

OTDK-dolgozat

2025

SELYE JÁNOS EGYETEM
KÖGAZDASÁGTUDOMÁNYI ÉS INFORMATIKAI KAR



MI VONZ A DIÁKSZERVEZETEKBE?
AZ EGYETEMI HALLGATÓK MOTIVÁCIÓJÁNAK ELEMZÉSE
UNDERSTANDING UNIVERSITY STUDENTS' MOTIVATIONS FOR
JOINING STUDENT ORGANIZATIONS

Kurcz Kristián

Konzulens: Mgr. Fóthy Noémi PhD.

Kézirat lezárásának dátuma: 2024. szeptember 22.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
2.	A TÉMAKÖR HAZAI ÉS NEMZETKÖZI IRÁNYVONALAI	2
2.1.	DIÁKSZERVEZETEK ÁLTALÁNOS ISMERTETÉSE	2
2.2.	HALLGATÓI ÖNKORMÁNYZATOK SZEREPE A DIÁKSZERVEZETEK ÉLETÉBEN	3
2.3.	MOTIVÁCIÓ.....	3
2.4.	CSATLAKOZÁSI MOTIVÁCIÓK	5
2.5.	TÉMA AZ AKTUÁLIS KUTATÁSOK TÜKRÉBEN.....	6
2.6.	NEMEK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK A MOTIVÁCIÓBAN	8
3.	A DOLGOZAT CÉLJA	10
4.	A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS MÓDSZERE	11
5.	A KUTATÁS EREDMÉNYEI.....	15
6.	KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK.....	40
7.	BEFEJEZÉS.....	45
	IRODALOMJEGYZÉK	46
	MELLÉKLETEK.....	I
1.	MELLÉKLET: A KUTATÁS SORÁN ALKALMAZOTT KÉRDŐÍV.	II

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: A diákszervezetekhez való csatlakozás elsődleges motivációs oka	16
2. táblázat: A diákszervezetekhez való csatlakozás fő okai	17
3. táblázat: Csatlakozási motivációk	18
4. táblázat: Klaszterek jellemzői	20
5. táblázat: A Faktorok és változók terhelései	21
6. táblázat: Faktorok értelmezése	22
7. táblázat: A diákszervezetek kiválasztásakor fontosnak tartott szempontok	23
8. táblázat: A diákszervezetekben vállalt tevékenységek	24
9. táblázat: Az érdeklődést fenntartó tényezők	25
10. táblázat: Fejlesztési területek a diákszervezetekben	26
1. ábra: A diákszervezetekről való első értesülés forrásai	19
2. ábra: Anyagi tényezők hatása a diákszervezeti részvételre	27
3. ábra: Diákszervezeti tagságok száma hallgatónként	28
4. ábra: Diákszervezeti részvétel hozzájárulása a személyes fejlődéshez	29
5. ábra: Részvétel a diákszervezeti tevékenységekben: gyakoriság	30
6. ábra: Az első információforrás a diákszervezetekről	31
7. ábra: A diákszervezetek által a tagoknak nyújtott előnyök és támogatások értékelése	32
8. ábra: Első gondolatok a diákszervezetekről	34

1. BEVEZETÉS

Választásunk a diákszervezetek és az egyetemi hallgatók motivációjának elemzésére esett, mivel szeretnénk mélyebben megérteni, hogy mi motiválja az egyetemi hallgatókat, hogy egy diákszervezethez csatlakozzanak, és milyen hozzáadott értéket találnak bennük. Úgy gondoljuk, hogy ez a téma kiemelten fontos a mai társadalmi és oktatási környezetben, ahol a diákok személyes és szakmai fejlődése szorosan összefügg a közösségi tevékenységekkel és a hálózatépítéssel.

Érdeklődésünk kiemelten a hallgatók motivációinak feltárása felé irányul, amelyek ösztönzik őket a diákszervezetekhez való csatlakozáshoz. Mivel a diákszervezetek nonprofit szervezetként működnek, a kutatás különös figyelmet fordít arra, hogy megértse, hogyan lehet ezeknek a szervezeteknek a motivációs mechanizmusait gazdasági és társadalmi szempontból is értelmezni. A nonprofit szervezetek jelentős gazdasági szereplőkké váltak a modern társadalomban, és az őket érintő motivációs kutatások hozzájárulhatnak a fenntartható működési modellek kialakításához.

Ez a kutatás rámutat arra, hogy a hallgatói motivációk feltárása nemcsak a diákszervezetek, hanem a szélesebb nonprofit szektor számára is értékes betekintést nyújt, elősegítve ezzel a szervezetek gazdasági hatékonyságának növelését. Feltártuk, hogy sok hallgató nem ismeri kellőképpen a diákszervezetek által nyújtott lehetőségeket és előnyöket, vagy nem tudják, hogy hogyan tudnák ezeket hatékonyan kihasználni a saját fejlődésük érdekében. A szakirodalom korlátozott információt nyújt a diákszervezetek konkrét hatásairól és az egyetemi hallgatókra gyakorolt előnyeiről.

Célunk ezen kutatással, hogy részletesen bemutassuk a diákszervezetek jelentőségét és a csatlakozáshoz vezető motivációkat, valamint a diákszervezetekben való részvétel hosszú távú hatásait az egyetemi hallgatók szakmai és személyes fejlődésére. Az eredmények lehetővé teszik az egyetemek számára, hogy jobban megértsék a hallgatók igényeit és elvárásait, és ezáltal hatékonyabban támogassák őket a diákszervezeteken keresztül.

Kutatásunk hiteles és értékes információkat kínál, ami segíti a diákszervezeteket és az egyetemeket abban, hogy még vonzóbbá váljanak a jelenlegi és leendő hallgatók számára, hozzájárulva ezzel a diákok jobb integrálódásához az egyetemi közösségbe, valamint a szakmai és személyes fejlődésük támogatásához. Úgy gondoljuk, hogy ez egy hiánypótló kutatás, ami reményeink szerint egy jó alapot biztosíthat a további kutatások ösztönzésére.

2. A TÉMAKÖR HAZAI ÉS NEMZETKÖZI IRÁNYVONALAI

2.1. DIÁKSZERVEZETEK ÁLTALÁNOS ISMERTETÉSE

A diákszervezetek olyan független diákcsoportok, amelyek rendszeres összejöveteleket tartanak azzal a kijelölt szándékkal, hogy bizonyos témákban vagy területeken fejlesszék saját tanulmányi eredményeiket. Ezek a csoportok vagy saját maguk által szerveződnek és egy diákvezetés alatt állnak, vagy egy külső szervezetek finanszírozásával és irányításával működnek. A klubok tematikusan széleskörű érdeklődési sávot fednek le, beleértve a szakmai szervezeteket, a tárgyhoz kötött klubokat valamint a speciális érdeklődési csoportokat. Aktivitásaik között olyanokkal találkozhatunk, mint vendég előadások, szeminárium sorozatok, kerekasztal beszélgetések, networking események, versenyek, campuson kívüli kirándulások vagy közösségi tevékenységek. (Pitawaya, 2015)

Ma az egyetemi klubok és az egyesületek elsődleges törekvése, hogy megvalósítsák a hallgatói önkormányzatok által megfogalmazott célkitűzéseket, főként elősegíteni az egyetemi hallgatók közötti kapcsolatépítést, valamint kapcsolódásukat a szélesebb világhoz. (Brereton– Mistry, 2019)

Az egyetemi közösségi élet szinterei, beleértve a klubokat és az egyesületeket, a 19. századi angol klubélet mintájára jöttek létre, és mára az egyetemi kultúra szerves részévé váltak. Ezek a szerveződések, klubok eredetileg a 17. század Londoni pezsgő kávéházi életének köszönhetően alakultak ki, ahol összegyűltek az arisztokrácia és a középosztály tagjai a politikai és a társadalmi események megvitatására. A demokratikus lehetőségek bővülésével és a cenzúra megszűnésével a 18. században ezek a klubok elkezdtek szaporodni, lehetővé téve a különböző érdeklődési körök és társadalmi csoportok szerveződését (Capdeville, 2015). A 19. század során a klubok a középosztály számára nem csupán találkozóhelyekké váltak, hanem a közösségi élet és a társadalmi normák tanulásának, valamint a kulturált szórakozás biztosításának központjaivá is. Az egyetemi klubok és az egyesületek státusza a tagjaik társadalmi helyzetével összefüggésben alakultak ki, ahol az elit klubok szigorú belépési kritériumokat szabtak meg. A viktoriánus korszak végére, a klubok száma oly mértékben nőtt, hogy sokuk elvesztette a korábbi exkluzivitását, ami változásokat eredményezett a klubéletben és új formákban kínált hasznos időtöltést a tagok számára. Míg az egyetemi klubok és az egyesületek kialakulása a 17. és 19. századi európai közösségi élet fejlődéséhez kötődik, a mai japán diákszervezetek egyedi struktúrája tükrözi a helyi közösségi értékek és az állampolgári felelősségvállalás erős kultúráját, ami érdekes párhuzamokat mutat a korábbi európai mintákkal. Mint a mai japán diákszervezetek

egyedülálló struktúrája is tükrözi a civil társadalom apró, helyközpontú jellegét, ahol a helyi közösségeknek és a kvázi mentorális funkciót betöltő diákcsoportoknak kiemelkedően nagy a tagsága – ezek a csoportosulások vonzzák a japán lakosság jelentős részét, ellentétben a kevésbé népszerű nemzetközi szervezetekkel, mint például a Greenpeace. A japán diákok magas részvételi aránya a diákszervezetekben az állampolgári felelősségvállalás és a helyi közösségekben való aktív részvétel erős kultúrájából fakad, ami a konkrét ügyek iránti elköteleződés nélkül is megnyilvánul (Hetesi, Veres, 2016).

2.2. HALLGATÓI ÖNKORMÁNYZATOK SZEREPE A DIÁKSZERVEZETEK ÉLETÉBEN

Az egyetemi diákszervezetek tevékenysége a magyar felsőoktatási intézményekben is jól ismert jelenség. A hazai és az angolszász egyetemek közötti fő eltérés abban rejlik, hogy az utóbbiaknál a hallgatói önkormányzatok fontos szerepet játszanak a diákszervezetek támogatásában, érdekvédelmében, felügyeletében és a tevékenységeik koordinálásában. Ezek a testületek nem csak a rendezvények, mint például a Fresher's Fair (elsőévesek vására) szervezésével segítik a diákszervezetek népszerűsítését, hanem weboldalaikon keresztül is biztosítják az információkat a csoportok alapításához szükséges feltételekről, a működési struktúrákról és a pénzügyi támogatás lehetőségeiről. A hallgatók ezeken az oldalakon találhatnak bővebb információt a meglévő szervezetek tevékenységéről, összejöveteleik helyszínéről, és amennyiben rendszeres programokat szerveznek, ezekről is ott tájékozódhatnak. Ezenfelül az önkormányzatok saját weboldalakat és közösségi média platformokat üzemeltetnek, valamint sajtótermékeket, akár nyomtatott vagy akár digitális formában is készítenek. Tehát a szükséges finanszírozáshoz a diákszervezetek gyakran pályázati úton, a hallgatói önkormányzatok által kínált lehetőségek segítségével jutnak hozzá. (Somogyvári, Tóth, 2022)

2.3. MOTIVÁCIÓ

A hallgatói önkormányzatok által támogatott diákszervezetek működésének sikeressége nagymértékben függ attól, hogy mennyire képesek a tagok egyéni motivációját összhangba hozni a szervezeti célkitűzésekkel, amire számos motivációs elmélet rávilágít.

Deci és Ryan elmélete alapján többféle motivációs forma létezik az önállóság szintjétől függően. A nem-motiváció általában a képesség hiányának és az irányítás hiányának az eredménye, azaz egyre kevesebb erőfeszítés történik a viselkedés befejezésére.

