumentális (egoista), de vegyes típusú is.

Vita van a kutatók között, hogy az önkéntességre az önkéntes munka vagy az önkéntes tevékenység a helyes kifejezés. Hustinx-Lammartyn (2003) és Mutz (2002) kiterjesztették a munka definícióját, és megalkották a „munka triád fogalmát”, ahol megkülönböztették a „fizetett munkát”, az „önkéntes munkát” (önkéntes, nem fizetett, mások számára végzett) és az „önértékű munkát” (önkéntes, nem mások számára végzett, szubjektív jelentéssel és értékkel bíró) [17], [18]. Az utóbbi két kategória között azonban a határ elmosódik, mivel napjainkban az önkéntesség altruista jellege csökken, nő a szubjektív önértéke, beleértve akár az örömszerzés, a szórakozás szükségletét, motivációját is [19]. Megjelent az ún. szabadidős önkéntesség, bár a szabadidős tevékenységek csak akkor tekinthetők önkéntességnek, ha mások javára is végez munkát valaki a tevékenység során. Ezek a szabadidős önkéntes tevékenységek egyszerre szolgálják az egyén és mások javát, érdekeit [20].

Czike és Kuti (2006) a motivációk két típusát különböztetik meg, a *gyakorlati-pragmatista* motivációkat, ami főleg a fiatalokra jellemző, és az *altruista-idealista* motivációkat, ami inkább az idősebb vallásos emberekre jellemző [21]. Czike és Bartal (2005) a szervezeti keretek között önkénteskedők körében nyolcféle motivációt figyeltek meg: (1) a szegényeken való segítést, (2) a tapasztalatszerzést, (3) a vallás és a hit fontosságát, (4) a kihívást, szakmai fejlődést, (5) az erkölcsi kötelességet, (6) a szabadidő hasznos eltöltését, (7) az új barátok szerzését és végül (8) a közösséghez tartozást. Ez alapján két típus rajzolódott ki. A régi típusú (*tradicionális, közösségi*) önkéntesség (1., 3., 5. és 8. motiváció), ami inkább az idősek körében jellemző, és az új típusú (*modern*) önkéntesség (2., 4., 6. és 7. motiváció), ami pedig inkább a fiatalokra jellemző [22].

Más kutatók is az önkéntesség két típusát különböztetik meg. Ezek közt a tradicionális önkéntesség altruista motivációkra épül (jó másokon segíteni), és fontos benne a szociális interakció és a közösség. A modern önkéntesség motivációi között találjuk a karrierépítést, a személyes és szakmai fejlődést, a szabadidő hasznos eltöltését, a kapcsolatépítést és a munkatapasztalat szerzést [23], [24].

### **Az önkéntesség és a fiatalok**

Wollebæk és Selle (2003) eredményei szerint a tradicionális, értékalapú önkéntesség csökken, miközben a kulturális és szabadidős önkéntesség, a sport- és a fogyatékosokat támogató szervezetek, a szomszédsági csoportok jelentősége nő. Az új típusú önkéntesség rövidebb elkötelezettséggel jár és a szervezetekben erős a fluktuáció [25].

Inglehart (2003) eredményei szerint a fiatalok új, rugalmasabb, kevésbé állandó szervezeti keretek között végeznek önkéntes tevékenységet (főleg karitatív és

sportszervezetekben). Jellemző még a fiatalokra a szabadidős önkéntesség mellett a posztmodern önkéntesség is. Ez utóbbinál maga a részvétel a fontos; mert jó másokkal együtt lenni; mert identitást ad, például a zöld- és békeszervezetekben való részvétel [26].

Stefanescu és Osvat (2011) romániai egyetemisták körében megkülönböztetett önérdékű és szakmai tapasztalatszerző motivációkat (kapcsolatépítés, hasonló érdeklődésű körűekkel való találkozás, a szabadidő hasznos eltöltése, sport és kulturális aktivitások tanulása és végzése, információszerzés, készségfejlesztés, könnyebb munkához jutás) és altruista motivációkat (hasznos legyen a társadalomnak, másokért cselekszik, a saját és mások jogainak és érdekeinek védelme). Eredményeik szerint Románia fiataljait inkább kevert típusú motivációk jellemezték, ahol a karrierépítő célok mellett a segítő szándék is fontos volt [27].

