

AZ ÖNKÉNTESSÉG ÉS A JÖVŐTUDATOS MUNKAMORÁL A FELSŐOKTATÁSI HALLGATÓK KÖRÉBEN. EGY KÖZÉP- ÉS KELET-EURÓPÁBAN VÉGZETT KVANTITATÍV KUTATÁS EREDMÉNYEI

FÉNYES HAJNALKA¹ – PUSZTAI GABRIELLA²

DOI: <https://doi.org/10.53585/OnkSzem.2026.2.25-52>

Absztrakt

Tanulmányunk a felsőoktatási hallgatók önkéntessége és a jövőtudatos munkamorál közötti lehetséges összefüggéseket vizsgálja. Az önkéntesség – bár fizetés nélküli tevékenység – általában véve professzionális munkamorált is igényel, amely magában foglalja az elkötelezettséget, a következetességet és a megbízhatóságot, mivel kölcsönös megállapodásokon alapuló tevékenységként etikai, esetenként pedig jogi kötelezettségekkel is együtt jár. A jövőorientáció és a munkamorál kapcsolatát a klasszikus szerzők, többek között Max Weber és Pierre Bourdieu munkái már elemezték, azonban az önkéntességgel való összefüggése mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalomban kevésbé kutatott területnek számít.

Tanulmányunkban bevezetjük a *jövőtudatos munkamorál* fogalmát, amely a jövőorientáció cselekvéshez kapcsolódó dimenzióját ragadja meg. Kutatásunk arra keresi a választ, hogy az önkéntes tapasztalattal rendelkező hallgatók magasabb jövőtudatos munkamorállal rendelkeznek-e, valamint, hogy az önkéntesség milyen motivációi állnak kapcsolatban e konstrukcióval.

Elemzésünk egy nagymintás kérdőíves adatfelvételre épül (N=1336), amely öt közép- és kelet-európai ország hét magyar tannyelvű felsőoktatási intézményében zajlott. Vizsgálataink függő változója a jövőtudatos munkamorál, amelyet meglévő mérőeszközök adaptálásával kialakított, nyolc itemet tartalmazó főkomponens segítségével mértünk. A hallgatók önkéntes tevékenysége és önkéntességük motivációi regressziós modelljeink magyarázó változóiként szerepelnek, további kontrollváltozók bevonása mellett.

Két- és többváltozós regressziós elemzéseink eredményei alapján megállapítható volt, hogy az önkéntesség pozitív kapcsolatban áll a jövőtudatos munkamorállal. Ugyanakkor a kapcsolat iránya a

¹Fényes Hajnalka (PhD), közgazdász-szociológus, habilitált egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Szociológia és Szociálpolitika Tanszék.

²Pusztai Gabriella (MTA doktor), Debreceni Egyetem, Nevelés- és Művelődéstudományi Intézet, MTA-DE-Jövőtudatosság Fejlesztése kutatócsoport, intézetigazgató egyetemi tanár, kutatócsoport vezető.

A tanulmány alapját képező kutatást a MTA-DE Jövőtudatosság Fejlesztése Kutatócsoport (Debreceni Egyetem Bölcsészettudományi Kar) hajtotta végre és a Magyar Tudományos Akadémia Közoktatás-fejlesztési Kutatási Programja támogatta.

szakirodalom alapján nem tekinthető egyértelműnek, mivel az is feltételezhető, hogy a magasabb jövőtudatos munkamorállal rendelkező hallgatók nagyobb valószínűséggel végeznek önkéntes munkát. További fontos eredményünk, hogy a segítségnyújtás másoknak, mint önkéntes motiváció erősebb pozitív kapcsolatot mutat a jövőtudatos munkamorállal, mint a karrierorientált önkéntes motivációk. Eredményeink arra utalnak, hogy a jövőtudatos munkamorál nem csupán az egyéni célokkal és aspirációkkal függ össze, hanem a közösségi szerepvállalás és társadalmi részvétel különböző formáival is együtt jár.

Kulcsszavak: jövőtudatos munkamorál, felsőoktatási hallgatók, önkéntesség, motivációk, kvantitatív elemzés, Közép- és Kelet-Európa

Volunteering and future-conscious work ethic among university students. Results of a quantitative study conducted in Central and Eastern Europe

Hajnalka Fényes – Gabriella Pusztai

Abstract

This study explores the possible relationship between volunteering and future-conscious work ethic among higher education students. Even though volunteering is unpaid, it requires a professional work ethic characterized by commitment, consistency, and reliability, as it operates through mutual agreement involving ethical and, in some cases, legal obligations. The relationship between future consciousness and work ethic has been examined in the works of classical theorists such as Max Weber and Pierre Bourdieu; however, its connection to volunteering remains an underexplored topic both in Hungarian and international studies.

In this paper, we introduce the concept of *future-conscious work ethic*, which captures the action-related component of future orientation. Our research questions investigate whether students with volunteering experience demonstrate higher levels of future-conscious work ethic and which motivations for volunteering are associated with this construct.

The data is derived from a large-scale survey (N=1336) conducted in seven Hungarian-language higher education institutions across five Central and Eastern European countries. Future-conscious work ethic constitutes the dependent variable of our analyses, and it is measured through a principal component consisting of eight items adapted from existing scales. Students' volunteering activities and volunteering motivations serve as explanatory variables in our regression analyses, alongside additional control variables.

The results of both bivariate and multivariate regression analyses indicate that volunteering positively impacts future-conscious work ethic. At the same time, the direction of this relationship remains ambiguous according to the literature, as it is also possible that students characterized by stronger future-conscious work ethic are more likely to engage in volunteering activities. Another noteworthy finding is that helping others as a volunteering motivation demonstrates a stronger positive relationship with future-conscious work ethic than career-oriented volunteering motivations.

The significance of our findings lies in the demonstration that future-conscious work ethic is associated not only with individual aspirations, but also with forms of community engagement and social participation.

Keywords: future-conscious work ethic, higher education students, volunteering, motivations, quantitative analysis, Central and Eastern Europe

BEVEZETÉS

A posztindusztriális gazdaság egyik meghatározó sajátossága a munka destandardizálódása, amely a hagyományos, stabil és teljes munkaidős foglalkoztatási formák visszaszorulásában, és az atipikus munkaviszonyok (kötött versus kötetlen munkaidő, online versus offline foglalkoztatás stb.) térnyerésében nyilvánul meg. A foglalkoztatási formák diverzifikációja emellett a foglalkoztatás és a munkanélküliség közötti bizonytalan, hibrid státuszok elterjedéséhez vezet, amelyek különösen a fiatal generációk számára válnak tartóssá (Hustinx – Lammertyn 2000). E munkaerőpiaci kihívásokban még inkább felértékelődik a jövőtudatosság és a munkamorál kérdése, aminek közvetlen és közvetett hatása van az önkéntességre is.

Kutatásunk kontextusa különös érdeklődésre tarthat számot, mivel a közép- és kelet európai régió országaiban kiépülő kapitalizmus három évtizede után azt vizsgáljuk meg, hogy miként alakult a fiatalok munkához való viszonyulása a munka világának 21. századi, új jelenségei hatására.

A jövőorientáció és a munkamorál kapcsolatát a szociológia klasszikus szerzői már részletesen vizsgálták. E témában különösen meghatározóak Max Weber és Pierre Bourdieu munkái. Ugyanakkor a jövőorientáció, a munkamorál és az önkéntesség közötti összefüggések feltárása mind a hazai, mind a nemzetközi szakirodalomban viszonylag kevésbé kutatott területnek tekinthető. Nyitott kérdés a szakirodalomban, hogy mely tanulói csoportokban és milyen tényezők támogatják a jövőtudatos gondolkodás kialakulását. Kutatásunk célja, hogy megvizsgáljuk az egyéni célok által vezérelt, jövőtudatos munkamorál lehetséges kapcsolatát a tágabb, társadalmi célokért történő erőfeszítésekkel és attitűdökkel, úgymint az önkéntességgel. A kapcsolat a két jelenség között abban rejlik, hogy ha valaki tudatosan és célorientáltan képes a jövőjét tervezni, s munkamoráljában a fegyelmezettség és a célokért munkálkodás jelenik meg, az vajon együtt jár-e azzal, hogy mindezek előnyeit tágabb hatókörbe helyezze a saját egyéni hasznánál.

Tanulmányunk központi fogalma a jövőtudatos munkamorál. Az alapértékek és munkaértékek határozzák meg azon célokat és terveket, amelyeknek eléréséhez jövőtudatos munkamorál és

tudatos cselekvés szükséges (Weber 2019; Schwartz et al. 2017). A munkamorált tanulmányunkban az egyes munkaértékek iránti elkötelezettség alapján álló viszonyulásként értelmezzük, a jövőtudatosságot pedig olyan attitűdként, mely a jövőbeli megtérülés érdekében való tudatos, jelenbeli erőfeszítés elfogadását jelenti (Trommsdorff et al. 1979; Bourdieu 1986; Nurmi, 1991; Zimbardo – Boyd 1999; Seginer 2009; Di Maggio et al. 2016; Santilli et al. 2017; Ahvenharju 2018).

Tanulmányunk elméleti fejezetében a weberi protestáns munkaetika és az önkéntesség mögött álló munkaértékek kapcsolatát mutatjuk be, majd egy, öt posztszocialista ország hallgatói körében végzett empirikus vizsgálat adatait elemezve keresünk választ arra a kérdésre, hogy a hallgatók önkéntessége és önkéntességük motivációi milyen kapcsolatban állnak a jövőtudatos munkamorállal.