Az intrinzik motiváció az öröm, az elégedettség, az érdeklődés és a kihívások keresése által vezérelt belső hajtóerő. Ez az önállóság prototípusának tekinthető, amely a

fejlődésre és az önmegvalósításra irányul (Ryan, 2000). Taylor számára világossá vált, hogy a szervezeti teljesítmény leginkább az egyéni célokra összpontosított munkahelyi stratégiával növelhető. Ez azt jelenti, hogy a munkahelynek meg kell ismernie és értenie, valamint hatékonyan össze kell kapcsolnia az egyéni célokat a szervezeti célokkal. Ezáltal belső motivációt teremtenek, amely az egyén céljain keresztül szolgálja a szervezetet (Makó, 1985). Az ERG elmélet, vagyis Alderfer létezés-kapcsolat-fejlődés elmélete, amely Maslow szükséglet-hierarchia elméletének átdolgozásaként és engedékenyebb keretekbe helyezésével jött létre, a viselkedést és a motivációt három alapvető szükséglet mentén írja le. Ezek közé tartoznak a létezéssel kapcsolatos, fiziológiai szükségletek, a kapcsolati szükségletek, melyek a társas kapcsolatainkban való elismerésre és státuszra irányulnak, valamint a fejlődési szükségletek, melyek az önmegvalósítás lehetőségeire és képességeink teljes kibontakoztatására irányulnak. Az elmélet szerint ezek a szükségletek nem hierarchikusan épülnek egymásra, hanem egymással párhuzamosan határozzák meg az életünket. Például az éhség kielégítésének belső motivációs ereje párhuzamosan létezhet a kreatív alkotás belső vágyával. Alderfer felismerte, hogy a szükségletek nem azonos szintűek, és a magasabb rendű szükségletek kielégítésének nehézségei frusztrációt okozhatnak az egyénben, ami arra kényszerítheti, hogy az alacsonyabb szintű szükségletek kielégítésére törekedjen. A legmagasabb rendű fejlődési szükséglet sajátos motivációs erővel bír, és annak kielégülése tovább fokozza motivációs erejét (Alderfer, 1969).

Locke célkitűzési elmélete szerint a munkatevékenység és az azzal járó célok nehézsége növeli a munkateljesítményt. Minél nagyobb erőfeszítést igényel egy feladat megvalósítása, annál elkötelezettebb lesz az egyén. Az elérhető célok hatékonyabban motiválják az egyént a munkavégzésre, mint a szükségletek kielégítése, ezért a kitűzött céloknak összhangban kell, hogy legyenek az egyén képességeivel, konkrétak, jól körülhatároltak és meghatározottak legyenek (Locke, 1968). A hallgatói önkormányzatok és a diákszervezetek szerepe nemcsak a közösségi élet színesítésében, hanem az egyéni fejlődés, a társadalmi kapcsolatok építése és a szervezeti célok megvalósításában is kulcsfontosságú, hiszen az egyetemi évek alatt kialakított értékek és készségek meghatározóak lehetnek a hallgatók jövőbeli sikeressége szempontjából. A motiváció különböző formáinak megértése lehetőséget teremt arra, hogy részletesen vizsgáljuk, milyen konkrét tényezők ösztönzik a hallgatókat arra, hogy csatlakozzanak a diákszervezetekhez.

2.4. CSATLAKOZÁSI MOTIVÁCIÓK

A motiváció különböző formáinak és a szervezeti identitás fontosságának megértése után érdemes részletesebben megvizsgálni, hogyan hat a belső és külső motiváció az egyetemisták közösségi részvételére és szervezeti elkötelezettségére. A motiválás és a motiváció két különböző fogalom; előbbi a külső tényezők által generált ösztönzést jelenti, amikor valakit arra ösztönzünk, hogy bizonyos módon viselkedjen, ígérve neki egy jutalmat vagy fenyegetve valamilyen következménnyel. Ezzel szemben a belső motiváció, amely a személy saját belső késztetéseiből ered, erősebb hatással bír az egyének elkötelezettségére, mivel az ilyen motiváció alapján történő cselekvések mélyebb személyes elköteleződést jeleznek. Az önállóság, a munkájuk iránti elhivatottság és a célirányosság három alapvető eleme határozza meg a belső motivációt, ami azt sugallja, hogy az emberek elkötelezettebbek, ha tevékenységeiket a saját belső hajtóerők vezérlik (Szabó, Szakács, 2015).

Míg a belső motiváció az egyéni célok és az elköteleződés szempontjából kulcsfontosságú, a külső motiváció gyakran kapcsolódik az olyan társadalmi tényezőkhöz, mint a hierarchiában való helyezkedés vagy a dominanciára irányuló törekvések, amelyek nemek szerint is eltérő mintázatot mutatnak.

A társadalmi dominanciára irányultság a kutatások szerint legerősebb a férfiaknál. Miközben vannak különbségek etnikum, életkor, vallás stb. tekintetében is, minden ilyen csoporton belül kimutatható, hogy a férfiak igénye a hierarchiában betöltött magasabb pozíció fenntartására erőteljesebb, mint a nőké (Siklaci, 2017). A hierarchiában való helyezkedés iránti motiváció és a társadalmi dominanciára irányultság nemcsak nemek közötti eltéréseket mutat, hanem befolyásolhatja az egyének szervezeti identitásának kialakulását is. Ez különösen fontos az egyetemisták körében, akiknek szervezeti identifikációja közvetlen hatással van magatartásukra és az elkötelezettségükre. Az identitásészlelés, mint jelentős mutató az egyetemisták szervezeti identifikációjának értékelésében, közvetlen ok-okozati összefüggésben van a hallgatók szervezeti magatartásával. Azok a hallgatók, akik azonosságot mutatnak szervezetükkel, hajlamosak az identitásuknak megfelelő magatartásra, és a szervezetek javára szolgálnak. Az „identitásészlelés” fogalma gyakran megjelenik a nyugati országok szakirodalmi áttekintésében, amikor az egyén azt észleli, hogy szervezeti tagsági identitása minden más identitásnál hangsúlyosabb, akkor hajlamos erősebb szervezeti azonosulásra (Gao, 2011). Tehát azok a főiskolai hallgatók, akik magasabb szintű szervezeti identitásérzéssel rendelkeznek, nagyobb erőfeszítéseket tesznek a szervezetek javára. Összességében a

motiváció különböző formái, valamint a szervezeti identitás és az értékrendek egyezése döntő szerepet játszanak abban, hogy a hallgatók mennyire elkötelezettek a szervezeti célok iránt, és milyen aktívan vesznek részt közösségi tevékenységekben, ami alapvetően meghatározhatja a szervezetek sikerességét és fenntarthatóságát.

2.5. TÉMA AZ AKTUÁLIS KUTATÁSOK TÜKRÉBEN

A diákszervezetek és a hallgatói részvétel tanulmányozása jelentős figyelmet kapott az oktatási pszichológia és a pedagógiai kutatások területén. A Dima Krisna Wiedarjati és Ajat Sudrajat által végzett vizsgálat kiemeli, hogy a hallgatói motiváció – beleértve mind a belső, mind a külső motivációs faktorokat – alapvető szerepet játszik abban, hogy a diákok miért választják a diákszervezetekben való részvételt. Egyértelműen megkülönböztetik a belső motivációt, mint ami az egyénből ered, és a külső motivációt, mint amely külső forrásokból származik, beleértve a családot, az iskolát és a közösséget. A belső motivációt erősítő tényezők között szerepel a személyes érdeklődés és az önfejlesztés vágya, míg a külső motivációs faktorok között fontos szerepet kapnak a társadalmi elismerés, a családi és baráti környezet támogatása, valamint az iskolai és közösségi elvárások. Ezek a motivációs tényezők befolyásolják a diákok aktivitását és részvételét a szervezetekben, valamint az iskolán kívüli tevékenységekben, ezáltal lehetővé téve számukra, hogy kifejlesszék a személyes és szakmai készségeiket, valamint hogy javítsák akadémiai és társas kapcsolataikat. Az aktuális kutatási eredmények azt is alátámasztják, hogy a diákszervezetekben való részvétel pozitívan korrelál a hallgatók szociális készségeivel, akadémiai elkötelezettségével és karriertervezésével. Az ilyen tevékenységek nemcsak, hogy elősegítik a kritikai gondolkodást és a problémamegoldó képességeket, hanem hozzájárulnak a diákok önbizalmának és függetlenségének fejlesztéséhez is. A tanulmány rámutat arra is, hogy az iskolai szervezetek és a diákszervezetek kulcsszerepet játszanak a hallgatók személyes és szakmai fejlődésében, ösztönözve őket a részvételre és az aktív hozzájárulásra. Az ilyen tevékenységek részvételi aránya és a hallgatói motivációk megértése teszi lehetővé az oktatási intézmények számára, hogy jobban megfeleljenek a diákok igényeinek és támogassák őket céljaik elérésében (Wiedarjati, Sudrajat, 2021).

Culic kutatása szintén igyekezett jobban megérteni a hallgatók diákszervezetekhez való tartozását azáltal, hogy megvizsgálta a diákszervezetekről alkotott saját felfogásukat. Arra az eredményre jutott, hogy a diákok széles köre dönt úgy, hogy csatlakozik a diákszervezetekhez annak érdekében, hogy személyes tanulmányi tapasztalataikat gazdagítsák olyan témában, ami számukra rendkívüli érdeklődést kelt. Számukra

folyamatosan kihívást jelentő feladatokat keresnek, valamint hosszú távú tanulási lehetőségekre és készségfejlesztő környezetre vágnak. A társas tőke megszerzése kiemelten fontos ezeknek a proaktív diákoknak, és számukra a kapcsolatépítés megszokott gyakorlat. A diákok klubtevékenységekbe való bekapcsolódásának a célja az, hogy kihasználják az iskolán kívüli tevékenységek előnyeit, amelyekre konstruktív eszközként tekintenek a társas, fizikai és intellektuális készségek fejlesztése és gyakorlása terén (Culic, 2016).

Míg Culic kutatása rávilágít arra, hogy a hallgatók a személyes fejlődést, a tanulási lehetőségeket és a társas tőke építését keresik a diákszervezetekben, Wei vizsgálata hangsúlyozza, hogy az egyének és a szervezetek közötti értékegyezés alapvető tényezője a szervezeti azonosulásnak. Az értékrendek összhangja és a harmonikus interperszonális kapcsolatok ugyanis erőteljesen befolyásolják, hogy a hallgatók mennyire érzik magukat a szervezet részének. A „konzisztencia az egyén és a szervezetek között” azt jelenti, hogy a tanulók viselkedésük, interperszonális fogalmak, értékek és attitűdök tekintetében hasonlóak a szervezethez. Ez nem csak azt jelenti, hogy a hallgatók szervezeti tevékenységekkel mutatják ki képességeiket és fokozzák önhatékonyságukat, hanem az egyének és a szervezetek közötti értékegyeztetést is. Ha a tanulók úgy vélik, hogy értékeik megfelelnek egy szervezetnek, nagyobb valószínűséggel ismerik fel a szervezetet. Például az interjúban néhány diák megemlíti, hogy „nem akarnak részt venni a diákszövetség szervezeteiben, mert „túl szigorú a bürokratikus légkör”. Más hallgatók is azon a véleményen vannak, hogy a főiskolák sokkal nagyobb hangsúlyt fektetnek a tanárok tudományos és kutatói kapacitására, mint a tanítási kapacitásukra, miközben a hallgatóknak nagy szükségük van a tudásra. Így a két oldal felfogása teljesen eltérő, ami megnehezíti a kollégiumok gyakorlatának jóváhagyását. Röviden, minél jobban illeszkednek a hallgatók és a szervezetek értékei, annál inkább azonosulnak a hallgatók a szervezetekkel. Az „érzelmi azonosulás” szempontja a főiskolai hallgatók szervezeti identifikációjának jelen tanulmányban felépített struktúrájában nemcsak a „tartozás érzését” és az „identitásészlelést” foglalja magában, hanem a „harmonikus interperszonális kapcsolatot” is. A tanulmányból kiderül, hogy a főiskolai hallgatók hajlamosak azonosulni egy jóindulatú érzelmi hálózattal rendelkező szervezet felé. Egyes tanulók igenlően kijelentik, hogy a kollégiummal vagy osztályukkal való azonosulásuk a szobatársakkal vagy osztálytársaikkal érzett barátságos érzelmeken alapul (Wei, 2016).