Az egyetemisták önkéntességét az is motiválhatja Handy és munkatársai (2010) szerint, hogy beírassák az önéletrajzukba [28]. Azonban ez a motiváció nem olyan erős Közép-Kelet Európában mint például az USA-ban és Kanadában. Ott az állásinterjú a munkáltatók többsége figyelembe veszi azt, hogy volt-e valaki önkéntes, míg térségünkben ez még ritkaságszámba megy. Emellett Handyék kiemelik, hogy az egyetemistáknál a karrierépítő motiváció nem feltétlenül egoista motiváció. Ez inkább csak egy jelzés a munkáltató felé, hogy az illető karriertudatos, és hogy alkalmasabb a feladatra, mint aki nem önkénteskedett.

Ide kapcsolható fogalom a „*kísérletező szocializáció*”, mely nagyobb aktivitást kíván a fiatalok részéről, és a kipróbálás, változtatás és újrakezdés jellemzi. Ezzel összhangban jellemző a fiatalokra az ún. „forgóajtós önkéntesség”, mely rövidebb ideig tart, változatos, és melynek során különféle szervezeteknél próbálhatják ki magukat a fiatalok, segítve ezzel a nekik megfelelő későbbi állás megtalálását [29].

A fiatalok önkéntességének további jellemzője a tőkekonvertálás [30]. Az önkéntességért ugyan nem jár fizetés, de a fiatalok hasznos kapcsolatokra és tudásra (kulturális tőkére) tesznek szert, amit később gazdasági előnyökre válthatnak. Emellett ha egy hátrányos helyzetű diák nem kapja meg otthonról ezeket a tőkét, az önkéntes munkával is kompenzálhatja hátrányait. Ráadásul az önkéntesség is munka, tehát szocializálja a fiatalokat a munka világára, megtanulják az alapvető munkavégzési szabályokat, szokásokat, csapatmunkát, konfliktusok kezelését stb., amit az egyetemi képzés során feltehetőleg nem sajátíthatnak el.

## ADATOK, VÁLTOZÓK, MÓDSZEREK

Az adatok egy 2018/19-es tanévben felvett, nagymintás hallgatói adatbázisból származnak (N=2199). A kutatás<sup>3</sup> Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben<sup>4</sup>, valamint négy ország (Szlovákia, Románia, Ukrajna, Szerbia) felsőoktatási intézményeiben<sup>5</sup> folyt. A magyarországi minta (N=1034) kvótás és a karokra, a képzés területére valamint a finanszírozási formára reprezentatív. A határon túli intézményekben törekedtünk a valószínűségi mintavételre, és a hallgatókat csoportosan egyetemi/főiskolai kurzusokon kerestük fel, ahol teljes körűen kérdeztük le őket (N=1165). A mintában nappali munkarendű másodéves BA/BSc képzéses és másod- vagy harmadéves osztatlan képzéses hallgatók szerepeltek.

<sup>3</sup> „Társadalmi és szervezeti tényezők szerepe a hallgatói lemorzsolódásban.”

<sup>4</sup> Debreceni Egyetem, Nyíregyházi Egyetem, Debreceni Református Hittudományi Egyetem, Szent Atanáz Görögkatolikus Hittudományi Főiskola

<sup>5</sup> Babes-Bolyai Tudományegyetem (BBTE), Emánuel Egyetem, II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, Konstantin Filozófus Egyetem Nyitra, Munkácsi Állami Egyetem, Nagyvárad Állami Egyetem, Partiumi Keresztény Egyetem (PKE), Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem, Selye János Egyetem, Újvidéki Egyetem, Ungvári Nemzeti Egyetem.