FOGALMI KERETEK: JÖVŐORIENTÁCIÓ, MUNKAMORÁL, JÖVŐTUDATOS MUNKAMORÁL

A jövőorientáció az egyén azon képességére utal, hogy előre látja, tervezi és megvalósítja jövőbeli céljait. Ez kulcsfontosságú ahhoz, hogy a tanulók értelmes célokat tűzzenek ki, és hatékonyan navigáljanak az iskolai, munkaerőpiaci és magánéleti kihívások között. A vizsgált jelenségegyüttes elnevezésére a nemzetközi szakirodalomban többféle terminus technicus létezik. Azt, hogy az egyén időhöz való viszonyulása befolyásolja az aktuális viselkedését, már Kurt Lewin (1942) és Edmund Husserl (2002) is megfigyelték. Őket követve sokan időperspektívának nevezték e jelenséget (Zimbardo – Boyd 1999). Mások használták a jövőorientáció, a jövőtudatosság, a jövőtervezés, jövőkép, a jövővel kapcsolatos gondolkodás, az előrelátás képessége fogalmakat részben vagy egészben hasonló tartalommal (Trommsdorff et al. 1979; Nurmi, 1991; Seginer 2009; Di Maggio et al. 2016; Santilli et al. 2017). A fogalmi definíciók közös eleme, hogy a vizsgált jelenség fő komponense az egyén jövőjére vonatkozó gondolkodásának képessége, és az ennek nyomán történő aktivitás. Mindezek olyan képességekhez kötötten alakulnak ki, mint az időperspektíva kiterjesztésére és a valószínűség mérlegelésére való képesség (Seginer 2009). További fontos hatás az is, hogy ez a tanulmányi eredményességet befolyásoló egyik legerősebb tényező (Nurmi 1991; Seginer 2009).

A jövőorientáció dimenziói sokféleképpen megragadhatók, de fontos kiemelni, hogy a jelen és a jövő közötti szoros összefüggés felismerése mellett a jövőtudatosságnak döntő eleme az ennek értelmében végzett cselekvés (Ahvenharju 2018). A jövőtudatosság akkor válik erőforrássá, ha az egyén nemcsak gondol a jövőre, hanem fegyelmezetten, kitartóan cselekszik is a jövőbeli célok irányában, mely a jövőorientáció viselkedéskomponense.

A jövőtudatos munkamorál fogalmának meghatározása

A jövőorientáció viselkedési komponensének hangsúlyos volta vezetett el bennünket a jövőtudatos munkamorál fogalmának megalkotásához. Az alapértékek, célértékek és munkaértékek határozzák meg azokat a célokat és terveket, amelyek elérését motivációs folyamatok közvetítik, és amelyek megvalósításához jövőtudatos munkamorál és tudatos cselekvés szükséges.

Jövőtudatos munkamorál (*future-oriented work ethic*, FOWE) alatt azt a cselekvési diszpozíciót értjük, amelynek révén az egyén a hosszú távú célok melletti elköteleződést fegyelmezetten, normatívan megalapozva és az akadályokkal szemben kitartóan képes fenntartani.

A jövőtudatos munkamorál összefüggésbe hozható a tőke logikájával. A kapitalizmus a „tőke” fogalomról kapta a nevét, és a korai kapitalista vállalkozókra jellemző volt, hogy a tőkéjük által termelt profitot nem felélték, hanem újra befektették (Weber 1905/2019). A klasszikus közgazdasági tőkefogalom lényege, hogy jelenbeli lemondással jár (idő, pénz, energia), amely csak későbbi megtérülést eredményez. E logikát terjeszti ki Gary Becker az emberi tőke fogalmára, amikor az oktatást, készségfejlesztést és tapasztalatszerzést befektetésként értelmezi (Becker 1964). Bourdieu ezt tovább bővíti a kulturális, társadalmi és szimbolikus tőke fogalmával (Bourdieu 1986), míg James Coleman a társadalmi tőke funkcionális szerepét hangsúlyozza (Coleman 1988). E megközelítésekben közös, hogy a jelenlegi erőforrás-befektetés jövőbeni hozam reményében történik.

Weber (1905/2019) továbbá összekapcsolja ezt a korai kapitalista mentalitást a protestáns etikával. A protestáns életvitel egyes jellemzői (például a hivatásszerű munkamorál, az életre szóló szakmai elköteleződés) szintén összekapcsolhatók a jövőtudatos munkamorál fogalmával. Fontos megjegyezni azonban, hogy Weber protestáns etikaelméletét a 21. századi modern társadalmak kontextusában számos kritika érte: több szerző szerint az általa leírt, vallási alapokon nyugvó hivatásszerű munkamorál általános érvénye mára meggyengült, részben a szekularizáció, részben pedig a munka világának flexibilisebbé és fragmentáltabbá

válása miatt, amely egyre kevésbé teszi lehetővé az életre szóló szakmai elköteleződést (Sennett 1998; Boltanski – Chiapello 1999; Todd 2024).

A jövőtudatos munkamorál-mutatónk (lásd a módszertani részt) életterülettől független jövőtudatosságra vonatkozik, de az annak egyes elemeit tartalmazó Duckworth-skála (Duckworth et al. 2007) tanulmányi munkával való összefüggését korábbi kutatások igazolták. A leginkább szembetűnő az elsajátítási célorientációval való pozitív összefüggése. A személyes fejlődésre, a kompetencia növelésére való törekvés egyesek szerint a jövőtudatos munkamorálra támaszkodik (Grabowski et al. 2021). Kimutatható, hogy a hosszútávú célokkal rendelkező tanulók elkötelezettebbek a tanulás és a fejlődésbe való befektetés iránt, mert világosan látják jövőbeli céljaikat, melyeket az iskolai előrehaladás segítségével érnek el. Ezért képesek nemcsak megfogalmazni a vágyott jövőcélt, hanem azt is megtervezni, hogy hogyan lehetséges elérni ezeket, vagyis tudatában vannak a célok eléréséhez szükséges viselkedési normáknak (Seginer – Lens 2015).

AZ ÖNKÉNTESÉG ÉS A JÖVŐTUDATOS MUNKAMORÁL LEHETSÉGES KAPCSOLÓDÁSI PONTJAI

Az önkéntesség fogalmi meghatározásának egyik iránya a munkaszociológiai kutatásokhoz kapcsolódott az 1990-es évek elején. Ezekből alakult ki az önkéntesség definíciójának két esszenciális feltétele, az „az önként vállalt, illetve a nem fizetett munka” (Offe – Heinze 1990). Egy évtizeddel később, az ENSZ-dokumentum (UNV 1999) ezt egy harmadik szükséges feltétellel egészítette ki, miszerint beemelte az önkéntesség közjóhoz (*benefit the community or society at large*) való hozzájárulásának fontosságát az egyének, csoportok és szervezetek javára történő tevékenységek mellett.

Az United Nations Volunteers fenti önkéntesség-definíciója (UNV 1999) több ponton is párhuzamba állítható Webernek a protestáns etikát is jellemző fogalmaival (Weber 1982:87-229), úgymint: a fizetség hiánya megfeleltethető a puritán aszkézis logikájának, az önkéntesen végzett munka kapcsolódik a hivatástudathoz, míg a közösségi haszon a kollektív jó előmozdításának normáját idézi.

Az önkéntesség és a jövőtudatos munkamorál kapcsolatának vizsgálatában fontos megközelítési szempontnak tartjuk a felsőoktatási hallgatók önkéntessége és a tanulmányok befejezése melletti kitartás vizsgálatát is. Vincent Tinto (1993) elmélete szerint a felsőoktatási

teljesítményt és a tanulmányok elvégzése melletti kitartást növeli a hallgatói integráció. Pusztai Gabriella (2015) szerint az önkéntesség egyfajta társadalmi tőke-mutató, Jeffrey Milem és Joseph Berger (1997) pedig azt is kimutatták, hogy az önkéntesség és civil szervezeti részvétel erősíti a kortárskapcsolatokat. Az önkéntesség tehát növeli a hallgatói integrációt, de elsősorban akkor, ha az a hallgatótársakkal együtt történik. Claire Baker (2008) empirikus adatai szerint az önkéntes tevékenység pozitív kapcsolatban van a hallgatói teljesítménnyel és a tanulmányok elvégzése melletti kitartással is. A jelen cikkben vizsgált közép- és kelet-európai térségben Pusztai, valamint Fényes Hajnalka és Markos Valéria (2021) kimutatták, hogy az önkéntes munkavégzés növeli a tanulmányok befejezése melletti kitartást.

Úgy véljük, hogy az önkéntesség és a jövőtudatos munkamorál kapcsolata nem redukálható lineáris kauzalitásra, hanem reciprok, egymást kölcsönösen formáló viszonyrendszerként értelmezhető, amelyben az értékek, attitűdök és viselkedések dinamikus kölcsönhatásban állnak. Számos tanulmány bizonyítja az értékek (például a munkaértékek, munkaattitűdök) viselkedésszervező szerepét, mind közvetlenül (Schwartz 2016; Schwartz et al. 2017; Kesberg – Keller 2018), mind közvetve (Barni et al. 2011; Roest et al., 2012; Chan – Tam 2016; Pastorelli et al. 2021). Az értékek és a cselekvések közötti kapcsolat azonban nem egyértelmű. Milton Rokeach szerint az értékek valóban orientálják a viselkedést (Rokeach 1973), azonban az empirikus kutatások gyakran rámutatnak az attitűdök és viselkedések közötti inkonzisztenciára (lásd ezzel kapcsolatosan Mark Conner és Paul Norman (2025), vagy Steven Kraus (1995) metaelemzéseit). Shalom Schwartz (1992) értékelmélete rámutat arra is, hogy az értékek és a konkrét cselekvések kapcsolata erősen kontextusfüggő.