A hallgatók szervezeti azonosulása és az értékekhez való kötődés mellett a közös célkitűzések és ügyek megléte is alapvető szerepet játszik abban, hogy a diákok mennyire

vonzódnak egy adott diákszervezethez. A közös ügyek és célkitűzések megléte alapvetően befolyásolhatja a hallgatók döntését a csatlakozásukkal kapcsolatban. Azok a diákszervezetek, amelyek sikeresen építenek és fenntartanak közös célokat és értékeket megosztó közösséget, valószínűleg vonzóbbá válnak a hallgatók számára. A közös lakhatás, mint a szakkollégiumi modell egyik eleme, rávilágít arra, hogy a közvetlen, napi szintű interakciók milyen fontosak lehetnek a közös ügyek kialakításában és a közösségi összetartozás érzésének erősítésében. Ez a közelség elősegítheti a mélyebb, tartalmas kapcsolatok kialakulását, ami erős motivációt jelenthet a hallgatók számára a csatlakozáshoz. A közös ügyek hiányának problémája felhívja a figyelmet arra, hogy a diákszervezeteknek milyen kihívásokkal kell szembenézniük, hogy érdekesek és relevánsak maradjanak a hallgatók számára. Ez különösen fontos lehet azokban az esetekben, ahol a diákoknak más kötelezettségeik is vannak, és csak korlátozott idejük van a diákszervezetek tevékenységeiben való részvételre (Chikán, Illyés, 2023).

2.6. NEMEK KÖZÖTTI KÜLÖNBSÉGEK A MOTIVÁCIÓBAN

A diákszervezetekhez való csatlakozás motivációi nemenként eltérőek lehetnek, amit számos kutatás is alátámaszt. A nemi különbségek megértése fontos a diákszervezetek számára, hogy hatékonyabban tudják megszólítani és bevonni mindkét nemet.

Koch, D'Mello és Sackett (2015) meta-analízise kimutatta, hogy a nők gyakrabban helyezik előtérbe a közösségi kapcsolatok és a társas támogatás fontosságát a szervezeti részvétel során. A nők számára a közösségi élmények és a másokkal való együttműködés lehetősége erősebb motivációt jelent a diákszervezetekhez való csatlakozáskor. Gallagher és Kaufman (2005) szerint a nők erősebb közösségi identitással rendelkeznek, ami elősegíti a közösségi tevékenységekben való aktív részvételt. A férfiak motivációjában gyakran megjelenik a versenyszellem és a vezetői szerepek iránti érdeklődés (Koch et al., 2015).

A férfiak számára a diákszervezetek lehetőséget kínálnak a versenyhelyzetekben való részvételre, a teljesítményük megméréstetésére és vezetői készségeik fejlesztésére. Sax (2008) kutatása rámutat arra, hogy a férfiak nagyobb valószínűséggel vállalnak vezetői pozíciókat a diákszervezetekben, ami hozzájárulhat a szervezeti struktúra és a tevékenységek alakításához. Eccles (2005) szerint a nemi sztereotípiák és a társadalmi elvárások jelentős hatással vannak a nők motivációjára és önbizalmára. A lányok esetében a társas és altruista motivációk erősebbek, míg a fiúk inkább az önérvényesítésre és a teljesítményre fókuszálnak. Ez a különbség megjelenhet abban is, hogy a nők kevésbé érzik

magukat alkalmasnak vezetői szerepek betöltésére, ami önbizalomhiányhoz vezethet (Sax, 2008).

A nemek közötti motivációs különbségek befolyásolják, hogy a hallgatók milyen típusú diákszervezetekhez csatlakoznak, és milyen szerepeket vállalnak bennük. A nők gyakrabban csatlakoznak olyan szervezetekhez, amelyek közösségi szolgálatot végeznek vagy a társadalmi igazságosság előmozdítását tűzik ki célul (Gallagher & Kaufman, 2005). A férfiak viszont inkább érdeklődnek a szakmai és üzleti orientációjú szervezetek iránt, ahol lehetőségük van versenyezni és vezetői képességeiket fejleszteni (Koch et al., 2015).

Összefoglalva, a nők motivációját elsősorban a közösségi élmények és az együttműködés iránti vágy határozza meg, míg a férfiak inkább a versenyhelyzetek, a vezetői szerepek és az önérvényesítés lehetőségét keresik a diákszervezetekben. A motiváció és az identitás tényezőinek alapos megértése lehetővé teszi a diákszervezetek számára, hogy testreszabott stratégiákkal szólítsák meg a különböző hallgatói csoportokat, ezáltal javítva a részvételi arányokat és a szervezeti hatékonyságot. A nemek motivációs eltérései meghatározó szerepet játszanak abban, hogy a hallgatók milyen szervezetekhez csatlakoznak és milyen szerepet vállalnak bennük. Ezek megértése lehetővé teszi a szervezetek számára, hogy célzottabb programokat és stratégiákat dolgozzanak ki.

3. A DOLGOZAT CÉLJA

A jelen kutatás fő célja, hogy átfogó képet adjon az egyetemi hallgatókat diákszervezetekhez való csatlakozásra ösztönző motivációs tényezőkről, valamint a csatlakozás utáni tapasztalatokról és azok hatásairól a résztvevők személyes és akadémiai fejlődésére. E cél eléréséhez a kutatás többdimenziós megközelítést alkalmaz, amely a következő alapvető célkitűzésekre összpontosít:

Motivációs tényezők azonosítása: Feltárni azokat a kulcsfontosságú motivációs tényezőket, amelyek az egyetemi hallgatókat a diákszervezetekhez való csatlakozásra ösztönzik. Különös figyelmet fordítunk a szakmai fejlődés, közösségi élmény, és hálózatépítési lehetőségek jelentőségére.

Csatlakozási tapasztalatok vizsgálata: Megvizsgálni, hogy a diákszervezetekhez való csatlakozás milyen tapasztalatokat nyújt a hallgatóknak, és ezek a tapasztalatok hogyan befolyásolják az ő személyes fejlődésüket és akadémiai teljesítményüket.

Diákszervezetek által nyújtott értékek értékelése: Elemzésre kerül, hogy a diákszervezetek milyen konkrét előnyöket és lehetőségeket kínálnak a tagjaik számára, különös tekintettel a szakmai gyakorlatra, közösségi tevékenységekre, és vezetői készségek fejlesztésére. A kutatás célja továbbá, hogy konkrét javaslatokat tegyen a diákszervezetek számára, hogy hogyan lehetne még vonzóbbá tenni őket az egyetemi hallgatók számára, valamint hogyan tudnák hatékonyabban támogatni a tagjaik szakmai és személyes fejlődését. A kutatás során feltételezzük, hogy a diákszervezetekhez való csatlakozás jelentős mértékben hozzájárul a hallgatók személyes fejlődéséhez, szakmai orientációjuk tisztázásához, és közösségi életük gazdagításához. Úgy véljük, hogy a motivációs tényezők, a csatlakozási folyamat, és a diákszervezetek által kínált tevékenységek és előnyök mélyreható elemzése elősegíti a jobb megértést arról, hogy a diákszervezetek milyen szerepet játszanak az egyetemi életben, és hogyan lehetnek ezek a szervezetek még hatékonyabbak abban, hogy támogassák a hallgatókat személyes és szakmai fejlődésükben.

HIPOTÉZISEK

A kutatás célkitűzései alapján az alábbi hipotéziseket fogalmaztuk meg:

Hipotézis 1: Minél gyakrabban vesznek részt a hallgatók diákszervezetek tevékenységeiben, annál elégedettebbek azokkal.

Hipotézis 2: A hallgatói csoportok között nincs jelentős különbség az elégedettség és a szervezeti részvétel mértékében.

Hipotézis 3: Az anyagi tényezők nem befolyásolják jelentősen a hallgatók elégedettségét.

4. A KUTATÁS MÓDSZERTANA ÉS MÓDSZERE

A kutatás fő célja feltárni, hogy mi motiválja az egyetemi hallgatókat a diákszervezetekhez való csatlakozásra. Ennek érdekében a kutatás vizsgálta a hallgatók motivációit, elvárásait, és hogy ezek hogyan befolyásolják a csatlakozási döntésüket, valamint a diákszervezetek által nyújtott élményeket és előnyöket. Az általunk végzett kutatás 150 egyetemi diákszervezeti tag bevonásával készült, hogy megvizsgálja, milyen motivációk állnak a csatlakozásuk mögött. Tudomásul vesszük, hogy a minta mérete és a választott résztvevők összetétele korlátozásokat vet fel a kutatás általánosíthatóságára nézve. Azonban számos lépést tettünk annak érdekében, hogy a minta a lehető legrepresentatívabb legyen az egyetemi diákszervezetek tagjaira nézve.

Először is, a válaszadók kiválasztásakor törekedtünk a diákszervezetek széles körének lefedésére, beleértve a szakmai, kulturális és sport szervezeteket, így biztosítva, hogy a kutatás különböző típusú diákszervezetek tagjainak élményeit és motivációit tükrözze. Ezenkívül figyelembe vettük a résztvevők demográfiai jellemzőit, például a nemüket, életkorukat, tanulmányi területüket, hogy a minta a lehetőségekhez mérten tükrözze az egyetemi hallgatói populáció sokszínűségét.

Bár a minta mérete korlátozott, a választott kutatási módszertan – részletes kérdőívek használata – lehetővé tette számunkra, hogy mélyreható betekintést nyerjünk a diákszervezetekhez való csatlakozás motivációjába.

ADATGYŰJTÉS:

Kérdőív: A kérdőív elkészítése során különös figyelmet fordítottunk annak struktúrájára és tartalmára, hogy a lehető legpontosabban tudjuk mérni az egyetemi hallgatók diákszervezetekhez való csatlakozásának motivációit. A kérdőív összesen 30 kérdést tartalmazott, amelyek közül 3 demográfiai jellegű kérdés volt, beleértve a nemet, életkort és a tanulmányi területet. A fennmaradó 27 kérdés a diákszervezetekhez való csatlakozás motivációjára, a diákszervezetek által nyújtott élményekre és a csatlakozással kapcsolatos várakozásokra koncentrált. Ezek a kérdések a következő témaköröket fedték le:

Motivációs tényezők:

Az egyetemi hallgatókat arra kértük, hogy értékeljék különböző motivációs tényezők fontosságát a diákszervezetekhez való csatlakozásuk során. Ilyen tényezők voltak például a közösségi élmények, szakmai fejlődés, vezetői készségek fejlesztése, és a hálózatépítés.

Csatlakozási folyamat:

Kérdéseket tettünk fel arról, hogy milyen csatornákon keresztül értesültek a diákszervezetekről, valamint milyen lépéseket tettek meg a csatlakozás előtt.

Élmények és előnyök:

A hallgatóknak értékelniük kellett a diákszervezetekből származó előnyöket és élményeket, beleértve a személyes és szakmai fejlődést, valamint a közösségi életben való részvételt.

Visszajelzés és javaslatok:

Lehetőséget biztosítottunk a hallgatók számára, hogy visszajelzéseket és javaslatokat fogalmazzanak meg a diákszervezetek működésével és tevékenységeivel kapcsolatban.

A kérdőív kialakításánál az egyszerű választási lehetőségektől (igen/nem, skálán való értékelés) a nyitott kérdésekig különböző típusú kérdéseket használtunk, hogy a válaszadók lehetőséget kapjanak részletes válaszaik megfogalmazására. A kérdőív tervezésekor különös figyelmet fordítottunk a kérdések egyértelmű és pontos megfogalmazására, valamint arra, hogy a kérdések sorrendje logikusan kövesse egymást, elősegítve ezzel a résztvevők könnyebb tájékozódását és a magasabb válaszadási hajlandóságot. Az előzetes tesztelése egy kisebb, a célpopulációt reprezentáló csoporton történt, hogy ellenőrizzük a kérdések érthetőségét és relevanciáját, valamint hogy finomhangoljuk a kérdőívet a tényleges adatgyűjtés előtt.