A képzési területeket öt kategóriába vontuk össze, úgy hogy nagyjából hasonló arányban szerepeljenek bennük a diákok.<sup>6</sup> A képzés országa szerint 961 magyarországi, 647 romániai, 189 ukrainai, 129 szlovákiai és végül 97 szerbiai kérdeztünk volt. A minta 30,1%-a férfi és 69,9%-a nő volt. A társadalmi háttért egyrészt a szülők iskolai végzettségével (anya és apa elvégzett osztályainak száma), másrészt négy anyagi helyzet mutatóval közelítettük. A család anyagi helyzetét egyrészt az egyes fogyasztási cikkekkel való rendelkezéssel mértük<sup>7</sup> másrészt egy szubjektív anyagi helyzet mutatóval, mely a család anyagi helyzetét a diák csoporttársaihoz viszonyítja (1–5 skálán, ahol 3 jelöli az átlagos helyzetet). A saját anyagi helyzet objektív mérésére egy összevont indexet alkottunk, ahol egyes tartós fogyasztási cikkekkel való rendelkezést vizsgáltunk<sup>8</sup>, a szubjektív mutató<sup>9</sup> pedig azt vizsgálta, hogy telik-e a diáknak jelentős kiadásra is vagy a mindennapi kiadásokra sem telik.

A mintában leválogattuk azokat a diákokat, akik végeztek önkéntes munkát valamilyen gyakorisággal tanulmányaik alatt (46,8%). Ezután az önkéntesség motivációi mentén klaszterelemzést végeztünk (a kérdőívben szereplő nyolc lehetséges motivációt lásd az 1. táblázatban, ezek fontosságát jelölhették a kérdeztettek 1-4 skálán), majd megnéztük a kapott klaszterek és a háttérváltozók kapcsolatát keresztábrákkal és varianciaelemzéssel.

## EREDMÉNYEK

Azok körében, akik végeztek önkéntes munkát valamilyen gyakorisággal, a motivációk alapján klaszterelemzést végeztünk. Az eredmények értékelése során a kétklaszteres megoldást választottuk, mert az volt jól értelmezhető. (A három klaszteres megoldásnál sem különült el a csak segítő célú és a csak karrierépítő önkéntes motiváció, hanem voltak vegyes csoportok.) Az első csoport (449 fő) esetében domináns motiváció a segítő szándék, és a karrierépítő célok nincsenek annyira előtérben, míg a másik csoportban (524 fő) a segítő szándék mellett fontosak voltak a karrierépítő célok is. Tehát a régi típusú, segítő célú önkéntesség mellett nem volt egy tisztán új típusú, karrierépítő motiváció, a karrierépítőknél is fontos volt a segítő attitűd. A karrierépítő önkéntesekre jellemző a szakmai fejlődés célja (a kulturális tőke gyarapítása), a kapcsolatépítés (a kapcsolati tőke növelése) és végül a munkatapasztalatszerzés, ezt feltehetőleg kamatoztatni fogják a munkahelykereséskor és későbbi karrierjükben (1. táblázat).

1. táblázat: Az önkéntesség motivációi mentén képzett klaszterek klaszterközéppontjai (K-means klaszter, 100 iteráció, missing pairwise), a 3 (inkább fontos kategória)-nál nagyobb értékeket vastagon és csillaggal jelöltük

<sup>6</sup> Bölcsész és társadalomtudomány (N=473), gazdasági (N=280), reál: informatika, műszaki és természettudomány (N=350), egyéb, az előbbi kategóriákba nem besorolt pedagógus (N=565), egyéb (N=531).

<sup>7</sup> Az index összetevői: Van-e a családja tulajdonában saját lakás vagy családi ház, öt évnél újabb autó, plazma TV vagy LCD TV, asztali számítógép vagy laptop otthoni internet hozzáféréssel, táblagép vagy e-book olvasó, mobil internet (telefonon vagy táblagépen), mosogatógép, klíma, okos telefon.

<sup>8</sup> Az index összetevői: rendelkezik-e a diák saját lakással, házzal, saját személyautóval, átlagnál drágább telefontal (pl. iPhone), átlagnál drágább laptop/PC-vel, tablettel vagy e-book olvasóval és végül lakáskassza megtakarítással.