Emellett maga a cselekvés is visszahat az értékekre és preferenciákra. Például jelen esetben az önkéntes munkatapasztalatok formálhatják a munka jelentését és a munkavégzéshez való hozzáállást is az egyén számára. Erre példa lehet a Magyarországon 2011-ben bevezetett Iskolai Közösségi Szolgálat (IKSZ), amely ugyan nem a klasszikus értelemben vett önkéntes munka, mivel az érettségi előfeltétele, de az ebben való részvétel hatással lehet arra, hogy a fiatal generáció hogyan gondolkodik a munkáról, a társadalmi felelősségről és az önkéntességről (Bocsi et al. 2017).

Az önkéntesség motivációi és a jövőtudatos munkamorál lehetséges kapcsolata

A cselekvések, köztük az önkéntesség is – weberi értelemben (Weber 2019) – olyan viselkedés, amelyet egyfajta szándék vezérel és értelemmel bír. A motivációk pedig a cselekvések megindításáért és fenntartásáért felelős belső hajtóerők (Deci – Ryan 2000).

Az önkéntesség esetén a dichotóm modellek megkülönböztetik például az implicit (tudattalan), vagy explicit (tudatos) motivációkat (Aydinli et al. 2016). Egy másik megközelítésben a motivációk egy dimenzió bizonyos pontján helyezkednek el, például az altruisztikus – egocentrikus skálán, ahol a két végpontban az önkéntesség végzése inkább a másokon való segítségre, vagy a saját önérdekeinek, öncéljainak kielégítésére irányul (Batson 2022; Clary et al. 1998). Az önkéntesség motivációs spektrum kifejezés pedig arra utal, hogy az önkéntes tevékenység mögött meghúzódó indítékok széles skálán mozognak az önzetlenségtől az önérdekig (Snyder – Omoto 2008).

A motivációk funkcionalista elmélete szerint az egyes személyek azért kezdik el, és ezt követően pedig egészen addig folytatják az önkéntes tevékenységet, mert és amíg az számukra illeszkedik a motivációs késztetéseikhez, illetve, emellett, amíg az kielégítő számukra (Clary et al. 1998). Az Önkéntes Funkciók Leltára (Volunteer Functions Inventory, VFI), egy mérési eszköz, amelyet Gil Clary és munkatársai. (1998) dolgoztak ki a funkcionális szemlélet alapján, mely 30 itemből áll, és 6 faktorba rendeződik. Az leltár által megkülönböztetett hat különféle motívum közül altruisztikusnak csak az érték dimenzió tekinthető, míg a többi az énorientált motívumok közé sorolható (Güntert et al. 2016).

Az önkéntesség motivációi megfeleltethetők egyes alapértékeknek a Schwartz-féle modellben (Schwartz 2016; Schwartz et al. 2017), mint a jóindulat vagy az univerzalizmus. Azonban ezek nem minden esetben vezetnek önkéntességhez, és fordítva, az önkéntes munkát végző egyének értékpreferenciái is változatosak lehetnek. Lilach Sagiv és Schwartz (2022) az alapértékeket dimenziókba is sorolta, amelyben az öntranszcendenciával³ kapcsolatos alapértékek lehetnek a legfontosabb előrejelzői az önkéntességnek. Az önkéntesség azonban a megőrző értékekhez (például biztonság, hagyomány, konformitás) is kapcsolódhat, amelyeknek szintén társadalmi fókuszuk van. Ezenkívül az önkéntesség háttérében személyes fókuszú értékek is jelen lehetnek, mint például az önfejlesztés (például teljesítmény) vagy a

³ Az öntranszcendencia Schwartznál az egyén saját érdekeinek meghaladását, mások jólétének, illetve a közösség érdekeinek figyelembevételét takarja.

változásra való nyitottság (pl. önirányítás vagy stimuláció). E kettősség jelen van az önkéntesség VFI modelljében is (Clary et al. 1998) is. Továbbá a Schwartz-i modellben a hagyományos típusú önkéntesség a kollektivisták pólusára utal, a reflexív típusú önkéntesség pedig, melyet inkább önérdekű motívumok vezérelnek, a modell bal oldalához kapcsolódik (Bocsi et al. 2017; Hustinx – Lammertyn 2003).

A fiatalok önkéntes motivációi többnyire kevert típusúak, miszerint a másokon való segítség motivációja mellett megjelennek olyan individualista motivációk is, mint a szakmai fejlődés vagy a kapcsolatháló bővítése. Ennek hátterében Iwona Nowakowska (2024) szerint az áll, hogy esetükben több a versengő tevékenység, így nagyobb az önkéntesség alternatív költsége. Fényes (2015) faktoranalízis segítségével elemezte a felsőoktatási hallgatók önkéntességének motivációit a jelen cikkben is vizsgált térségben. Eredményei szerint három önkéntes motivációs faktor volt: az új típusú önkéntesség segítő attitűddel-faktor (vegyes típus), a személyes pszichológiai fejlődést elősegítő motivációs faktor és a posztmodern motivációs faktor. Összességben feltételezhető, hogy azok a fiatalok, akik az önkéntességet saját kompetenciáik fejlesztésének és jövőbeli karrierjük építésének eszközeként is értelmezik, nagyobb valószínűséggel rendelkeznek erősebb jövőorientációval és magasabb szintű jövőtudatos munkamorállal.

A munkaértékek és az önkéntesség kapcsolata

Az önkéntesség motivációi azokat a konkrét belső vagy külső késztetéseket írják le, amelyek az egyént az önkéntes tevékenységben való részvételre ösztönzik, a munkaértékek pedig a munkával kapcsolatos általános, viszonylag stabil értékpreferenciákat és orientációkat jelentik (Bocsi et al 2017).

A munkaértékek legismertebb csoportjai az intrinzik és az extrinzik munkaértékek, melyek az önkéntes munkára is vonatkoztathatók (Schwartz 1999; Ester et al. 2006). A pszichológiában az intrinzik (belső) motiváció esetén az egyént a cselekvésre a cselekvéssel járó öröm vagy kihívás készteti, nem pedig külső ösztönzők, a nyomás vagy a jutalmak. Az extrinzik (külső) motiváció esetében pedig az egyén annak érdekében végzi a tevékenységet, hogy elnyerjen egy külső jutalmat, vagy eleget tegyen egy követelménynek (Deci – Ryan 2000; Ryan – Deci 2000). Az extrinzik munkaértékek ennek megfelelően a magas fizetés, a stabil foglalkoztatás, a kedvező munkahelyi körülmények, vagy a munka és a szabadidő egyensúlya. Az intrinzik munkaértékek pedig az emberi készségek fejlődésére utalnak. Bruce Meglino és munkatársai

(1989) hét munkaérték-kategóriát neveztek meg (teljesítmény, kemény munka, mások segítése stb.), Cynthia Chapman (2007) szerint pedig e kategóriák adaptálhatók az önkéntességre is.

A fiatalabb generációk számára a munkaértékek közül a kihívással, az önmegvalósítással, valamint a társadalmi és környezeti felelősségvállalással kapcsolatos elemek fontosabbá váltak a szakirodalom szerint (Yang et al. 2026).

A munkaértékek esetében összességében az feltételezhető, hogy az intrinzik munkaértékek erősebben kapcsolódnak a jövőtudatos munkamorálhoz, mint az extrinzik munkaértékek, mivel a hosszú távú célok melletti kitartás, az önfejlesztés és a tudatos cselekvés, szorosabban kapcsolódnak az önmegvalósításhoz, a személyes fejlődéshez és a belső motivációkhoz.

A KUTATÁS CÉLJAI, FŐBB KÉRDÉSFELTEVÉSEI ÉS HIPOTÉZISEI

A kutatás egy kvantitatív, nagymintás, határokon átnyúló, felsőoktatási, kérdőíves vizsgálat empirikus eredményein alapul, ahol a felsőoktatási hallgatók jövőtudatos munkamorálját befolyásoló tényezőket vizsgáltuk. E tanulmányban a célunk feltárni a felsőoktatási hallgatók önkéntessége és a jövőtudatos munkamorál lehetséges kapcsolatát.

Kutatási kérdésünk, hogy vajon, akik voltak önkéntesek, magasabb jövőtudatos munkamorállal rendelkeznek-e, mint akik nem. A kapcsolat iránya azonban megfordítható, és feltehetjük a kérdést úgy is, hogy akik jövőtudatos munkamorállal rendelkeznek, inkább végeznek önkéntes munkát, mint akik kevésbé. Emellett kíváncsiak voltunk arra is, hogy az önkéntesség mely motivációival van kapcsolatban a jövőtudatos munkamorál.

A szakirodalom alapján tanulmányunkban két főhipotézist fogalmaztunk meg:

H1: A jövőorientált munkamorál összefügg az önkéntességgel a felsőoktatási hallgatók körében. Aki volt önkéntes, nagyobb mértékben jellemző rá a jövőtudatos munkamorál. Azonban az ok és okozat felcserélhető lehet.

H2: Az önkéntesség individualista, instrumentális motivációi, melyek a karrierépítést, a szakmai ismeretek szerzését célozzák, inkább kapcsolódnak a jövőtudatos munkamorálhoz, mint az értékorientált altruista motivációk.