MINTAVÉTEL:

A kutatás során alkalmazott célzott mintavételi módszer lehetővé tette, hogy kifejezetten azokat az egyetemi hallgatókat vonjuk be a vizsgálatba, akik jelenlegi vagy korábbi diákszervezeti tagok. Ez a módszer azért volt különösen előnyös, mert lehetőséget biztosít arra, hogy a minta pontosan tükrözze a kutatási céloknak megfelelő populációs szegmens jellemzőit. A célzott mintavétel tudatos választása révén a kutatásunk olyan specifikus információkhoz jutott, amelyek alapvető fontosságúak voltak a diákszervezetekhez való csatlakozást motiváló tényezők mélyreható elemzéséhez..

A kutatás során többféle statisztikai elemzési módszert alkalmaztunk, hogy a hallgatói motivációk mögötti összefüggéseket alaposan feltárjuk:

Frekvenciaelemzés:

A válaszok frekvenciáinak elemzése volt az első lépés, amely segített azonosítani a leggyakoribb motivációs tényezőket, például a szakmai fejlődés, a közösségi kapcsolatok és a szabadidős tevékenységek iránti érdeklődést. A frekvenciaelemzés világosan megmutatta, hogy a közösségi kapcsolatok kialakítása az egyik legfontosabb motivációs tényező.

Keresztábrás elemzés és ANOVA:

Ezen módszerek segítségével vizsgáltuk a demográfiai jellemzők és a motivációs tényezők közötti kapcsolatokat. A keresztábrás elemzés és az ANOVA (egytényezős varianciaanalízis) segítettek feltárni, hogy hogyan változnak a motivációs tényezők a nemek, életkor és tanulmányi terület szerint. Az eredmények alapján nem találtunk szignifikáns különbségeket az életkori csoportok motivációi között, azonban a nemek szerinti bontásban a közösségi kapcsolatok nagyobb szerepet játszottak a női hallgatók esetében.

Klaszterelemzés:

Ezt az elemzést alkalmaztuk a hallgatói csoportok motivációs profiljainak meghatározására. Az elemzés során három különböző klasztert azonosítottunk, amelyek eltérő demográfiai és motivációs jellemzőkkel rendelkeztek. Ez az információ lehetővé tette, hogy célzottabb programokat alakítsunk ki, amelyek megfelelnek a különböző hallgatói csoportok igényeinek.

Faktoranalízis:

A faktoranalízis lehetővé tette, hogy azonosítsuk a hallgatói motivációk mögötti rejtett dimenziókat. Két fő dimenziót azonosítottunk: a praktikus célokat (szakmai fejlődés, tapasztalatszerzés) és a közösségi aspektusokat (baráti kapcsolatok, csapatmunka). Ez a módszer segített megérteni, hogy a hallgatók motivációi több dimenzió mentén rendeződnek, és ezek alapján hatékonyabb programokat lehet kialakítani a diákszervezetek számára.

Nemek szerinti bontás relevanciája az elemzési módszerekben:

A kutatás során alkalmazott nemek szerinti bontás lehetőséget biztosított arra, hogy megvizsgáljuk, léteznek-e különbségek a férfiak és nők motivációi között a diákszervezetekhez való csatlakozás kapcsán. Korábbi kutatások gyakran kimutatták, hogy a férfiak és nők eltérő módon értékelhetik a szakmai fejlődési lehetőségeket, a közösségi kapcsolatok kialakítását és a szabadidős tevékenységeket. Bár a jelen kutatásban nem mutatkozott szignifikáns különbség a két nem motivációi között, ez a bontás megerősítette, hogy a motivációs tényezők egységesek mindkét nem esetében, ami önmagában is fontos megállapítás. A jelen kutatás eredményei szélesebb társadalmi kontextusba helyezhetők, és összehasonlíthatók más, hasonló módszerekkel végzett vizsgálatokkal.

Kvalitatív elemzés

A kutatás kvalitatív része a nyitott kérdésekre adott válaszok tartalomelemzésére támaszkodott, amely mélyebb betekintést nyújtott a hallgatók egyéni motivációiba és

élményeibe. A kvalitatív adatgyűjtés során feltártuk a hallgatók személyes indítékait, amelyek túlmutattak a kvantitatív módszerekkel mérhető motivációkon. A hallgatók által adott szöveges válaszokat kódoltuk és kategorizáltuk, hogy azonosítsuk a leggyakoribb témákat, például a közösségi kapcsolatok iránti vágyat, a szakmai fejlődési lehetőségeket és a személyes fejlődési növekedést.

5. A KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kutatás eredményeinek bemutatása során elsődleges hangsúlyt fektettünk arra, hogy megértsük, hogy milyen motivációk állnak az egyetemi hallgatók diákszervezetekhez való csatlakozása mögött, és hogyan oszlanak meg ezek a motivációk nemek szerinti bontásban. Az életkor szerinti megoszlás figyelembevételével láthatjuk, hogy a diákszervezetek tagjai többnyire a fiatalabb korosztályból kerülnek ki, különösen a 21-23 évesek között magas a részvétel. A női tagok aránya ebben a korcsoportban enyhén meghaladja a férfiakét. A 18-20 évesek közötti részvétel is jelentős, bár itt a férfiak aránya valamivel magasabb. A 24 éves és idősebb korosztályban jelentősen csökken a diákszervezeti részvétel, ami arra utalhat, hogy a diákok a tanulmányaik előrehaladtával kevésbé aktívak ezekben a szervezetekben. Az életkor szerinti ANOVA elemzés a következő eredményeket mutatja. Az életkori csoportok között nincs szignifikáns különbség a fő csatlakozási motivációk tekintetében. Minta mérete (n): 150, Csoportok száma: 3 (18–20 év, 21–23 év, 24 év felett), F-statisztika: 0,519, Szabadsági fok (df): 2, 147, P-érték: 0,722. A p-érték 0,05-nél nagyobb ami azt jelenti, hogy nincs szignifikáns különbség az életkor szerinti csoportok között a fő csatlakozási motivációk tekintetében. Tehát az életkor nem befolyásolja jelentősen, hogy miért csatlakoznak a hallgatók a diákszervezetekhez.

A hallgatók szakmai háttérét tekintve a társadalomtudományok diákjai a legaktívabbak a diákszervezetekben, amit a műszaki tudományok követnek. Itt érdekes megfigyelni, hogy a műszaki tudományok területén a női hallgatók aránya alacsonyabb, míg a társadalomtudományokban magasabb. A pedagógia, humán és a kommunikációs tudományok, valamint a természettudományok is viszonylag alacsony részvételt mutatnak. Ami a diákszervezetek típusát illeti, a szakmai és kutatási célú szervezetek emelkednek ki, ahol a tagok 76%-a vesz részt, ez pedig jelzi, hogy a diákokat leginkább a szakmai fejlődés és hálózatépítés motiválja. A kulturális és művészeti, valamint a tehetséggondozói szervezetek is fontos szerepet töltenek be, de lényegesen kisebb arányban. A tanulmányi terület és a diákszervezeti típus közötti kapcsolatot khi-négyzet próbával vizsgáltuk, melynek eredményei szerint nincs szignifikáns kapcsolat a két változó között. Minta mérete (n): 150, Khi-négyzet statisztika: 165,068, Szabadsági fok (df): 160, P-érték: 0,397. A p-érték 0.05-nél nagyobb, ami azt jelenti, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a tanulmányi terület és a diákszervezeti típus között. Tehát a hallgatók tanulmányi területe nem befolyásolja jelentősen, hogy milyen típusú diákszervezethez csatlakoznak.

Az első impulzusok, amelyek a hallgatókat a diákszervezetekhez csatlakozásra ösztönözték (1. táblázat), kulcsfontosságúak a diákszervezetek növekedési stratégiájának és a tagtoborzási gyakorlatainak formálásában. A csatlakozás motivációinak mélyreható megértése alapvető a hallgatók igényeinek kielégítésében és az őket vonzó értékek fokozásában. A barátok és a család ajánlása a legnagyobb ösztönző erőt képezte, 30%-os összesített aránnyal, ami kiemeli a személyes kapcsolatok és ajánlások jelentőségét a diákszervezetekhez való csatlakozásban. Nők körében ez az arány 20%, míg a férfiaknál 10%, ami arra utal, hogy a női hallgatókat nagyobb mértékben befolyásolják a közeli ismerősök véleményei és javaslatai. A diákszervezetek által szervezett tevékenységek és rendezvényeken való megjelenés 14%-ban motiválta a hallgatókat, ami egyenlő megoszlást mutat a női és férfi tagok között. Ezen események tapasztalata személyesen érinti és inspirálja a hallgatókat, és meggyőző ereje lehet az érdeklődés felkeltésében. A diákszervezetek tagjai vagy képviselői általi közvetlen megkeresés 9%-ban játszott szerepet, különösen a férfiak körében (7%), ami rámutat a proaktív toborzási stratégiák fontosságára. A társas kapcsolatok és közösség építése szint 9%-os motivációt jelentett, kizárólag a nők között, ami az új ismeretségekre és kapcsolatokra való nyitottságot tükrözi. Az adatok azt is megmutatják, hogy bár a férfiak körében a szervezet céljai és értékei (6%) motiváló hatással bírtak, a nők esetében ez nem jelent meg. Ez arra utal, hogy a férfiakat inkább a diákszervezetek által képviselt alapelvek és célkitűzések inspirálják.

1. táblázat: A diákszervezetekhez való csatlakozás elsődleges motivációs oka

Első motivációs ok a diákszervezetekhez való csatlakozásához (1 válasz jelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
Barátok, család ajánlása	20%	10%	30%
Láttam a tevékenységüket vagy rendezvényeiket	6%	9%	14%
Részvétel egy általuk szervezett programon vagy projekten	6%	9%	14%
Egy eseményen, előadáson hallottam róla	3%	6%	9%
Megkeresett egy szervezet tagja vagy képviselője	1%	7%	9%
Szerettem volna új embereket megismerni vagy kapcsolatokat építeni	9%	0%	9%
A szervezet céljai vagy értékei vonzottak	0%	6%	6%
A szervezet tevékenysége kapcsolódik a szakmámba/tanulmányaimhoz	6%	0%	6%
Szerettem volna valami újat tanulni vagy kipróbálni	1%	3%	4%
Fejleszteni akartam bizonyos készségeimet vagy kompetenciáimat	1%	0%	1%
Egyéb	0%	1%	1%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A diákszervezetekhez való csatlakozás fő okai között (2. táblázat) az összes válaszadó esetében a közösségi élmény nyújtotta a legfőbb ösztönzőt, 76%-os összesített aránnyal,

ahol a női hallgatók valamivel magasabb, 40%-os arányban értékelték ezt mint fő motivációt a férfiak 36%-ával szemben. A személyes és szakmai készségek fejlesztése a nők körében 29%-os motivációt jelentett, míg a férfiaknál ez 21%-ra csökkent, ami azt jelzi, hogy bár mindkét nem számára fontos ez a terület, a nők esetében ez határozottabban jelenik meg. A szakmai fejlődés iránti vágy a férfiak körében emelkedett ki, 26%-os arányban, míg a nők 21%-os arányban tekintették ezt a csatlakozásuk fő okának. Ennek alapján a férfi hallgatók esetében a szakmai előrelépés és a karrierorientált törekvések erősebb motivációt jelentenek. A barátok és ismerősök miatti csatlakozás viszonylag kiegyensúlyozott volt, 43%-os összesített arányban, amely azt sugallja, hogy a közösségi kapcsolatok fontos szerepet játszanak a diákszervezetek vonzerejében mindkét nem esetében. A hálózatépítést a férfiak 19%-a, míg a nők 16%-a érezte fontosnak, az aktivizmus és jótékony cél iránti elköteleződés pedig különösen a férfiak körében mutatkozott, 11%-os aránnyal a nők 6%-ával szemben. A külföldi kapcsolatok és a nemzetközi tapasztalatok iránti vágy, valamint az egyetemi elkötelezettség és a kutatási projektek csak marginális motivációt jelentettek, ami arra utal, hogy ezek a területek kevésbé befolyásolják a diákszervezetekhez való csatlakozást.