<sup>9</sup> 1: Gyakran előfordul, hogy nincs pénzem a mindennapi szükségleteimre sem. 2: Előfordul, hogy a mindennapi kiadásaimra nem telik. 3: Mindenem megvan, de nagyobb kiadásokra nem telik. 4: Mindenem megvan és jelentősebb kiadásokra is telik.

	csak segítő célúak	segítő és karrierépítők
Új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés.	2,57	<b>3,50*</b>
Hogy jobban érzem magam.	2,68	<b>3,37*</b>
Hogy segítek másokon.	<b>3,03*</b>	<b>3,52*</b>
Új ismerősök, barátok szerzése.	2,48	<b>3,43*</b>
Munkatapasztalat szerzése.	2,61	<b>3,49*</b>
Mert a barátaim, családtagjaim is önkénteskednek.	1,89	2,57
Hogy beírhattam az önéletrajzomba.	1,89	2,74
Hitbéli meggyőződésemmel.	1,82	2,68
N	449	524

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

A két klaszter végső klaszterközéppontjának távolsága 2,281. A motivációkhoz kapcsolódó F értékeket a 2. táblázat mutatja meg.

2. táblázat: Az ANOVA tábla szerint az önkéntesség motivációinak F értékei

	F	Sig.
Új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés.	400,522	0,000
Hogy jobban érzem magam.	244,345	0,000
Hogy segítek másokon.	126,736	0,000
Új ismerősök, barátok szerzése.	464,634	0,000
Munkatapasztalat szerzése.	357,047	0,000
Mert a barátaim, családtagjaim is önkénteskednek.	135,635	0,000
Hogy beírhattam az önéletrajzomba.	221,506	0,000
Hitbéli meggyőződésemmel.	193,844	0,000

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

A két klaszter szignifikánsan ( $p=0,000$ ) eltért abban, hogy a csoport hány százalékánál kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, összhangban a várakozásokkal. Összességében az önkéntesek 58%-ánál kapcsolódott a munka a tanulmányaik jellegéhez, de a segítő és karrierépítő célúaknál a két harmada, míg a segítő célúaknál csak a fele. 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 munkatapasztalat szerzés (egy más területen), a kapcsolatépítés és szakmai fejlődés fontos lehet a későbbi karrier szempontjából.

3. táblázat: A klaszterek nemi megoszlása (Khi-négyzet  $p=0,023$ ),

Itt és a további táblázatokban az aláhúzva szereplő értékeknél az adjusted reziduals abszolút értéke nagyobb, mint kettő.

Klaszterek	nők	férfiak	N
csak segítő célúak	70,7%	29,3%	440
segítő és karrierépítők	77,1%	22,9%	512

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

Nemenként nem volt szignifikáns különbség, hogy kapcsolódott-e a munka a tanulmányok jellegéhez, de az önkéntesség motivációi szignifikánsan eltérőek voltak nemenként (3. táblázat). Míg a csak segítő célú csoportban a férfiak, a segítő és karrierépítő csoportban a nők

voltak felülreprezentálva. Az eredmény magyarázata során megnéztük a képzési területi különbségeket is (4. táblázat).

4. táblázat: A klaszterek megoszlása képzési terület szerint (Khi-négyzet  $p=0,049$ )

Klaszterek	bölcsész, társadalom- tudomány	gazdaság- tudomány	műszaki, informatika, természet- tudomány	pedagógia	egyéb	N
csak segítő célúak	22%	11,6%	15,8%	26,7%	23,8%	449
segítő és karrierépítők	26,7%	9,7%	10,3%	30%	23,3%	524

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

A reál (műszaki, informatikai és természettudományi) területen felülreprezentáltak a csak segítő célú önkéntesek, összhangban a nemi megoszlással, mivel itt több férfi tanul, mint nő. Közre játszhat a fenti eredményekben, hogy ezek a területek nem kifejezetten segítő szakmákra készítene fel, így feltehetőleg szakmán belül nem tudnak olyan nagy arányban önkénteskedni a diákok (nincs annyi önkéntes lehetőség), és emiatt nem is dominálnak a karrierépítő célok. Ennek ellenőrzésére megnéztük képzési területenként, hogy mennyire kapcsolódott az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez (5. táblázat).

5. táblázat: Kapcsolódott-e az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez képzési terület szerint (Khi-négyzet  $p=0,000$ )

	bölcsész, társadalom- tudomány	gazdaság- tudomány	műszaki, informatika, természet- tudomány	pedagógia	egyéb
kapcsolódott	63,4%	43,6%	38,3%	67,7%	58,5%
nem kapcsolódott	36,6%	56,4%	61,7%	32,3%	41,5%
N	243	110	128	279	236

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

Látható, hogy a bölcsész és társadalomtudományi területen, illetve a pedagógia területén jobban kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, feltehetőleg mivel ezek a területek közelebb állnak a segítő szakmákhoz. A gazdasági és reálterületeken viszont jóval kevesebb esetben kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez. Mindez megmagyarázza a klaszterek nemi és képzési terület szerinti megoszlásának különbségeit is. Ezután a képzés országa szerinti különbségeket vizsgáltuk (6. táblázat).