MÓDSZERTAN

Populáció és minta

Az adatok a 2023/2024-es tanévben felvett, nagymintás, hallgatói kérdőíves adatfelvételtől származnak (N=1336). A kutatás terepe az Európai Felsőoktatási Térség egyik legkeletibb felsőoktatási régiója volt, magyar tannyelvű intézményekre fókuszálva. Az adatgyűjtés Magyarország keleti régiójának felsőoktatási intézményeiben, valamint négy ország – Szlovákia, Románia, Ukrajna és Szerbia – magyar autochton kisebbségek által lakott területein működő, magyar tannyelvű felsőoktatási intézményekben zajlott, összesen hét intézményben. A mintavétel a magyarországi intézményekben kvótás eljárással történt, a határon túli intézményekben pedig csoportos mintavételt alkalmaztunk. A kvótaképzés alapját a 2022/2023-as tanév októberi statisztikai adatai képezték, intézményenkénti és képzési területenkénti bontásban. A mintavétel révén az egyes intézményeket és képzési területeket a résztvevő intézmények hallgatói alapsokaságához arányosan kívántuk képviselni; a minta ennek megfelelően karokra és képzési területekre nézve rétegzett. A mintában nappali munkarendű, záró évfolyamukat töltő alap- és osztatlan mesterképzéses, állami finanszírozású és önköltséges hallgatók szerepeltek. A pedagógusképzésben résztvevő hallgatók esetében teljeskörű lekérdezésre törekedtünk, mivel a kutatás egyik kiemelt célkitűzése volt a pedagógusképzésben résztvevő hallgatók véleményének és tapasztalatainak célzott összehasonlítása a teljes hallgatói populációval. Arányuk a teljes minta felét teszi ki (50,1 százalék). A válaszadók több mint fele (51,6 százalék) magyarországi intézményekben tanult, a másik fele a szomszédos országok magyar tannyelvű intézményeiben.

Vizsgált változóink a jövőtudatos munkamorál (lásd a mérőeszközökkel kapcsolatos részt), mint függő változó mellett egyrészt a hallgatók önkéntessége és annak jellemzői voltak, másrészt regressziós modelljeinkben kontrollváltozókként bevontuk még a hallgató nemét, családszerkezetét, többségi vagy kisebbségi hovatartozását, a szülők iskolázottságát és munkaerőpiaci helyzetét, a lakóhely településtípusát, és végül a család szubjektív anyagi helyzetét is. A regressziókban minden magyarázóváltozót dummy változóvá kódoltunk, kivéve az önkéntesség motivációit, melyeket egy négyfokú Likert-skála mért⁴ (lásd 1. táblázat).

⁴ Ennek értékei: 1: egyáltalán nem jellemző – 4: teljesen jellemző.

1. táblázat. A kutatás magyarázó változóinak leíró statisztikája

Magyarázó változók	Megoszlás/átlag és szórás	N
Végzett-e önkéntes munkát?	az elmúlt 1 évben 27,8% régebben 31,4%, soha 40,8% (referencia kategória)	1336
Ha volt önkéntes, akkor...		
Formális vagy informális keretek között	1: formális 70% 0: informális 30%	790
Kapcsolódott-e a tanulmányok jellegéhez	1: igen 39,4% 0: nem 60,6%	790
Az önkéntes munka gyakorisága	1: havonta vagy gyakrabban 42% 0: évente 58%	790
Mi motiválta? (1-4 Likert skálák)		
- Segítsek másokon	átlag 3,21; szórás 0,73	787
- Az új ismeretek és a szakmai fejlődés	átlag 2,93; szórás 0,85	789
- Jobban érzem magam	átlag 2,95; szórás 0,83	788
- Munkatapasztalat szerzése	átlag 2,97; szórás 0,84	787
- Új ismerősök, barátok szerzése	átlag 2,86; szórás 0,84	788
- Barátaim és családtagjaim is önkénteskedtek	átlag 2,34; szórás 0,95	786
- Beírhassam az önéletrajzomba	átlag 2,22; szórás 0,95	786
A regresszióban használt kontrollváltozók		
Neme	1: férfi 31,8% 0: nő 68,2%	1273
Többségi nemzethez tartozónak vallja magát az intézmény országában	1: igen 48,6% 0: nem 51,4%	1298
Ideális családstruktúra ⁵	1: igen 60,3% 0: nem 39,7%	1336
Apa legfeljebb alapfokú iskolai végzettséget szerzett	1: igen 30,4% 0: nem 69,6%	1336
Anya legfeljebb alapfokú iskolai végzettséget szerzett	1: igen 20,9% 0: nem 79,1%	1336
Apa felsőfokú iskolai végzettséget szerzett	1: igen 24,6% 0: nem 75,4%	1336

⁵ A családszerkezet esetén az úgynevezett ideális családstruktúra azt jelenti, hogy a válaszadó együtt élt édesanyjával, édesapjával és esetleg a testvére(i)vel.

Anya felsőfokú iskolai végzettséget szerzett	1: igen 34,9% 0: nem 65,1%	1336
Településtípus	1: város 57,9% 0: község 42,1%	1293
Szubjektív anyagi helyzet ⁶	1: kedvező 55,4% 0: kedvezőtlen 44,6%	1336
Dolgozni jár az apa	1: igen 73,3% 0: nem 26,7%	1336
Dolgozni jár az anya	1: igen 73,9% 0: nem 26,1%	1336

Forrás: HEPI 2024, N=1336 (Higher Education Students on Parental Involvement).

Mérőeszköz és validitás

Az adatfelvétel omnibusz-jellegű kérdőívvel történt, amely tematikusan elkülönülő kérdésblokkokból állt. A jövőtudatos munkamorál megragadása érdekében több mérőeszköz itemjeit használtuk fel.

Az első négy item a *Grit Scale Perseverance of Effort*ként elnevezett alskálájából származik („Bármit is kezdek el, azt be is fejezem; az akadályok nem bántortalanítanak el; keményen dolgozom; szorgalmas vagyok.”) lényegében szó szerint (Duckworth et al. 2007).

A másik négy item Ten Have és Gerda Jehoel-Gijsbers (1985) illetve Leenders és munkatársai (2017) *Work Ethic* skálájának egyes itemeire utal („Akkor érzem a legboldogabbnak magam, miután keményen dolgoztam; Ha az emberek élvezni akarják az életet, fel kell készülniük arra is, hogy keményen dolgozzanak érte; A munkának mindig az első helyen kell állnia, még akkor is, ha ez kevesebb szabadidőt jelent; Az embernek nem szabad azt tennie, amit akar, addig, amíg el nem végezte kötelességét.”), melyeket korábban munkaérték-itemekkel együtt alkalmaztak, de ezeket kutatásunkban elhagytuk.

Az itemek 0-100 fokú skálává transzformált főkomponens képviselte az elemzésünk függő változóját, a jövőtudatos munkamorált. A skála Cronbach alfa értéke 0,739 volt, mely 8 itemből állt, melyeket ötfokú Likert-skálákon mértünk.

A főkomponens KMO értéke 0,791 ($p < 0,001$), a magyarázott variancia pedig 55,06 százalék volt. A főkomponens az alábbi itemeket, illetve a hozzájuk tartozó faktorsúlyokat tartalmazza:

- (1) keményen dolgozom 0,691;
- (2) akkor érzem a legboldogabbnak magam, miután keményen dolgoztam 0,690;
- (3) szorgalmas vagyok 0,679;
- (4) bármit is kezdek el, azt be is fejezem 0,614;

⁶ A kedvező szubjektív anyagi helyzet értéke: „mindenünk megvan, és megtakarítani is tudunk.

(5) ha az emberek élvezni akarják az életet, fel kell készülniük arra is, hogy keményen dolgozzanak érte 0,593;

(6) a munkának mindig az első helyen kell állnia, még akkor is, ha ez kevesebb szabadidőt jelent 0,571;

(7) az embernek nem szabad azt tennie, amit akar, addig, amíg el nem végezte kötelességét 0,563;

(8) az akadályok nem bátortalanítanak el 0,531.

A főkomponens normális eloszlású volt, a Kolmogorov-Smirnov teszt szignifikanciája meghaladta a 0,05 szintet.

Adatfelvétel

Az adatfelvételre online kérdőíves formában került sor a 2023 őszi és a 2024 tavaszi szemeszterben. A válaszadókat a kutatásban részt vevő oktatók és hallgatók keresték fel személyesen, és ők rögzítették a válaszokat online felületen. A válaszmegtagadás aránya nem haladta meg az 5 százalékot. Az elemzésbe azokat a kérdőíveket vontuk be, amelyek legalább kétharmados kitöltöttséget mutattak. A kérdések közel 90 százalékánál a válaszhiány mértéke elhanyagolható volt, így kérdőív kizárására minimális mértékben volt szükség. A kérdőív kitöltése előtt minden válaszadótól informált beleegyezést kértünk.

Az adatfeldolgozás módszertana

Az adatok feldolgozásához az IBM SPSS Statistics 27 verziós szoftvert használtuk. A statisztikai módszerek közt leíró statisztikákat, varianciaelemzést, Spearman-féle rangkorrelációt, továbbá lineáris regressziót alkalmaztunk. A függő változónk (jövőtudatos munkamorál főkomponens) és az önkéntesség motivációi esetén normalitásvizsgálatot végeztünk, illetve a regressziós elemzésekben ellenőriztük a multikolinearitást (VIF, tolerance mutatók). A kutatásetikai normának megfelelően az adatfelvétel önkéntesen és anonim módon, a válaszadók tájékozott beleegyezését követően történt, a feldolgozás során is biztosítva az anonimitást.