2. táblázat: A diákszervezetekhez való csatlakozás fő okai

Fő ok a diákszervezethez való csatlakozáshoz (max. 3 válasz jelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
Közösségi élmény	40%	36%	76%
Személyes és szakmai készségek fejlesztése	29%	21%	50%
Szakmai fejlődés	21%	26%	47%
Barátok, ismerősök miatt	23%	20%	43%
Hálózatépítés	16%	19%	34%
Aktivizmus/jótékony cél	6%	11%	17%
Külföldi kapcsolatok és nemzetközi tapasztalatok	3%	1%	4%
Egyetemi elkötelezettség	0%	3%	3%
Kutatási projektek	0%	3%	3%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

Az adatok elemzésekor a csatlakozási motivációkat nézve (3. táblázat) a hallgatók számára a kapcsolatépítés (64%) áll az élen, jelezve e tényező kiemelt fontosságát mind a női, mind a férfi tagok számára. A közösségi szellemre és támogatásra (40%) is nagy szükséget éreznek a hallgatók, ami arra utal, hogy a diákszervezetek közösségformáló ereje döntő lehet. A készségfejlesztés, mint például a vezetési és tárgyalási képességek (37%), a szabadidő hasznos eltöltése (27%), és a szakmai előrehaladás (27%) szintén fontos motiváló

tényezők, melyek az egyetemi évek alatt különösen relevánsak lehetnek a hallgatók számára. A gyakorlati tapasztalatszerzés (26%) és a személyes fejlődés, önismeret (27%) terén mutatott aktivitás jelzi, hogy a diákszervezetek tagjai értékelik a fejlődésre és az önmegvalósításra nyíló lehetőségeket. Az önkéntes munka és a társadalmi felelősségvállalás (16%), valamint a networking és karrierépítés (16%) területeken mutatott részvétel alacsonyabb, de mégis lényeges tényezők, hiszen ezek a tevékenységek elősegíthetik a társadalmi hálózatok kiépítését és a jövőbeli elhelyezkedést.

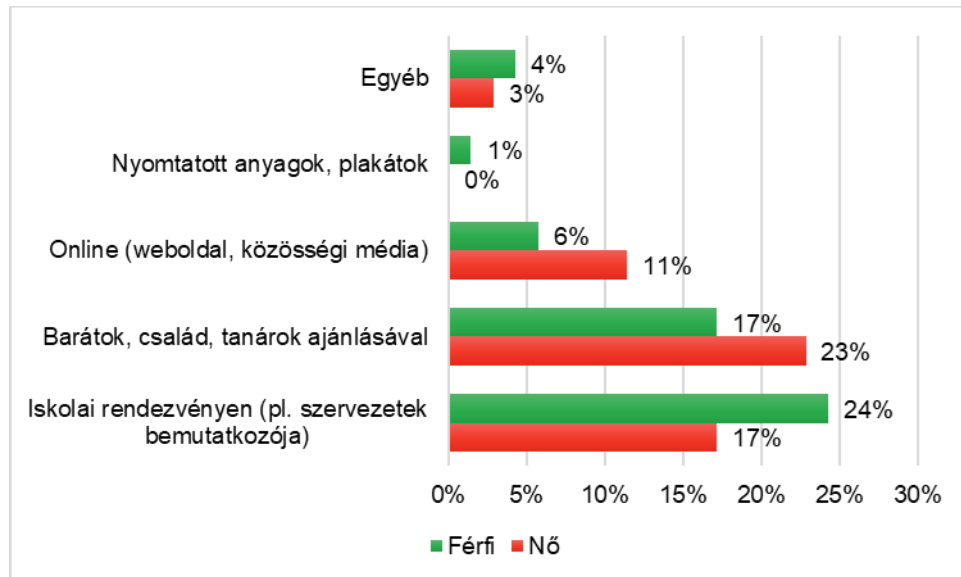
3. táblázat: Csatlakozási motivációk

Csatlakozási motivációk (max. 3 válasz jelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
Kapcsolatépítés	34%	30%	64%
Támogató közösségre találni	20%	20%	40%
Készségfejlesztés (pl. vezetési készség, tárgyalási képesség)	17%	20%	37%
Szabadidő eltöltése	16%	11%	27%
Szakmai fejlődés	16%	11%	27%
Gyakorlati tapasztalat szerzése	13%	13%	26%
Személyes fejlődés és önismeret	11%	16%	27%
Önkéntes munka/ társadalmi felelősségvállalás	7%	9%	16%
Networking és karrierépítés	7%	9%	16%
Egyéb	1%	0%	1%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A diákszervezetekről való első tájékozódás módjai (1. ábra) az alábbiak szerint alakulnak a hallgatók körében: a barátok, család és tanárok ajánlása a legjelentősebb különbséget mutatja, ahol a női válaszadók 23%-a, míg a férfiak csak 17%-a említette ezt mint első információforrást. Ez arra utal, hogy a női hallgatók esetében a közvetlen ismerősök és a személyes hálózatok által történő tájékozódás nagyobb szerepet játszik. A személyes ajánlás nagy hatással bír, hiszen a megbízható forrásból származó információk hitelesebbnek és meggyőzőbbnek tűnhetnek. Az online források, mint a weboldalak és közösségi média a nők körében 11%-os, a férfiaknál 6%-os arányban jelentkeznek. Ez azt jelzi, hogy a női hallgatók valószínűleg aktívabbak az online térben vagy jobban hajlanak az online információszerzésre. A weboldalak és a közösségi média elérhetősége, valamint a hallgatók online aktivitása miatt ez a módszer egyre fontosabbá válik. A nyomtatott anyagok jelentősége elhanyagolható mindkét nem esetében, ami az információkeresés modern csatornáira való elmozdulást tükrözi. Az 'Egyéb' kategória alá eső információcsatornák 4%-ot tesznek ki, amely magában foglalhatja a hirdetéseket, e-mail kampányokat vagy egyéb, kevésbé hagyományos tájékoztatási módokat. Az Iskolai rendezvények hasonlóan

magas arányban (nők 24%, férfiak 17%) szolgálnak információs forrásként, ami arra utal, hogy az iskolai rendezvények jelentős hatással vannak mindkét nem tájékozódására, de különösen a nők esetében.



1. ábra: A diákszervezetekről való első értesülés forrásai

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A nemek közötti különbségek a fő csatlakozási motivációkban statisztikailag is vizsgálatra kerültek. A független mintás t-próba eredményei a következők: minta mérete (férfi/nő): 80/70, T-statisztika: 0,644, Szabadsági fok (df): 148, P-érték: 0,522, Konfidencia intervallum (95%): [-0,25; 0,49]. A p-érték 0,05-nél nagyobb, ami azt jelenti, hogy nincs szignifikáns különbség a férfiak és nők között a fő csatlakozási motivációk tekintetében. Tehát, kutatásunk alapján a férfi és a női hallgatók hasonló okok miatt csatlakoznak a diákszervezetekhez. A nemük nem játszik jelentős szerepet abban, hogy milyen motivációk vezetik őket a szervezeti tagság felé.

A klaszterelemzés során (4. táblázat) a válaszadókat három csoportba soroltuk annak érdekében, hogy azonosítsuk az eltérő motivációs profilokat és a szervezeti részvétel különbségeit. Minden klaszter egyedi jellemzőkkel rendelkezik a tagok demográfiai adatai, elégedettsége és személyes fejlődése alapján.

Klaszter 1: Ebben a klaszterben elsősorban a férfi hallgatók találhatók. A tagok sokféle diákszervezethez csatlakoznak, ami a szervezeti részvételük változatosságát jelzi. Az elégedettségük magasabb, különösen abban a tekintetben, hogy tevékenységeik

összhangban vannak az egyéni értékeikkel. A személyes fejlődésük átlagosnak mondható, de az elégedettségüket meghatározó tényezők inkább a szervezeti szerepeikhez kötődnek.

Klaszter 2: A második klaszter főként női tagokból áll, akik szintén több diákszervezethez tartoznak, de a részvételük kevésbé változatos, mint az előző csoporté. Az elégedettségük alacsonyabb, főként a kapott támogatás tekintetében, viszont a személyes fejlődésük hasonló szinten van a másik két klaszterrel. Az itt található tagok számára a közösségi élmények és a támogatás mértéke kevésbé kielégítő, de a fejlődésük így is stabil.

Klaszter 3: Ez a csoport vegyes nemi összetételű, de a férfiak vannak többségben. A tagok szervezeti részvételének változatossága valamivel alacsonyabb, mint az első klaszterben, és az elégedettségük az egyéni tevékenységeikkel itt a legalacsonyabb. Ennek ellenére a személyes fejlődésük nem tér el jelentősen a többi csoporttól, ami arra utal, hogy bár kevésbé elégedettek, a diákszervezeti részvétel még mindig hozzájárul fejlődésükhöz. A klaszterelemzés eredményei arra utalnak, hogy a válaszadók különböző motivációkkal és elégedettségi szintekkel vesznek részt a diákszervezetekben. Az egyes klaszterek közötti különbségek alapján látható, hogy míg az egyes hallgatók számára a szervezeti sokszínűség és a tevékenységekkel való elégedettség a fontosabb, addig mások számára a közösségi élmény és a támogatás az ami kulcsfontosságú. A személyes fejlődés viszonylag hasonló mindhárom csoportban, ami arra utal, hogy a diákszervezetek mindegyik csoport számára hozzájárulnak a személyes kompetenciák fejlesztéséhez.

4. táblázat: Klaszterek jellemzői

Jellemző	Klaszter 1	Klaszter 2	Klaszter 3
Minta mérete (n)	50	50	50
Nem	Többnyire férfiak	Főként nők	Vegyes, több férfi
Diákszervezet típusa	Magas változatosság	Kevésbé változatos	Változatos
Elégedettség	Magasabb	Közepes	Legalacsonyabb
Személyes fejlődés	Átlagos	Hasonló	Hasonló
Közösségi élmény	Magas	Közepes	Alacsony

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A faktoranalízis célja az volt (5. és 6. táblázat), hogy azonosítsuk a válaszadók motivációit befolyásoló legfontosabb dimenziókat, és megértsük, milyen mögöttes tényezők határozzák meg a hallgatók diákszervezetekhez való csatlakozását. Az elemzés

során két fő faktort azonosítottunk, amelyek jelentős terhelésekkel rendelkeznek a vizsgált változók mentén.

1. Faktor (Praktikus célok): Az első faktor elsősorban a hallgatók praktikus motivációit tükrözi, amelyek a célzott szakmai fejlődésre és a tanulmányi haszonra irányulnak. Ezt jelzi a "Fő csatlakozási okok" változón mért erős negatív terhelés (-0,85), ami azt mutatja, hogy azok a hallgatók, akik a diákszervezethez szakmai okokból csatlakoznak, kevésbé kapcsolják össze csatlakozásukat érzelmi vagy közösségi szempontokkal. Ezzel szemben a "Fő szempontok" változón mért erős pozitív terhelés (0,80) azt jelzi, hogy ezek a hallgatók az egyes szervezetek tevékenységeire és az azok által nyújtott lehetőségekre helyezik a hangsúlyt.

2. Faktor (Közösségi aspektusok): A második faktor a hallgatók közösségi és érzelmi motivációit tükrözi. Ezen a faktoron mért pozitív terhelések azt mutatják, hogy azok a hallgatók, akik a közösségi élmények és az érzelmi támogatás miatt csatlakoznak a diákszervezetekhez, kevésbé fókuszálnak a gyakorlati szempontokra. A "Figyelem fenntartó okok" változón mért negatív terhelés (-0,70) arra utal, hogy a hallgatók számára nem a praktikus haszon vagy az előnyök fenntartása jelenti a fő motivációt. A faktoranalízis segítségével tehát két elkülönült motivációs dimenziót azonosítottunk: az egyik a praktikus, szakmai célokat hangsúlyozza, míg a másik az érzelmi és közösségi aspektusokra összpontosít.