6. táblázat: A klaszterek megoszlása a képzés országa szerint (Khi-négyzet  $p=0,000$ )

Klaszterek	HU	RO	UA	SK	SB	N
csak segítő célúak	47,1%	32,5%	9%	7,3%	4,1%	412
segítő és karrierépítők	32,8%	47,4%	8,1%	6,1%	5,6%	479

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

Látható, hogy a csak segítő célúak a Magyarországon tanulók körében, a segítő és karrierépítő önkéntesek pedig a romániai diákok körében voltak felülreprezentálva (a többi országban a viszonylag kis elemszámok miatt nem voltak jelentős aránybeli különbségek). Ebben az eredményben valószínűleg a képzési területi különbségek és a nemi aránybeli különbségek is

közre játszhatnak. Ezután megnéztük azt is, mennyiben kapcsolódott az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez országoként (7. táblázat).

7. táblázat: *Kapcsolódott-e az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez a képzés országa szerint (Khi-négyzet  $p=0,000$ )*

	HU	RO	UA	SK	SB
kapcsolódott	49,6%	68,0%	45,5%	55,9%	61,4%
nem kapcsolódott	50,4%	32,0%	54,5%	44,1%	38,6%
N	353	381	77	59	44

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

A klaszterek megoszlásával összhangban a magyarországi diákoknál inkább nem kapcsolódott, míg a romániai diákoknál inkább kapcsolódott az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez, de itt az ukrainai diákoknál is kimutatható, hogy a magyarországiakhoz hasonlóan nem kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez. Összességében tehát a romániai diákoknál fontosak a karrierépítő célok és nagy arányban kapcsolódik az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, melynek oka lehet, hogy a romániai mintában sok volt a humán (bölcész és társadalomtudományi terület) és pedagógia szakos hallgató, és ezek a képzetek közelebb állnak a segítő szakmákhoz.

A képzés jellemzői után megnéztük azt is, hogy a diákok neme mellett a társadalmi háttér hogyan befolyásolta az önkéntesség motivációit. Három esetben találtunk szignifikáns eltérést a klaszterek között (8. táblázat).

8. táblázat: *Egyes társadalmi háttérmutatók és a klaszterek kapcsolata (összehasonlító átlagok)*

Klaszterek		anya elvégzett osztályai	család relatív anyagi helyzete	saját szubjektív anyagi helyzet
csak segítő célúak	átlag	12,6659	3,2489	3,1787
	N	440	442	442
	szórás	2,46520	,74782	,58492
segítő és karrierépítők	átlag	13,0202	3,3762	3,2549
	N	496	513	514
	szórás	2,68697	,84362	,62690
ANOVA	szign.	0,037	0,014	0,054

Forrás: PERSIST 2019 kutatás

A segítő és egyben karrierépítő önkénteseknek összességében jobb volt a társadalmi háttere, az anyák iskolázottságát, a család relatív anyagi helyzetét és a diák saját anyagi helyzetét tekintve is (a többi társadalmi háttérmutató átlagai nem különböztek klaszterenként). Megnéztük azt is, hogy a háttérmutatókkal mennyiben függ össze, hogy kapcsolódott-e az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, azonban itt csak a diák saját objektív anyagi helyzete tekintetében volt eltérés. A saját anyagi helyzet jobb volt azok körében, ahol kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez. Összességében tehát a karrierépítés fontosabb a jó háttérű diákoknak. Ezek a diákok, feltehetőleg részben jobb háttérük következtében, inkább felismerik az önkéntességben rejlő karrierépítési lehetőségeket.