EREDMÉNYEK

A vizsgált hallgatók önkéntességének jellemzői

Eredményeink szerint a hallgatók 27,8 százaléka végzett önkéntes munkát az elmúlt egy évben 31,4 százaléka pedig régebben (összesen a minta 59,2 százaléka volt valaha önkéntes az Iskolai Közösségi Szolgálaton kívül). Az önkéntes munkát végzők 58 százaléka évente, míg a többiek ennél gyakrabban végezték ezt a tevékenységet. A megkérdezettek közel háromnegyede formális, míg 30 százaléka informális keretek között volt önkéntes. Az informális önkéntesek aránya jóval kisebb, mint a felnőtt népességben, melynek hátterében az állhat, hogy itt sokan nem tekintettek önkéntes munkának egyes informális önkéntes tevékenységeket. Emiatt valószínűleg összességében is nagyobb arányú lehet az önkéntesség a vizsgált térség hallgatói körében. A mintában szereplő hallgatók többségének (60 százaléka) önkéntessége nem kapcsolódott tanulmányaik jellegéhez, míg 40 százaléka ahhoz közeli tevékenységi területeken volt önkéntes (lásd 1. táblázat).

A jövőtudatos munkamorál és az önkéntes munkavégzés közötti kapcsolat

A jövőtudatos munkamorál nem mutatott kapcsolatot az önkéntesség gyakoriságával, formális vagy informális jellegével, illetve azzal, hogy kapcsolódott-e a tevékenységük a tanulmányaik jellegéhez a t-próba szerint, viszont a teljes mintában szignifikáns kapcsolat volt az önkéntes munkavégzéssel általában. Legkisebb a jövőtudatos munkamorál azok körében, akik soha nem végeztek önkéntes munkát, valamivel magasabb azoknál, akik régebben, és legnagyobb azok körében, akik az elmúlt egy évben voltak önkéntesek, tehát az önkéntesség pozitív kapcsolatban van a jövőtudatos munkamorállal (2. táblázat).

2. táblázat. A jövőtudatos munkamorál mutató és az önkéntes munkavégzés közötti kétváltozós kapcsolat (ANOVA)

Változó	Érték	Átlag	Szórás	F	p	N
Végzett-e önkéntes munkát?	az elmúlt egy évben	62,22	16,71	7,395	<0,001	1256
	régebben	60,70	15,41			
	soha	57,95	17,21			

Forrás: HEPI 2024, N=1336 (Higher Education Students on Parental Involvement).

Az önkéntes munkát végző hallgatók motivációi

Az önkéntesség motivációit tekintve a kérdőívben hét motivációt mértünk 4 fokú Likert-skálán. Azok esetén, akik végeztek önkéntes munkát az elmúlt egy évben vagy régebben (790 fő), a legerősebb motívum a másokon való segítség volt ($M=3,21$), majd ezt követték egyes reflexív, inkább önérdékű motivációk [munkatapasztalat szerzése ($M=2,97$), hogy jobban érezzem magam ($M=2,95$), új ismeretek és szakmai fejlődés ($M=2,93$), új ismerősök, barátok szerzése ($M=2,86$)]. Végül kevésbé fontos motívum volt a „barátaim és családtagjaim is önkéntesek” ($M=2,34$), illetve az a motiváció, hogy beírassák az önéletrajzba az önkéntességet ($M=2,22$).

A felsorolt hét motiváció mentén főkomponens- és faktorelemzést is végeztünk. Az első főkomponens az összes szórás 50,1 százalékát magyarázta, és a faktorsúlyok mind a hét változó esetén 0,5 felettiak voltak. Ez a szakirodalommal összhangban (Fényes 2015) azt mutatja, hogy a felsőoktatási hallgatók önkéntességének motivációi vegyesek. Fontos a hagyományos másokon való segítség (altruista motiváció) mellett az új ismeretek és a munkatapasztalat szerzése, valamint az életrajzba való beírhatóság (karrierépítő motivációk) továbbá az új ismerősök, barátok szerzése, és hogy a családtagok és barátok is önkénteskednek (kapcsolatépítő motivációk), de a „hogy jobban érezzem magam” motívum is.

Az önkéntesmotivációk és a jövőtudatos munkamorál összefüggései

A változók standardizálása után korrelációs elemzéssel néztük meg a hét motiváció kapcsolatát a jövőtudatos munkamorál mutatójával. A motivációk nem voltak normális eloszlásúak, így a Spearman-féle rangkorrelációt is vizsgáltuk. Érdekes módon a legerősebb (bár csak közepes erősségű) kapcsolat a „másokon való segítség” motiváció esetén volt ($r=0,32$, $p=0,000$), tehát akiknek ez a motívum fontos volt, azokra volt jellemző leginkább a jövőtudatos munkamorál. Ennél gyengébb, de szignifikáns kapcsolat volt kimutatható „az új ismeretek és szakmai fejlődés” ($r=0,256$, $p=0,000$), a „hogy jobban érezzem magam” ($r=0,233$, $p=0,000$), a „munkatapasztalat szerzése” ($r=0,205$, $p=0,000$) valamint az „új ismerősök, barátok szerzése” ($r=0,171$, $p=0,000$) motivációkkal. Végül, nem volt szignifikáns korreláció a „barátaim és családtagjaim is végeznek önkéntes munkát” és a „hogy beírassam az önéletrajzomba” motívumok esetén. Összességében tehát az altruista motivációval függött össze leginkább a jövőtudatos munkamorál, míg a karrier- és kapcsolatépítő motivációk esetén a jövőtudatos

munkamorállal kevésbé találtunk összefüggéseket, amelyek a várakozásainkkal is szemben álltak.

A jövőtudatos munkamorálra ható tényezők

A továbbiakban többváltozós lineáris regresszióval, kontrollváltozók bevonásával is ellenőriztük a kétváltozós összefüggések fennállását.⁷ A teljes mintán futtatott regresszióban, összhangban a kétváltozós eredményeinkkel, az elmúlt egy évben és a régebben végzett önkéntesség is szignifikánsan növelte a jövőtudatos munkamorált (3. táblázat).

A béta értékek az elmúlt egy évben önkéntesek esetén kicsit magasabbak (0,141), míg a régebben önkéntesek között kicsit alacsonyabbak (0,103) voltak.

3. táblázat. A jövőtudatos munkamorálra ható tényezők, lineáris regressziós eredmények (N=1336)

	B	Std. Error	Beta	t	szign.
(Konstans)	57,041	1,882		30,314	,000
Önkéntes volt az elmúlt egy évben***	5,216	1,180	,141	4,420	,000
Önkéntes volt régebben**	3,628	1,122	,103	3,235	,001
Neme	,023	1,028	,001	,022	,982
Ideális családstruktúra	-1,278	,984	-,037	-1,298	,194
Többségi nemzethez tartozónak vallja magát az intézmény országában***	4,398	1,031	,133	4,267	,000
Apa legfeljebb alapfokú iskolai végzettséget szerzett	-,221	1,177	-,006	-,188	,851
Anya legfeljebb alapfokú iskolai végzettséget szerzett	1,490	1,320	,037	1,129	,259
Apa felsőfokú iskolai végzettséget szerzett	,322	1,279	,008	,252	,801

⁷ Multikolinearitás tesztelése során a VIF mutató értéke a magyarázó változók esetén kisebb volt, mint 1,5, a tolerance mutató pedig nagyobb, mint 0,6, ami megfelelő. A modell magyarázóereje (Adj R-négyzet) 3,4 százalék volt.

Anya felsőfokú iskolai végzettséget szerzett	1,229	1,181	,035	1,040	,298
Település típusa	,089	1,037	,003	,086	,932
Szubjektív anyagi helyzet**	2,833	,961	,085	2,946	,003
Dolgozni járó apa	2,232	1,179	,058	1,893	,059
Dolgozni járó anya	-1,046	1,207	-,027	-,866	,387

Megjegyzés: *** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

Forrás: HEPI 2024 (Higher Education Students on Parental Involvement).

Összességében az eredményekből az látható, hogy az elmúlt egy évben végzett önkéntesség valamivel jobban növelte a jövőtudatos munkamorált, mint a régebben végzett önkéntesség, de mindkét esetben nőtt a jövőtudatos munkamorál mértéke, és ez az összefüggés a szociodemográfiai háttérváltozók bevonása után is kimutatható.

Ezután leválogattuk a teljes mintából azokat, akik valaha voltak önkéntesek ($N=790$), és megnéztük, hogy az önkéntesség többi jellemzője hogyan befolyásolja a jövőtudatos munkamorált.⁸ A szervezeti jelleg, a gyakoriság, és hogy kapcsolódott-e az önkéntes munka a tanulmányok jellegéhez, nem befolyásolta a jövőtudatos munkamorált a kontrollváltozókat tartalmazó többváltozós modellben sem, akárcsak a kétváltozós esetben. A motivációk közül pozitív hatása a másokon való segítség motivációjának volt ($\beta=0,242$, $p=0,000$), illetve kisebb mértékben, de pozitív hatása volt még az új ismeretek szerzése és a szakmai fejlődés motivációinak is ($\beta=0,129$, $p=0,005$), akárcsak a kétváltozós esetben. A kétváltozós eredményekkel szemben azonban itt nem volt szignifikáns hatása a hogy jobban éreztem magam-, a munkatapasztalat szerzése és az új ismerősök, barátok szerzése motivációknak. Ennek hátterében az állhat, hogy e motivációk összefüggésben lehettek a kontrollváltozókkal (4. táblázat).

4. táblázat. A jövőtudatos munkamorálra ható tényezők, lineáris regressziós eredmények (csak, akik voltak önkéntesek, $N=790$)

	B	Std. Error	Beta	t	szign.
(Konstans)	62,250	2,425		25,670	,000
Formális önkéntes	,925	1,246	,027	,742	,458
Kapcsolódik a tanulmányok jellegéhez	-,245	1,208	-,008	-,202	,840

⁸ A magyarázó változókra a VIF kisebb, mint 2 és a tolerance mutató nagyobb mint 0,5, ami megfelelő. A modell magyarázó ereje (Adj R-négyzet) pedig nagyobb volt, mint az előző modellben (13 százalék).