5. táblázat: Faktorok és változók terhelései

Változó	Faktor 1 (Praktikus célok)	Faktor 2 (Közösségi aspektusok)
Fő csatlakozási okok	-0,85	0,30
Fő szempontok	0,80	0,25
Figyelem fenntartó okok	0,10	-0,70

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

6. táblázat: Faktorok értelmezése

Faktor	Jellemzők	Értelmezés
1. Faktor	- Erős negatív terhelés a "Fő csatlakozási okok" változón (-0,85) - Erős pozitív terhelés a "Fő szempontok" változón (0,80)	A szervezeti részvétel praktikus, célorientált aspektusait tükrözi; a hallgatók gyakorlati hasznokat keresnek.
2. Faktor	- Enyhe pozitív terhelés a "Fő csatlakozási okok" változón (0,30) - Negatív terhelés a "Figyelem fenntartó okok" változón (-0,70)	A szervezeti részvétel érzelmi és közösségi aspektusait tükrözi; a hallgatók közösségi élményeket keresnek.

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A diákszervezetek kiválasztásánál fontos szempontokra (7. táblázat) vonatkozó elemzésünk kiemeli a következő trendeket nemek szerinti bontásban:

A szervezet tevékenységei a legfontosabb szempont, 67%-os összesen, ahol a női és férfi válaszadók szinte azonos súllyal (34% és 33%) tartják ezt mérvadónak. Ez azt jelzi, hogy a szervezet aktív és látható munkája kulcsfontosságú a hallgatók számára. A szervezet által szervezett események és programok a női válaszadók körében 29%-os, míg a férfiaknál 23%-os arányban fontos ez a szempont, ami az események vonzerejét és a programok szerepét a csatlakozási döntésben erősíti. A barátok és ismerősök ajánlása a női hallgatók 27%-a, a férfiak 14%-a szerint fontos ez a szempont, ami azt mutatja, hogy a személyes kapcsolatok és ajánlások erőteljesebben befolyásolják a női hallgatókat. A szervezet céljai és értékei a férfiaknál magasabb, 21%-os fontosságot kap ez a szempont, szemben a nők 17%-ával, ami arra utal, hogy a férfiakat jobban motiválja a szervezet hosszú távú célkitűzései és alapelvei. Szakmai fejlődési lehetőségek és hálózatépítés a férfiak számára fontosabb a szakmai előrelépés (14%) és a hálózatépítési lehetőségek (10%) a női válaszadókhoz képest (13% és 16%). A társadalmi felelősségvállalás a férfiaknál magasabb, 9%-os fontosságot kap ez a szempont, a nők 6%-ával szemben, ami az önkéntesség és közösségi szolgálat iránti elkötelezettséget tükrözi. A vezetési lehetőségek és hírnév a női hallgatók körében 7% és 4%, a férfiaknál 3% és 4%, ami azt mutatja, hogy a vezetési szerepek a nők számára vonzóbbak lehetnek. Az anyagi támogatás szempontja kifejezetten a férfiak számára releváns (6%), mivel a női válaszadók esetében ez 0%-on áll.

7. táblázat: A diákszervezetek kiválasztásakor fontosnak tartott szempontok

Diákszervezet kiválasztásakor fontosnak tartott szempontok (max. 3 válasz jelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
A szervezet tevékenységei	34%	33%	67%
A szervezet által szervezett események és programok	29%	23%	51%
Barátok, ismerősök ajánlása	27%	14%	41%
A szervezet céljai és értékei	17%	21%	39%
A szervezetben rejlő szakmai fejlődési lehetőségek	13%	14%	27%
A szervezet által kínált személyes és szakmai hálózatépítési lehetőségek	16%	10%	26%
A szervezet társadalmi felelősségvállalása vagy közösségi szolgálata	6%	9%	14%
A szervezetben fellelhető vezetési lehetőségek	7%	3%	10%
Hírnév, elismertség	4%	4%	9%
A szervezet által kínált ösztöndíjak vagy egyéb anyagi támogatás	0%	6%	6%
Egyéb	3%	3%	6%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A kutatás során készített 8. táblázat részletes betekintést nyújt abba, hogy a diákszervezetek tagjai milyen tevékenységekben vesznek részt. Az adatok elemzése kiemeli, hogy a szervezési és rendezvényekkel kapcsolatos tevékenységek a legnépszerűbbek, 91%-os részvétellel, amely egyenlő arányban oszlik meg a női és férfi tagok között. Ez a magas arány azt sugallja, hogy a rendezvények és események központi helyet foglalnak el a diákszervezetek életében, és fontos platformot nyújtanak a tagok számára a közösségi kötődés és az együttműködés elősegítésére. A közösségi összejövetelekkel kapcsolatos aktivitások szintén kiemelkedő jelentőséggel bírnak, 79%-os részvétellel, amely körülbelül egyenletes eloszlást mutat a nemek között. A marketing és kommunikációs tevékenységek együttes részvételi aránya, 46% és 44%, illetve a kapcsolattartás más diákszervezetekkel vagy szervezetekkel 44%-ban jelzi, hogy a diákszervezetek tagjai aktívan törekszenek a láthatóság növelésére és az interorganizációs együttműködés erősítésére. Azonban figyelemre méltó a logisztikai és technikai feladatokban részt vevő férfi tagok aránya (24%), mely lényegesen magasabb a női tagok 4%-os részvételénél. Ez arra utalhat, hogy ezen területeken a nemi szerepek esetleges tradicionális elvárásai még mindig érvényesülhetnek. A tanulmányi tevékenységekben és a mentorálásban való részvétel (27% és 26%) egyaránt fontos a tagok számára, ahol a férfiak kifejezetten aktív szerepet vállalnak. A pályázatírás és kutatási projektek terén is számottevő a férfi tagok 24%-os és 34%-os részvételi aránya, ami azt jelzi, hogy a diákszervezetek keretein belül fontos szerepet tölt be a pályázatokra való reagálás és az új projektek kidolgozása. Mindezek az adatok rámutatnak arra, hogy a diákszervezeteknek kiemelt

figyelmet kell fordítaniuk a tevékenységi kínálat diverzifikálására és a tagok igényeinek megfelelő programok kidolgozására.

8. táblázat: A diákszervezetekben vállalt tevékenységek

Diákszervezetben vállalt tevékenységek (több válasz is megjelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
Szervezés, rendezvények	46%	46%	91%
Közösségi események, összejövetelek	37%	41%	79%
Marketing tevékenységek	20%	26%	46%
Kommunikációs és médiatevékenységek	21%	23%	44%
Kapcsolattartás más diákszervezetekkel vagy szervezetekkel	14%	30%	44%
Logisztikai és technikai feladatok	4%	24%	29%
Tanulmányi tevékenységek (pl. szakkör, tudományos diákköri munka)	7%	20%	27%
Mentorálás, vezetői fejlesztés	11%	14%	26%
Oktatási / tréning programok szervezése és azok lebonyolítása	4%	19%	23%
Kutatás, projektek	10%	24%	34%
Érdekképviselés	7%	4%	11%
Pályázatírás	4%	16%	20%
Művészet és kulturális tevékenységek (pl. színház, zene, tánc)	6%	7%	13%
Szakképzés, továbbképzés szervezése	6%	7%	13%
Nemzetközi kapcsolatok, cserediák programok	3%	16%	19%
Sport és egészségfejlesztő tevékenységek	1%	4%	6%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A szervezettel való tartós érdeklődés fenntartását (9. táblázat) leginkább a közösség érzete motiválja, melyet a válaszadók 80%-a jelölt meg. Ez az adat jelzi a közösségi élmény és a tartozás érzésének kiemelt fontosságát mind a női (41%), mind a férfi (39%) tagok körében. Arra is kíváncsiak voltunk, hogy van-e összefüggés a közösségi élmények és a személyes fejlődés között, de elemzésünk szerint nem találtunk jelentős kapcsolatot a két tényező között. Minta mérete (n): 150, Korrelációs együttható (r): 0,033, P-érték: 0,788, Konfidencia intervallum (95%): [-0,13; 0,19]. A korreláció nagyon gyenge és statisztikailag nem szignifikáns, ami jelzi, hogy a közösségi élmény szintje nem befolyásolja jelentősen a személyes fejlődést a válaszadók körében. A projektek és a tevékenységek szintén jelentős ösztönzőerőt képviselnek, a hallgatók közel felének (49%) tartós elköteleződést biztosítva. A szakmai fejlődés lehetőségei szintén fontos tényezőként jelennek meg, 36%-os összesített értékkel, ami a hallgatók karrierépítési ambícióit tükrözheti. A személyes növekedés és az önismeret fejlesztése (27%), a networking (23%), és a szervezet céljai (21%) iránti érdeklődés egyenletesen oszlik meg a nemek között. Ez azt jelzi, hogy a hallgatók értékelik a szervezetek által nyújtott személyes és szakmai kapcsolódási pontokat. A vezetői

készségek fejlesztése (17%) és a kreativitás, valamint az innováció elősegítése (11%) szintén befolyásoló tényezők, de kisebb arányban emelkednek ki. Az elismerés és jutalmak (9%) motivációs ereje alacsonyabb, bár ezek a tényezők a férfi hallgatók körében valamivel erőteljesebb ösztönző hatással bírhatnak.

9. táblázat: Az érdeklődést fenntartó tényezők

Érdeklődést fenntartó tényezők (max. 3 válasz jelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
A közösség	41%	39%	80%
A projektek, tevékenységek	27%	21%	49%
A szakmai fejlődési lehetőségek	21%	14%	36%
A személyes növekedés és önismeret fejlesztése	13%	14%	27%
A networking lehetőségek (kapcsolatépítés)	10%	13%	23%
A szervezet céljai	9%	13%	21%
A vezetői készségek fejlesztése	6%	11%	17%
A kreativitás és innováció elősegítése	6%	6%	11%
Az elismerés, jutalmak	6%	3%	9%
A társadalmi felelősségvállalás és önkéntes munka	1%	4%	6%
Egyéb	4%	4%	9%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

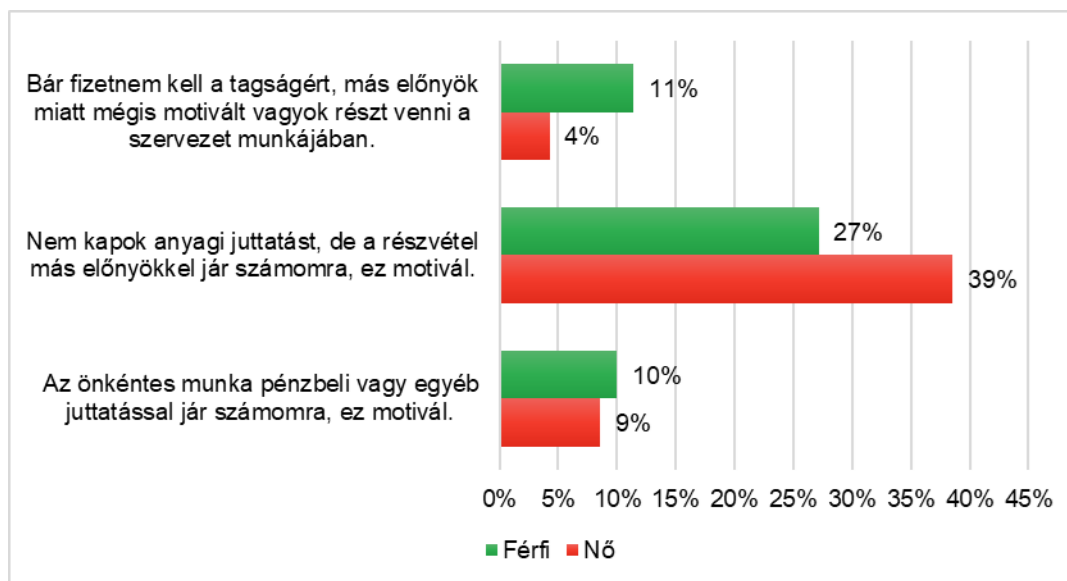
A vizsgálat során a hallgatók körében végzett felmérés azt mutatja (10. táblázat), hogy a kommunikáció és információáramlás (39%), valamint a finanszírozási és pályázati lehetőségek (37%) területén érzékelhető a legnagyobb hiány. Ezen területek kiemelt figyelmet igényelnek, mivel a női (19% és 13%) és férfi (20% és 24%) tagok egyaránt szükségességüket jelzik. Egyéni támogatás és mentorálás tekintetében (29%), valamint az oktatási és továbbképzési programok esetében (21%) is jelentős fejlesztési igények mutatkoznak, ahol a férfi tagok (20% és 9%) nagyobb szükségét érznek, mint a női válaszadók (9% és 13%). A különbségek rávilágítanak arra, hogy a mentorálás és az oktatás egyaránt fontos, de különböző mértékben és aspektusokban jelentős mindkét nem számára. Az adatok továbbá azt is jelzik, hogy a diákszervezetekben a projektmenedzsment és a szervezési feladatok (9%), a szakmai fejlődési lehetőségek (7%) és a kapcsolatépítési lehetőségek (6%) terén is van hely az előrelépésre, melyek elengedhetetlenek a hallgatók teljesítményének és közösségi kapcsolatainak fejlesztése szempontjából.