## ÖSSZEGZÉS

A mintában levő hallgatók körülbelül fele végzett valamilyen gyakorisággal önkéntes munkát felsőoktatási tanulmányai során, és az önkéntesség motivációi mentén két (nagyjából hasonló



nagyságú) csoportot tudunk körül határolni. A régi típusú elsősorban segítő célú önkéntesek mellett – feltételezésünkkel összhangban - jelen voltak a karrierépítő célú önkéntesek is, akiknek fontos volt a munkatapasztalatszerzés mellett a szakmai fejlődés és a kapcsolatépítés is önkéntes munkájuk során. Azonban a tisztán karrierépítő cél nem jelent meg, a karrierépítő önkénteseknek is fontos szempont volt a segítő szándék.

Kimutattuk, hogy részben szemben a várakozásokkal a csak segítő célú önkéntesség inkább a férfiakra és a reálterületen (műszaki, informatika, természettudomány) tanulókra volt jellemző. Ezt azzal magyaráztuk, hogy ezeken a férfitúlsúlyú képzési területeken kevesebb a tanulmányokkal összefüggő önkéntes munkalehetőség, mivel távolabb állnak a segítő szakmáktól, és ezért szorultak háttérbe a karrierépítő célok az önkéntes munka során az itt tanulóknál.

A karrierépítő önkéntesség (ahol a segítő attitűd is fontos volt) pedig inkább a nőkre jellemző, összhangban azzal, hogy a nőtúlsúlyú képzési területek sok esetben segítő szakmákra készítene fel, és feltehetőleg több a tanulmányokkal összefüggő önkéntes munkalehetőség, így jobban előtérbe kerülhetnek a karrierépítő célok az önkéntes munka során. Emellett kimutattuk azt is, hogy a karrierépítő célok inkább a jó társadalmi háttérű diákokra jellemzőek, mivel feltehetőleg a kedvező háttér következtében jobban tudatosítják az önkéntességben rejlő karrierépítési lehetőséget.

Kimutattuk azt is, hogy míg a magyarországi hallgatóknál inkább a csak segítő célok, a romániai hallgatóknál a karrierépítő célok vannak előtérben, melynek oka lehet, hogy a romániai mintában sok volt a humán (bölcész és társadalomtudományi terület) és pedagógia szakos hallgató, ahol jobban kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez. Látható volt az is, hogy a reálterületek mellett még a gazdasági képzésekben is csak kevésbé kapcsolódott az önkéntesség a tanulmányok jellegéhez, tehát ők sem tudják annyira kihasználni az önkéntességben rejlő karrierépítési lehetőséget.

Végül érdekes eredményünk volt, hogy – szemben második feltevésünkkel - a karrierépítő önkénteseknél az önkéntes munkák egyharmada nem kapcsolódott a tanulmányok jellegéhez. Ezt részben azzal magyaráztuk, hogy a diák lehet, hogy az önkéntességgel a téves pályaválasztást korrigálja, másrészt viszont lehet, hogy a diákok a más területeken szerzett munkatapasztalatot, kapcsolati tőkét és ismereteket is fontosnak tartják jelenlegi karrierjük építése szempontjából.

## KÖSZÖNET

A "Társadalmi és szervezeti tényezők szerepe a hallgatói lemorzsolódásban" 123847 számú projekt a CHERD-Hungary kutatócsoport keretében, az NKFI támogatásával, a K-17 pályázati program finanszírozásában valósult meg.

## IRODALOMJEGYZÉK

- [1] SOÓS Julianna Katalin (2007): Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. In: Munkaügyi Szemle, 2007. április 20-24. p. 20.
- [2] CSÁNYI Zsuzsanna (2003): A karrier pszichológiai és szervezeti megközelítései. In: Alkalmazott Pszichológia, V., 3-4., pp. 37–59.
- [3] SOÓS Julianna Katalin (2007): Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. In: Munkaügyi Szemle, 2007. április 20-24. p. 20.
- [4] SOÓS Julianna Katalin (2007): Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. In: Munkaügyi Szemle, 2007. április 20-24. p. 20.
- [5] KONCZ Katalin (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment. In: Vezetéstudomány, XXXIII. évf. 2002. 4. szám, 2–14.