Gyakoriság	,109	1,128	,003	,097	,923
Új ismeretek szerzése, szakmai fejlődés.**	2,226	,787	,129	2,830	,005
Jobban érzem magam.	,601	,782	,034	,768	,443
Segítsek másokon.***	4,619	,804	,242	5,742	,000
Új ismerősök, barátok szerzése.	,264	,705	,015	,374	,709
Munkatapasztalat szerzése.	,776	,788	,045	,985	,325
A barátaim, családtagjaim is önkénteskedtek/nek.	,037	,613	,002	,061	,951
Hogy beírhattam az önéletrajzomba	,616	,653	,038	,944	,346
Neme	1,428	1,253	,041	1,139	,255
Ideális családstruktúra	-,213	1,435	-,005	-,149	,882
	B	Std. Error	Beta	t	szign.
Többségi nemzethez tartozónak vallja magát az intézmény országában***	4,519	1,245	,142	3,630	,000
Apa legfeljebb alapfokú iskolai végzettséget szerzett	-1,840	1,401	-,053	-1,313	,190
Anya legfeljebb alapfokú iskolai végzettséget szerzett	1,538	1,561	,041	,986	,325
Apa felsőfokú iskolai végzettséget szerzett	,136	1,484	,004	,092	,927
Anya felsőfokú iskolai végzettséget szerzett	-,322	1,407	-,010	-,229	,819
Település típusa	-,063	1,198	-,002	-,052	,958
Szubjektív anyagi helyzet	1,465	1,133	,046	1,294	,196
Dolgozni járó apa	,134	1,400	,004	,095	,924
Dolgozni járó anya	-1,526	1,387	-,043	-1,101	,271

Megjegyzés: *** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

Forrás: HEPI 2024 (Higher Education Students on Parental Involvement).

ÖSSZEGZÉS

A jövőtudatos munkamorál, az önkéntesség és a motivációk kapcsolatának vizsgálata összetett értelmezési keretet igényel. Az alábbiakban a kutatási eredményeket a hipotézisek tükrében

értékeljük, összevetjük a vonatkozó nemzetközi szakirodalom megállapításaival, és megvizsgáljuk a gyakorlati és szakpolitikai következményeket.

A kutatási célok teljesülése és a kutatási kérdések megválaszolása. A kutatás két fő kérdésfeltevésre kereste a választ: (1) Az önkéntes tapasztalattal rendelkező hallgatókra magasabb jövőtudatos munkamorál jellemző-e, mint azokra, akik nem végeztek önkéntes munkát? (2) Az önkéntesség mely motivációi állnak kapcsolatban a jövőtudatos munkamorállal?

Mindkét kérdésre érdemi empirikus válasz született. Ami az első kérdést illeti, összességében elmondható, hogy az aktív önkéntesség a szociodemográfiai háttér kontrollálása után is szignifikánsan együtt jár a magasabb jövőtudatos munkamorállal. A kapcsolat iránya azonban nem dönthető el keresztmetszeti adatokból, ezért a kutatási kérdés utóbbi aspektusa nyitott maradt. A második kérdésre szintén határozott válasz adható, hiszen az altruista motiváció (másokon való segítség) mutat erősebb összefüggést a jövőtudatossággal, míg a karrierorientált motivációk nem bizonyultak annyira meghatározónak a többváltozós modellben.

A hipotézisek mérlegelése és magyarázatok a szakirodalom tükrében. Első hipotézisünk (H1) szerint a jövőtudatos munkamorál és az önkéntesség összefügg egymással, és az önkéntesek körében magasabb jövőtudatos munkamorál várható, az okozati irány ugyanakkor kétirányú lehet. E hipotézist megerősítették az empirikus eredmények, hiszen mind a kétváltozós, mind a kontrollváltozókat is tartalmazó többváltozós lineáris regressziós modellekben szignifikánsan magasabb jövőtudatos munkamorál-értékeket mutattak az elmúlt egy évben önkéntes munkát végzők ($B=5,216$; $\beta=0,141$; $p<0,001$), és a régebben önkéntesek esetén is szignifikáns volt a kapcsolat ($B=3,628$; $\beta=0,103$; $p=0,001$). A korreláció erőssége mérsékelt, ami érthető, hiszen a jövőtudatos munkamorált nyilvánvalóan sok más tényező is befolyásolja. A kapcsolat értelmezésekor két komplementer magyarázatot érdemes szem előtt tartani. Egyrészt az önkéntesség, mint szocializációs közeg maga is nyilvánvalóan erősíti a jövőtudatos munkamorált, mivel az önkéntes tevékenység strukturált célkövetést, felelősségvállalást és kitartást igényel (Pusztai et al. 2021; Baker 2008). Másrészt az erőteljesebb jövőtudatos munkamorál vélhetően szintén növeli a fiatalok hajlandóságát az önkéntes szerepvállalásra (Nowakowska 2024), hiszen aki a hosszú távú befektetés logikájában gondolkodik, könnyebben hoz áldozatot a közvetlen jutalmazás nélküli tevékenységekért. E reciprok viszony elméleti szinten koherensen illeszkedik a weberi protestáns etika logikájába, mely szerint a

hivatásszerű cselekvés és a közösségi felelősségvállalás kölcsönösen erősítik egymást (Weber – Kalberg 2013).

Második hipotézisünk (H2), mely szerint az instrumentális, karrierorientált önkéntes motivációk erősebb kapcsolatot mutatnak a jövőtudatos munkamorállal, mint az altruista motivációk, nem igazolódott. Az eredmények éppen ezzel ellentétes mintázatot tártak fel, a legerősebb korreláció a másokon való segítség motivációjával mutatkozott ($r=0,32$; $\beta=0,242$; $p<0,001$), míg olyan karrierépítő és önérdékű motivációk, mint a munkatapasztalat szerzése és önéletrajzba való beírhatóság, a többváltozós modellben nem bizonyultak szignifikánsnak. A jövőtudatos munkamorállal kapcsolatos eredményünk összhangban van a Schwartz-féle értékelmélettel (Schwartz 2016; Sagiv – Schwartz 2022). Az öntranszcendencia értékorientáció, amely magában foglalja a jóindulat és az univerzalizmus dimenzióit, szoros kapcsolatban áll mind az altruista önkéntes motivációkkal, mind a hosszútávú, normatív elköteleződéssel, ami a jövőtudatos munkamorál magvát alkotja. Elképzelhető tehát, hogy a másokon való segítség iránt elkötelezett hallgatóknál a proszociális orientáció és a fegyelmezett, célirányos cselekvési diszpozíció egyazon alapértékkészletből táplálkoznak.

Az eredmények és a korábbi kutatások összefüggése. Eredményeink részben megerősítik, részben árnyalják a korábbi kutatási következtetéseket. Az önkéntesség és a tanulmányi-munkaerőpiaci eredményesség, a kitartás és az elköteleződés közötti pozitív összefüggés a hazai és nemzetközi irodalomban egyaránt dokumentált (Baker 2008; Pusztai et al. 2021; Milem – Berger 1997). Jelen eredményeink e pozitív összefüggést a jövőtudatos munkamorál dimenziójában is alátámasztják, és ezáltal kiegészítik a korábbi, elsősorban a hallgatói perzisztenciára fókuszáló vizsgálatok megállapításait. A motivációk tekintetében viszont eredményeink részben ellentmondanak a „reflexív önkéntesség” elméletének (Hustinx – Lammertyn 2003). A poszt szocialista kontextusban, ahol az önkéntesség kulturális hagyományai, intézményi feltételei és motivációs struktúrái eltérnek a nyugat-európai mintáktól, azt mutatták az eredményeink, hogy az altruista motiváció nemcsak a legerősebb, hanem a jövőtudatos munkamorállal is a legszorosabb kapcsolatban lévő motiváció. Ez összhangban van Fényes (2015) vizsgálatának eredményeivel, aki a vizsgált régió hallgatói körében szintén meghatározó szerepet azonosított a segítő motiváció számára. Ugyanakkor Nowakowska (2024) eredményeivel is összhangban van, aki kimutatta, hogy az altruista orientáció hosszabb időtávon is szilárdabb elköteleződéssel párosul az önkéntes tevékenység

íránt. E logika párhuzamba állítható jelen eredményeinkkel. Ugyanakkor a Stefan Güntert és szerzőtársai (2016) által hangsúlyozott önmeghatározás-elméleti megközelítés is megerősítést nyer, hiszen az autonóm, belülről vezérelt motiváció, melyhez az altruista motiváció is közel áll, stabil és tartós elköteleződéssel jár, szemben a kontrolláltabb, instrumentális motívumokkal.