10. táblázat: Fejlesztési területek a diákszervezetekben

Tagok által hiányolt fejlesztési területek (több válasz is jelölhető)	Nő	Férfi	Összesen
Kommunikáció és információáramlás	19%	20%	39%
Finanszírozási és pályázati lehetőségek	13%	24%	37%
Egyéni támogatás, mentorálás	9%	20%	29%
Oktatási és továbbképzési programok	13%	9%	21%
Egyéb	11%	9%	20%
Karriertervezés és elhelyezkedési támogatás	10%	7%	17%
Projektmenedzsment és szervezés	3%	6%	9%
Szakmai fejlődési lehetőségek	1%	6%	7%
Kapcsolatépítési lehetőségek	1%	4%	6%
Közösségi események, programok	0%	1%	1%

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

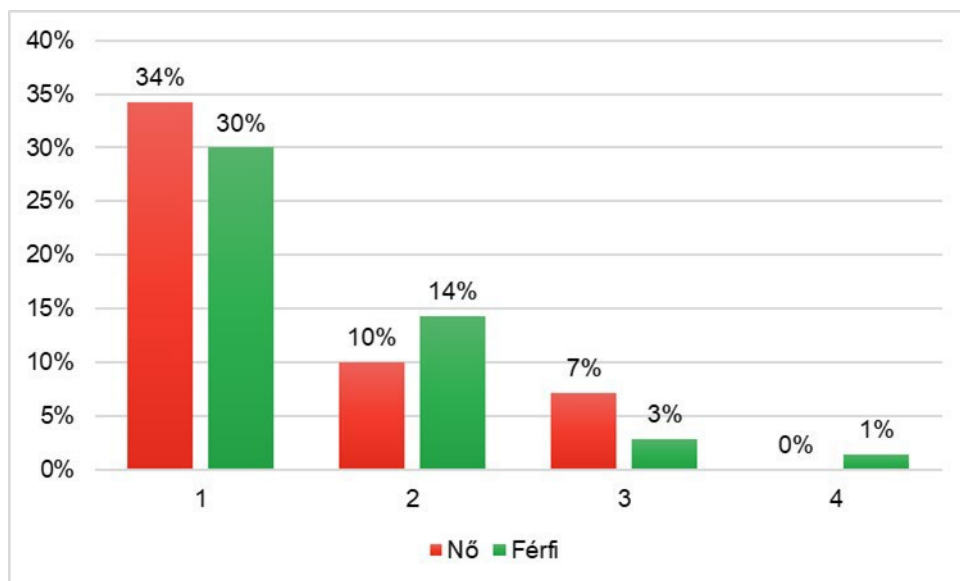
Az anyagi tényezők hatásának vizsgálatával kapcsolatban (2. ábra) a diákszervezeti részvételre a következőket állapítottuk meg: A válaszadók 39%-a jelezte, hogy noha nem kap anyagi juttatást, egyéb előnyök, mint például a szakmai fejlődés, a kapcsolatépítés és személyes növekedés motiválják őket a szervezet munkájában való részvételre. Ez az arány különösen kiemelkedő a női tagok körében (27%), szemben a férfi tagok 11%-ával, ami arra utal, hogy a női hallgatók számára a nem anyagi előnyök jelentősebbek lehetnek. Csak 4% vallotta azt, hogy a tagdíj fizetése ellenére más előnyök miatt érez motivációt a részvételre, ami azt sugallja, hogy a diákszervezeti tagság anyagi vonzata kevésbé jelentős a hallgatók számára. Az önkéntes munka pénzbeli vagy egyéb juttatásokkal jár a válaszadók 9%-a számára, ez motiválja őket a részvételre, ami a férfi és női hallgatók között egyenlő arányban oszlik meg. Ezek az adatok rámutatnak, hogy a diákszervezeti részvételt elsősorban nem az anyagi ösztönzők befolyásolják. Inkább a szervezet által kínált egyéb előnyök, mint a személyes fejlődés, a közösségi élmények és a szakmai kapcsolatok jelentik a fő motivációs forrást. Az anyagi tényezők és az elégedettség közötti kapcsolatot lineáris regresszióval is megvizsgáltuk. Az eredmények azt mutatják, hogy az anyagi motivációk nem mutatnak szignifikáns kapcsolatot az elégedettséggel. Minta mérete (n): 150, R-négyzet: 0,010 ami azt jelenti, hogy az anyagi tényezők csak nagyon kis mértékben magyarázzák az elégedettség varianciáját., F-statisztika: 0,653, Szabadsági fok (df): 1, 148, P-érték (modell): 0,422, Koefficiens (Anyagi tényezők): 0,094, Konfidencia intervallum (95%): [-0,14; 0,33], P-érték (Koefficiens): 0,422. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy az anyagi motivációk (pl. ösztöndíjak, pénzbeli juttatások) nem mutatnak szignifikáns kapcsolatot a hallgatók szervezeti tevékenységük iránti elégedettségével.



2. ábra: Anyagi tényezők hatása a diákszervezeti részvételre

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

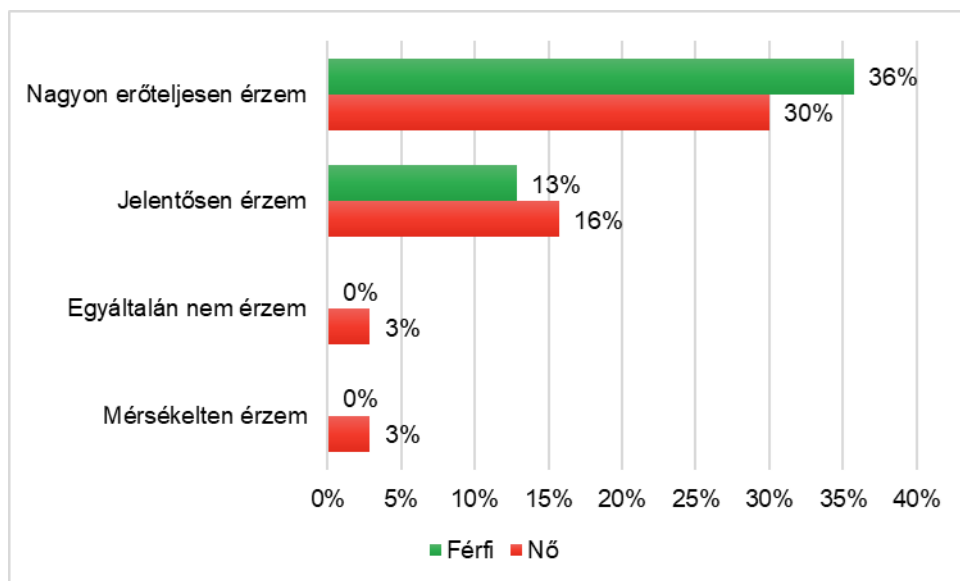
A 3. ábrán bemutatott adatok alapján a diákszervezeti tagságok száma hallgatónként eltérő eloszlást mutat. A női hallgatóknak 34% tagja egy diákszervezetben, míg a férfiak esetében ez az arány 30%. Két diákszervezetben való tagság már kevésbé gyakori: itt a nők 10%-a, míg a férfiak 14%-a jelezte ezt. Három szervezetnél a nők 7%-a és a férfiak 3%-a mutatkozik aktívnak. Négy vagy több szervezetben való részvétel rendkívül ritka, mindössze 1% a nők körében, míg a férfiaknál nem jellemző. Ez az eloszlás rávilágít arra, hogy a legtöbb hallgató csak egy diákszervezetben vesz részt aktívan, ami azt sugallja, hogy a hallgatók többsége fókuszáltabb a szervezeti elkötelezettségben. A nemi különbségek viszont nem jelentősek. A kettőnél több szervezetben való részvétel aránya jelentősen csökken, ami arra utalhat, hogy a hallgatók időbeli és energiabeli korlátok miatt korlátozott számú szervezettel tartanak fenn aktív kapcsolatot.



3. ábra: Diákszervezeti tagságok száma hallgatónként

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

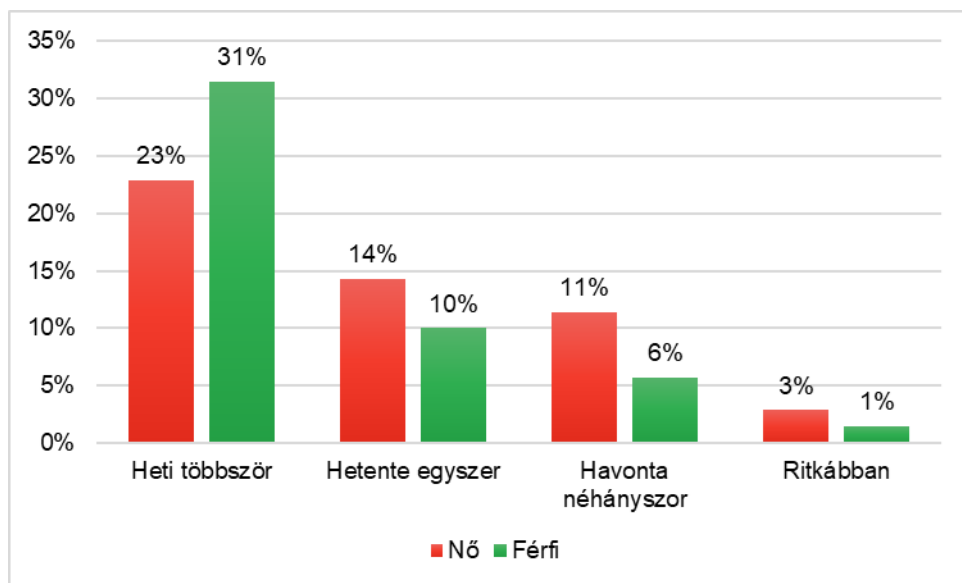
A diákszervezeti részvétel hozzájárulását a személyes fejlődéshez bemutató 4. ábra szerint a férfiak és a nők körében a válaszok az alábbi módon alakultak: Nagyon erőteljesen érzem: a válaszadók 36%-a férfi és 30%-a nő jelentette, hogy a diákszervezeti tevékenységük nagymértékben járul hozzá a személyes fejlődésükhöz. Jelentősen érzem: 13% férfi és 16% nő érzékeli jelentős mértékben a diákszervezeti részvétel személyes fejlődésre gyakorolt pozitív hatását. Mérsékelten érzem: mindkét nem esetében 3%-ot tesz ki azoknak a száma, akik mérsékelt hozzájárulást tapasztalnak. Egyáltalán nem érzem: a nők körében senki, míg a férfiak 3%-a nem érez semmilyen hozzájárulást a diákszervezeti részvételüktől személyes fejlődésük szempontjából. Ezek az adatok azt sugallják, hogy a diákszervezetek jelentős mértékben hozzájárulnak a tagjaik személyes fejlődéséhez, különösen a férfi hallgatók esetében. Ez azt is jelezheti, hogy a diákszervezetek tevékenységei és a kínált programok olyan értékes készségeket és ismereteket biztosítanak, amelyek relevánsak a tagok személyes és szakmai életében.