- [6] KONCZ Katalin (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment. In: Vezetéstudomány, XXXIII. évf. 2002. 4. szám, 2–14. p. 2.
- [7] KONCZ Katalin (2002): Életpálya és munkahelyi karriermenedzsment. In: Vezetéstudomány, XXXIII. évf. 2002. 4. szám, 2–14.
- [8] LEWIS, S. – ARNOLD, J. (2012): Organisational career management in the UK retail buying and merchandising community. *International Journal of Retail & Distribution Management*. Vol. 40. No. 6. pp. 451–470. <https://doi.org/10.1108/09590551211230269>
- [9] POÓR József – BALOGH Gábor – BÁLINT Brigitta – DOBAY Péter – KOLLÁR Csaba (2017): Integrált és integráló EEM-rendszerek és eszközök. In: *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások*. Szerk.: Karoliny Mártonné – Poór József, Wolters Kluwer, Budapest, 359–395. p. 363.
- [10] LOFQUIST, L. H., DAWIS, R. V. (1969): *Adjustment to Work*. Appleton-Century-Crofts, New York
- [11] SOÓS Julianna Katalin (2007): Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. In: *Munkaügyi Szemle*, 2007. április 20–24. pp. 20–21.
- [12] SOÓS Julianna Katalin (2007): Karrier összehangolása egyéni és szervezeti szinten. In: *Munkaügyi Szemle*, 2007. április 20–24. p. 21.
- [13] VOICU, M., VOICU, B. (2003): Volunteering in Romania: A Rara Avis. In Dekker, Paul, Halman, Loek (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. pp. 143–160. [https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9_9)
- [14] WILSON, J. (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology* 26. pp. 215–240.
- [15] MEIJS, L., HANDY, F., CNAAN, R., BRUDNEY, J. L., ASCOLI, U., RANADE S., HUSTINX, L., WEBER, S., WEISS, I. (2003): All in the Eyes of the Beholder? Perceptions of Volunteering Across Eight Countries. In Dekker, Paul, Halman, Loek (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. pp. 19–34.
- [16] DEKKER, P., HALMAN, L. (2003): Volunteering and Values: An Introduction. In Dekker, Paul, Halman, Loek (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. pp. 1–18. [https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0145-9_1)
- [17] HUSTINX, L., LAMMERTYN, F. (2003): Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Society* 2. pp. 167–187.
- [18] MUTZ, G. (2002): Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. *Arbeit* 1. pp. 21–32.
- [19] STEBBINS, R. A. (1996): Volunteering: A Serious Leisure Perspective. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 2. pp. 211–224.
- [20] KAPLAN, M. (1975): *Leisure Theory and Policy*. New York, Wiley
- [21] CZIKE Klára, KUTI Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyosság és társadalmi integráció*. Budapest, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Önkéntes Központ Alapítvány
- [22] CZIKE Klára, BARTAL Annamária (2005): *Önkéntesek és non-profit szervezetek*. Piliscsaba, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Pázmány Péter Katolikus Egyetem
- [23] PERPÉK Éva (2012): Formal and informal Volunteering in Hungary, Similarities and Differences. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy* 1. pp. 59–80.
- [24] CZIKE Klára, KUTI Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyosság és társadalmi integráció*. Budapest, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Önkéntes Központ Alapítvány
- [25] WOLLEBÆK, D., SELLE, P. (2003): Generations and Organizational Change. In Dekker, Paul, Halman, Loek (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*.

- New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. pp. 161–179.
- [26] INGLEHART, R. (2003): Modernization and Volunteering. In Dekker, P., Halman, D. (eds.): *The Values of Volunteering. Cross-Cultural Perspectives*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers. pp. 55–70.
- [27] STEFANESCU, F., OSVAT, C. (2011): Volunteer Landmarks among College Students. *The Yearbook of the „Gh. Zane” Institute of Economic Reserches*. 01/2011, 20(2) pp. 139–149.
- [28] HANDY, F. HUSTINX, L., KANG C., CNAAN R. A., BRUDNEY J. L., HASKI-LEVENTHAL D., HOLMES K., MEIJS L. C. P. M., 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* 39(3) pp. 498–523. <https://doi.org/10.1177/0899764009344353>
- [29] HUSTINX, L. (2001): Individualization and New Styles of Youth Volunteering: an Empirical Exploration. *Voluntary Action* 2. pp. 57–76.
- [30] BOURDIEU, P.(1998): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Lengyel György, Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest, Aula, pp. 155–176.