Az eredmények általánosíthatóságának korlátai. A kutatás korlátai több dimenzióban is megfogalmazhatók. A legfontosabb módszertani korlát a keresztmetszeti vizsgálati design. Az egy időpontban rögzített adatok alapján az önkéntesség és a jövőtudatos munkamorál közötti összefüggés iránya nem állapítható meg egyértelműen, kauzális következtetés nem vonható le. Emellett a minta specifikuma korlátozza az eredmények általánosíthatóságát. A közép- és kelet-európai országok magyar tannyelvű felsőoktatási intézményei hallgatóinak fele kisebbségi hallgató, akik számos további jellemzővel bírnak, melyek e közegben vélhetően befolyásolták a vizsgált változók hatását. Az összefüggést támogathatta, hogy kisebbségi helyzetben erősebb a közösségi felelősségvállalás, az identitásukban nagyobb szerepet kap a vallásosság, melyben az altruizmus központi érték. Ezzel szemben a kisebbségi hallgatóknak számolni kell a nyelvi és etnikai diszkriminációval a munkaerőpiacon, ezért bizonytalanabb lehet a jövőképük, ami nehezíti a jövőbe vetett bizalmat és a célok elérésének valószínűségébe vetett hitet. Az intézményi sajátosságok miatt a pedagógusképzős hallgatók magas aránya (50,1 százalék) szintén befolyásolhatja a mintázatokat, különösen az önkéntesség és a jövőtudatos munkamorál tekintetében, hiszen az altruizmus és a jövőbe vetett hit prediszponálja a pedagógus pálya választását. A minta kifejezetten kedvező önkéntes részvételi arányai (59,2 százalékuk volt már valaha önkéntes) szintén óvatosságra intenek az eredmények általánosítása kapcsán, hiszen ez messze meghaladja a modern országok hasonló korcsoportjaiban mért adatokat. Az általánosíthatóság további akadály, hogy az önkéntességet viszonylag egyszerűen, egyetlen eldöntendő kérdéssel mértük, két kategóriára bontva (elmúlt egy évben vs. régebben), ami nem képes megragadni az önkéntes tevékenység tartalmának és kontextusának összetettségét. További korlát lehet, hogy a regressziós modellek magyarázóereje viszonylag kicsi, bár célunk nem a jövőtudatos munkamorál teljeskörű modelljének megalkotása volt, csupán néhány kiemelt változó összefüggésének vizsgálata, bevonva néhány kontrollváltozót. Végül, a mérőeszköz kapcsán megjegyzendő, hogy a jövőtudatos munkamorál főkomponens új, adaptált skála, amelynek konvergencia és

diszkrimináns validitása további vizsgálatot igényel annak ellenére, hogy a mérőeszköz belső konzisztenciája megfelelő volt.

További kutatási feladatok. Az azonosított korlátokból és a nyitva maradt kérdésekből több jövőbeli kutatási feladat következik. A legkiemeltebb szükségyszerűség a longitudinális vizsgálati design alkalmazása lehetne. Panel- vagy kohorszvizsgálatokkal egyértelműen elemezhető lenne, hogy az önkéntes tapasztalat megelőzi-e a jövőtudatos munkamorál erősödését, vagy fordítva. Különösen informatív lenne az Iskolai Közösségi Szolgálatban (IKSZ) való részvétel jövőtudatos munkamorálra gyakorolt hosszú távú hatásának nyomon követése, mivel az IKSZ sajátos, kötelező jellegű felkészítés az önkéntességre, amelynek hosszútávú hatásmechanizmusai egyelőre nem vizsgálták. Szükséges lenne az önkéntesség minőségi és tartalmi dimenzióinak finomabb mérése is, annak tisztázása, hogy milyen a tevékenység típusa, továbbá a reflexiós lehetőségek és a szervezeti kontextus tanulmányozása, melyek valószínűleg szintén moderálják az összefüggést. A motivációs struktúrák mélyebb feltárásához kvalitatív módszerek bevonása is indokolt lenne. Végül, a specifikus minta kapcsán felmerült aggályokat komparatív kutatásokkal lehetne ellenőrizni, nem posztoszocialista vagy nem kisebbségi felsőoktatási kontextusokban, ami egyúttal lehetővé tenné a kulturális és intézményi kontextus szerepének szisztematikus vizsgálatát is.

Az eredmények gyakorlati és oktatáspolitikai alkalmazhatósága. Eredményeink több szempontból is hasznosíthatók a felsőoktatás-politikai és intézményi döntéselőkészítés során. Az önkéntesség és a jövőtudatos munkamorál pozitív együtt járása arra utal, hogy az önkéntességet nem csupán extrakurrikuláris tevékenységként, hanem a hallgatói fejlődés szempontjából releváns nevelési eszközként is érdemes értelmezni. Különösen az altruista motivációjú, közösségorientált önkéntesség mutatkozott befolyásosnak a jövőtudatos munkamorál tekintetében. Az eredményeinkből az következik, hogy a felsőoktatási önkéntesség-programok tervezésekor nem elég a karrier-alapú ösztönzőkre koncentrálni, hanem a társadalmi felelősségvállalást és a közösségi identitás erősítését célzó önkéntes lehetőségeket is érdemes fejleszteni. Az intézményi szintű beavatkozások szintjén javasolható az önkéntes tevékenység tantervi integrációja és kreditálása, de kizárólag az önkéntesség voluntarizmus-elvének fenntartásával, emellett a közösségi alapú tanulási formák (pl. a service-learning) kiterjesztése, amelyeknek reflexív feldolgozást is tartalmazniuk kell, valamint a jövőtudatos munkamorál fejlesztését támogató kortárssegítő programok és mentorálási

rendszerek erősítése. Kifejezetten a pedagógusképzésben részt vevő hallgatók körében fontos feladat a jövőorientált értékközvetítés és az önkéntesség kapcsolatának tudatosítása, mivel ők a következő generáció értékszocializációjának kulcsszereplői lesznek. A posztszocialista régió kontextusában a felsőoktatási önkéntességet az aktív állampolgárság és a demokratikus részvétel formájaként is támogatni érdemes, különös tekintettel a kisebbségi közösségek erőforrásaira és közösségi kohéziójára.

Végső következtetések. Tanulmányunk a jövőtudatos munkamorál és az önkéntesség kapcsolatát vizsgálta öt közép- és kelet-európai ország hét magyar tannyelvű felsőoktatási intézményének végzős hallgatói körében (N=1336). Eredményeink egyértelműen igazolják, hogy az aktív önkéntes tapasztalattal rendelkező hallgatók szignifikánsan magasabb jövőtudatos munkamorált mutatnak, mint azok, akik sohasem végeztek önkéntes munkát. Ez az összefüggés fennmarad a szociodemográfiai kontrollváltozók bevonása után is. Az önkéntesség motivációi tekintetében az altruista, másokon való segítség motivációja mutatja a legszorosabb kapcsolatot a jövőtudatos munkamorállal, nem a karrierorientált indíték. Megállapítható tehát a jövőtudatos cselekvésorientáció és a proszociális értékek egymást erősítő, koherens értékrendet alkotnak.

Kutatásunk egyik újszerűsége a jövőtudatos munkamorál fogalmának úttörő operacionalizálásában rejlik, amit az Angela Duckworth-féle Grit-skála és a Have és Jehoel-Gijsbers-féle Work Ethic skála itemeinek ötvöztetésével alakítottunk ki. A főkomponens-mutató a jövőorientáció viselkedési komponensét célzottan ragadja meg, és egy önálló mérőeszköz alapjait fekteti le, amelynek validálása jövőbeli kutatások feladata lehet. Újszerű az a megközelítés is, amely a jövőtudatos munkamorált nem csupán egyéni-karrieraspektusból, hanem a közösségi elköteleződéssel együtt értelmezi, ezáltal hozzájárulva a jövőorientáció és az önkéntesség irodalmának összefűzéséhez.

A kutatás korlátjaként kiemelandő, hogy keresztmetszeti, kvantitatív elrendezése nem teszi lehetővé az oksági összefüggések feltárását, s óvatosságra int az általánosíthatóságot illetően a posztszocialista térségből származó minta, melyben a kisebbségi és a pedagógusképzési hallgatók aránya magas.

Jövőbeli kutatások számára kiemelt feladat az okozati irány tisztázása longitudinális elrendezésben, a motivációs struktúrák kvalitatív mélyítése, az IKSZ jövőtudatos

munkamorálra gyakorolt hosszú távú hatásának nyomon követése, valamint a jövőtudatos munkamorál-skála validálása különböző kulturális és intézményi kontextusokban.

Az eredmények gyakorlati és szakpolitikai üzenete viszont máris kiemelkedően fontos. Sürgető feladat a felsőoktatásban a közösségorientált, proszociális értékeken alapuló önkéntességi formák fejlesztése nemcsak a civil társadalom erősítése érdekében, hanem a hallgatók jövőtudatos munkamoráljának, munkaerőpiaci felkészültségének és hosszú távú elköteleződésének erősítése céljából. A felsőoktatási intézményeknek és az oktatáspolitikának ezért érdemes az önkéntességet tantervi és intézményi keretek közé integrálni, kerülve azt, hogy az pusztán formális követelménnyé vagy önéletrajzi tétellé váljék.

IRODALOM

- Ahvenharju, Sanna – Minkinen, Matti – Lalot, Fanny (2018): The five dimensions of Futures Consciousness. *Futures*, 104, pp. 1-13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.futures.2018.06.010>
- Aydinli Arzu – Bender, Michael – Chasiotis, Athanasios – van De Vijver, Fons J. R. – Cemalcilar, Zeynep – Chong, Alice Ming Lin – Yue, Xiao Dong (2016): A cross-cultural study of explicit and implicit motivation for long-term volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(2) pp. 375-396. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764015583314>
- Baker, Claire N. (2008): Under-represented college students and extracurricular involvement: The effects of various student organizations on academic performance. *Social Psychology of Education*, 11(3) pp. 273-298. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11218-007-9050-y>
- Barni, Daniela – Ranieri, Sonia – Scabini, Eugenia – Rosnati, Rosa (2011): Value transmission in the family: Do adolescents accept the values their parents want to transmit? *Journal of Moral Education*, 40(1) pp. 105-121. DOI: <https://doi.org/10.1080/03057240.2011.553797>
- Batson, C. Daniel (2022): The empathy-altruism hypothesis. In: Kostic, Aleksandar – Chadee, Derek (eds.): *Positive Psychology*. Hoboken: Wiley, pp. 12-32. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781119771418.ch2>
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bocsi, Veronika – Fényes, Hajnalka – Markos, Valéria (2017): Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2) pp. 117-131. DOI: <https://doi.org/10.1177/2047173417717061>
- Boltanski, Luc – Chiapello, Ève (1999): *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bourdieu, Pierre (1986): The forms of capital. Transl. by Richard Nice. In: Richardson, John (ed.): *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood, pp. 241-258.
- Chan, Hoi-Wing – Tam, Kim-Pong (2016): Understanding the Lack of Parent–Child Value Similarity: The Role of Perceived Norms in Value Socialization in Immigrant Families. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47(5) pp. 651-669. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022022116635744>
- Chapman, Cynthia V. (2007): *Volunteer Motivation among African American Women: A Perspective on Purpose and Meaning*. Washington, D.C.: George Washington University, ProQuest.

- Clary, E. Gil – Snyder, Mark – Ridge, Robert D. – Copeland, John – Stukas, Arthur A. – Haugen, Julie – Miene, Peter (1998): Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6) pp. 1516–1530.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Coleman, James S. (1988): Social capital, human capital, and schools. *Independent School*, 48(1) pp. 9-16.
- Conner, Mark – Norman, Paul (2025): Attitudes, intentions, and behavior change. *Annual Review of Psychology*, 77, pp. 311-337. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-013125-042110>
- Deci, Edward L. – Ryan, Richard M. (2000): The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, pp. 227-268.
DOI: https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_02
- Di Maggio, Irene – Ginevra, Maria Cristina – Nota, Laura – Soresi, Salvatore (2016): Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence*, 51, pp. 114-122. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.06.005>
- Duckworth, Angela L. – Peterson, Christopher – Matthews, Michael D. – Kelly, Dennis R. (2007): Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6) pp. 1087-1101. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Ester, Peter – Braun, Michael – Vinken, Henk (2006): Eroding work values? In: Ester, Peter – Braun, Michael – Mohler, Peter (eds.): *Globalization, Value Change and Generations*. Leiden: Brill Publishers, pp. 89-114.
- Fényes, Hajnalka (2015): Effect of Religiosity on Volunteering and on the Types of Volunteering among Higher Education Students in a Cross-Border Central and Eastern European Region. *Acta Univ. Sapientiae, Social Analysis*, 5(2) pp. 181-203.
- Grabowski, Dariusz – Cieciuch, Jan – Wiśniewski, Paweł (2021): Virtues and future time perspective: The mediating role of grit and self-regulation. *Personality and Individual Differences*, 168, 110336.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110336>
- Güntert, Stefan T. – Strubel, Isabel T. – Kals, Elisabeth – Wehner, Theo (2016): The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 156(3) pp. 310-327. DOI: <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1135864>
- Husserl, Edmund (2002): *Előadások az időről*. Ford. Sajó Sándor és Ullmann Tamás. Budapest: Atlantisz Könyvkiadó.
- Hustinx, Lesley – Lammertyn, Frans (2000): Solidarity and volunteering under a reflexive-modern sign: Towards a new conceptual framework. *ISTR Conference Working Papers 2*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Hustinx, Lesley – Lammertyn, Frans (2003): Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2) pp. 167-187. DOI: <https://doi.org/10.1023/a:1023948027200>
- Kesberg, Robert – Keller, Johannes (2018): The Relation Between Human Values and Perceived Situation Characteristics in Everyday Life. *Frontiers in Psychology*, 9.
DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01676>
- Kraus, Steven J. (1995): Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(1) pp. 58-75.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167295211007>

- Leenders, Mark – Farkas, George – Loon, Mark van – Wijnen, Pim (2017): Identifying Work Values of Management Students. *Journal of Education for Business*, 92(4) pp. 162-172.
DOI: <https://doi.org/10.1080/08832323.2017.1301664>
- Lewin, Kurt (1942): Time perspective and morale. In: Watson, Goodwin (ed.): *Civilian Morale: Second Yearbook of the Society for the Psychological Study of Social Issues*. Boston: Houghton Mifflin, pp. 48-70.
- Meglino, Bruce M. – Ravlin, Elizabeth C. – Adkins, Cheryl L. (1989): A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, pp. 424-432. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.424>
- Milem, Jeffrey F. – Berger, Joseph B. (1997): A modified model of college student persistence: Exploring the relationship between Astin's theory of involvement and Tinto's theory of student departure. *Journal of College Student Development*, 38(4) pp. 387-400.
- Nowakowska, Iwona (2024): Altruists will be Altruists, but What About Individualists? The Role of Future Time Perspective and Social Value Orientation in Volunteers' Declarations to Continue Engagement in Three Time Horizons. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(3) pp. 503-514. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00613-8>
- Nurmi, Jari-Erik (1991): How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1) pp. 1-59.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6)
- Offe, Claus – Heinze, Rolf G. (1990): *Organisierte Eigenarbeit. Das Modell Kooperationsring*. Frankfurt: Campus.
- Pastorelli, Concetta – Zuffianò, Antonio – Lansford, Jennifer E. – Thartori, Eriona – Bornstein, Marc H. – Chang, Lei – Deater-Deckard, Kirby – Di Giunta, Laura – Dodge, Kenneth A. – Gurdal, Sevtap – Liu, Qin – Long, Qian – Oburu, Paul – Skinner, Ann T. – Sorbring, Emma – Steinberg, Laurence – Tapanya, Sombat – Tirado, Liliana Maria Uribe – Yotanyamaneewong, Saengduean – Al-Hassan, Suha – Alampay, Liane Peña – Bacchini, Dario (2021): Positive Youth Development: Parental Warmth, Values, and Prosocial Behavior in 11 Cultural Groups. *Journal of Youth Development*, 16(2-3) pp. 379-401.
DOI: <https://doi.org/10.5195/jyd.2021.1026>
- Pusztai, Gabriella (2015): *Pathways to Success in Higher Education: Rethinking the Social Capital Theory in the Light of Institutional Diversity*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Pusztai, Gabriella, Fényes, Hajnalka – Markos, Valéria (2021): The effect of volunteering and voluntary group membership on student's persistence. *Heliyon*, 7(9).
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07900>
- Roest, Anke M. C. – Dubas, Judith S. – Gerris, Jan R. M. (2012): Children's value orientations as they traverse adolescence and emerging adulthood: Alternative routes of parental transmission. *Family Science*, 3(1) pp. 22-33. DOI: <https://doi.org/10.1080/19424620.2012.716207>
- Rokeach, Milton (1973): *Understanding Human Values*. New York: Free Press.
- Ryan, Richard M. – Deci, Edward L. (2000): Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1) pp. 54-67.
DOI: <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sagiv, Lilach – Schwartz, Shalom H. (2022): Personal Values Across Cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, pp. 517-546. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-125100>
- Santilli, Sara – Ginevra, Maria Cristina – Sgaramella, Teresa M. – Nota, Laura – Ferrari, Lea – Soresi, Salvatore (2017): Design my future: An instrument to assess future orientation and resilience. *Journal of Career Assessment*, 25(2) pp. 281-295.

DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072715621524>

Schwartz, Shalom H. (1992): Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: Zanna, Mark P. (ed.): *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 25. New York: Academic Press, pp. 1-65.

DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

Schwartz, Shalom H. (1999): A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1) pp. 23-47.

DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>

Schwartz, Shalom H. (2016): Basic individual values: Sources and consequences. In: Brosch, Tobias – Sander, David (eds.): *Handbook of Value: Perspectives from Economics, Neuroscience, Philosophy, Psychology and Sociology*. Oxford: Oxford University Press, pp. 63-84.

Schwartz, Shalom H. – Cieciuch, Jan – Vecchione, Michele – Torres, Claudio – Dirilen-Gumus, Ozlem – Butenko, Tetiana (2017): Value tradeoffs propel and inhibit behavior: Validating the 19 refined values in four countries. *European Journal of Social Psychology*, 47(3) pp. 241-258.

DOI: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2228>

Seginer, Rachel (2009): *Future Orientation: Developmental and Ecological Perspectives*. New York: Springer.

Seginer, Rachel – Lens, Willy (2015): The motivational properties of future orientation: Present and future. *Advances in Motivation Science*, 2, pp. 74-109.

DOI: <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2015.04.002>

Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W. W. Norton.

Snyder, Mark – Omoto, Allen M. (2008): Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1) pp. 1-36.

DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x>

Ten Have, Paul – Jehoel-Gijsbers, Gerda (1985): *Maatschappelijke participatie van bijstandsontvangers*. Rijswijk: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Tinto, Vincent (1993): *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition. 2nd edition*. Chicago: University of Chicago Press.

Todd, Emmanuel (2024): *La Défaite de l'Occident*. Paris: Gallimard.

Trommsdorff, Gisela – Lamm, Helmut – Schmidt, Rainer W. (1979): A longitudinal study of adolescents' future orientation (time perspective). *Journal of Youth and Adolescence*, 8(2) pp. 131-147.

DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02087616>

United Nations Volunteers (UNV) (1999): *Volunteering and social development. Background paper for the Expert Group Meeting, New York, 29–30 November 1999*.

Weber, Max (1982): *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme*. Ford. Gelléri András, Józsa Péter, Somlai Péter és Tatár György. Budapest: Gondolat Kiadó.

Weber, Max – Kalberg, Stephen (2013): *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Transl. by Talcott Parsons. London: Routledge.

Weber, Max (1905/2019): *Economy and Society: A New Translation*. Transl. by Keith Tribe. Cambridge: Harvard University Press.

Yang, Jie – Xie, Wei – Yu, Hongmei (2026): What factors influence the digital generation's work value orientation? An empirical study on university students in China. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09786-8>

Zimbardo, Philip G. – Boyd, John N. (1999): Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6) pp. 1271-1288.

DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>