4. ábra: Diákszervezeti részvétel hozzájárulása a személyes fejlődéshez

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

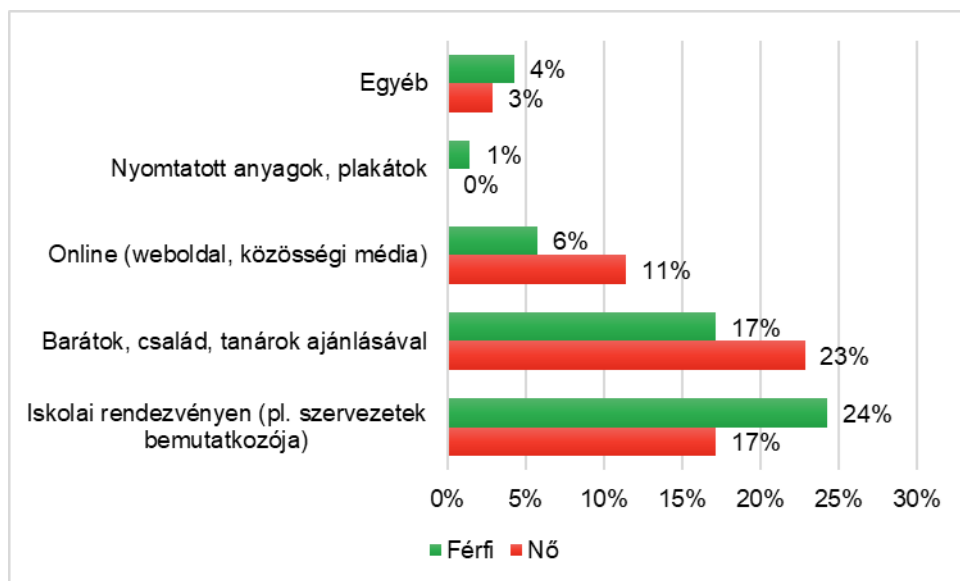
Az 5. ábra a diákszervezeti tevékenységeken való részvétel gyakoriságát mutatja be, ahol látható, hogy a válaszadók többsége rendszeresen, hetente többször vesz részt a szervezetek aktivitásaiban. A női hallgatók 23%-a, míg a férfiak 31%-a számolt be arról, hogy heti többször aktívak. Hetente egyszeri részvételt 14% és 10% közötti arányban jelöltek meg a női, illetve férfi válaszadók, ami azt mutatja, hogy a rendszeres, de nem napi szintű elköteleződés is jelentős. A havonta néhányszor történő részvétel már alacsonyabb százalékban van jelen, 11% a nők és 6% a férfiak esetében. A ritkább részvételt jelző válaszok a legalacsonyabbak, csupán 3% a férfiak és 1% a nők körében, ami arra utal, hogy a diákszervezetekkel való kapcsolat a legtöbb tag számára rendszeres és aktív. Ez a gyakoriság mutatja a diákszervezetek integrációs szerepét a hallgatók mindennapi életében, és azt, hogy ezek a szervezetek mennyire fontosak lehetnek a hallgatók számára a közösség, a szakmai fejlődés, és a személyes növekedés szempontjából. A részvétel gyakorisága és az elégedettség közötti korrelációs elemzés eredményei szerint van egy gyenge, de szignifikáns pozitív korreláció a két változó között. Minta mérete (n): 150, Korrelációs együttható (r): 0,237, P-érték: 0,048, Konfidencia intervallum (95%): [0,002; 0,451]. Tehát azok a hallgatók, akik gyakrabban vesznek részt a diákszervezetek tevékenységeiben, általában elégedettebbek is a saját részvételükkel.



5. ábra: Részvétel a diákszervezeti tevékenységekben: gyakoriság

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

Az adatok elemzésekor a nemi dimenzió kiemelt figyelmet érdemel a diákszervezetekkel kapcsolatos tájékozódás terén (6. ábra). A női és férfi hallgatók preferált tájékozódási forrásainak összehasonlításából a következő különbségek kerülnek elő: iskolai rendezvényeken a női hallgatók 24%-a szerzett először információt a diákszervezetekről, míg a férfiak körében ez az arány 17%. Ez arra utalhat, hogy a női hallgatókat erőteljesebben érintik az iskolai események, és nagyobb valószínűséggel vesznek részt vagy figyelnek fel rájuk. A barátok, család és tanárok ajánlásával kapcsolatos tájékozódás is kiemelkedő, különösen a férfi hallgatók körében, ahol ez a szám 23%, szemben a nők 17%-ával. Ez azt sugallja, hogy a férfi hallgatókat jobban befolyásolhatják a személyes hálózatok és a közeli ismerősök ajánlásai. Az online források, mint a weboldalak és a közösségi média a nőknél 11%-ot, a férfiaknál 6%-ot képviselnek, ami azt mutatja, hogy a női hallgatók aktívabban keresik az információkat az online platformokon. A nyomtatott anyagok és plakátok jelentősége marginális, mindkét nem esetében 1% alatt van, ami a digitális és interaktív források dominanciáját erősíti.



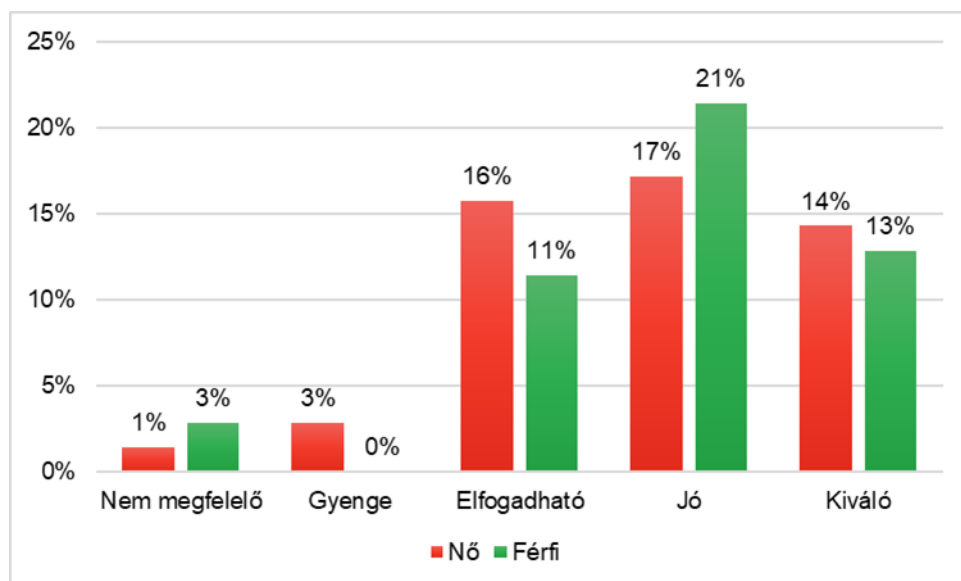
6. ábra: Az első információforrás a diákszervezetekről

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A diákszervezetekben végzett tevékenységek jelentőségét és az akadémiai teljesítményre gyakorolt hatását vizsgálva a hallgatók többsége pozitív vagy legalábbis semleges kapcsolatot érzékelt. A női hallgatók 23%-a állította, hogy tevékenységeik nagymértékben javították tanulmányi eredményeiket, szemben a férfiak 16%-ával. Továbbá, a mérsékelt és valamelyest javulást tapasztalók aránya a nők és férfiak körében hasonló, ami azt jelzi, hogy mindkét nem számára hasznosak lehetnek ezek a programok. A felmérés szerint a diákszervezetek által kínált programok közvetlen kapcsolata a tanulmányokkal is releváns tényezőnek bizonyult. A válaszadók jelentős része vett részt olyan szervezeti aktivitásokban, amelyek szorosan illeszkednek az akadémiai profiljukhoz, mint például tanulmányi versenyek vagy szakkörök, ami a diákszervezetek szakmai integrációs szerepét erősíti.

A diákszervezetek által nyújtott támogatást értékelve (7. ábra) a hallgatók többsége pozitív véleménnyel van. A női hallgatók 21%-a értékelte a támogatást "kiválónak", míg a férfiak körében ez az arány 14%. A "jó" kategóriát nézve a férfiaknál magasabb, 17%-os a megelégedettség, a nőknél 16%. "Elfogadhatónak" a nők 11%-a, a férfiak pedig 16%-a minősítette a kapott támogatást. Az "elégtelen" és "gyenge" kategóriákban a negatív visszajelzések alacsonyak, összesen 4% alatt mindkét nem esetében. Ezek az adatok rámutatnak, hogy a diákszervezetek tevékenységei és az általuk kínált támogatási rendszerek jelentős mértékben segíthetik a hallgatókat tanulmányi eredményeik elérésében. A pozitív visszajelzések aránya hangsúlyozza a diákszervezetek szerepének fontosságát az

akadémiai környezetben, különösen a női hallgatók körében, akik magasabbra értékelték a támogatás minőségét. A mérsékelt elégedettség azt jelzi, hogy vannak területek, ahol további fejlesztések lehetnek szükségesek annak érdekében, hogy a támogatás még inkább megfeleljen a hallgatók igényeinek. Rákérdeztünk arra is, hogy mennyire érzik a diákszervezetben résztvevő hallgatók, hogy a diákszervezet segítette fejleszteni azokat a készségeiket, amelyek a tanulmányaikban is hasznosak (pl. problémamegoldás, csapatmunka). A 'Negatív' válaszadási kategóriában a férfiak és nők aránya egyforma, mindössze 3%-ot képviselnek, ami arra utalhat, hogy a diákszervezetek tevékenységei általánosságban nem váltottak ki jelentősen negatív tapasztalatokat a résztvevők körében. A 'Pozitív' kategóriában a női válaszadók magasabb aránya (23%) feltűnő, összehasonlítva a férfiak 17%-os arányával. Ez arra utalhat, hogy a női hallgatók nagyobb valószínűséggel érzik úgy, hogy a diákszervezetek hozzájárultak készségeik fejlesztéséhez. A 'Semleges' válaszok aránya a legmagasabb, a férfiaknál 29%, míg a nőknél 26%. Ez azt sugallja, hogy a diákok jelentős része érzékeli a diákszervezetek készségfejlesztő hatását, de ez nem volt kifejezetten erőteljes vagy észrevehető számukra.



7. ábra: A diákszervezetek által a tagoknak nyújtott előnyök és támogatások értékelése

Forrás: Szerző saját kutatása (2024).

A diákszervezetekből való kilépés, illetve átlépés okaiként három tényezőt tudtunk azonosítani:

1. Időbeli korlátok: Az idő szűkössége kritikus tényezőként jelenik meg, ami arra utal, hogy a diákszervezeti tevékenységek időigényessége akadályt jelenthet az egyes diákok számára, különösen azok számára, akiknek szoros a napi beosztásuk, vagy akiknek más kötelezettségeik is vannak.

2. Személyes fejlődés és azonosulás hiánya: Van, aki nem érezte, hogy a diákszervezet lehetőséget biztosít számára a teljes kibontakozásra, illetve hogy a szervezet nem adott elég fejlődést és feltöltődést. Mások nem tudtak azonosulni az ottani értékekkel, ami jelentős tényező lehet a tagság megtartása szempontjából.

3. Külső körülmények: A külföldre költözés egy egyértelmű, objektív ok, ami megakadályozza az adott diákszervezetenél való folyamatos részvételt.

A kutatás során fontosnak tartottuk megérteni, hogy a diákszervezetek milyen elsődleges benyomást hagynak tagjaikra. E célból a résztvevőket arra kértük, hogy írják le az első három szót, ami eszükbe jut a diákszervezetekkel kapcsolatban. Az így kapott szavakból létrehoztunk egy WordCloud képet, amely vizuálisan ábrázolja a leggyakrabban említett kifejezéseket, kiemelve azok fontosságát és gyakoriságát. Az eredményül kapott 'Első gondolatok a diákszervezetekről' című vizuális összefoglaló (8. ábra) segített abban, hogy egyértelmű képet kapjunk a diákszervezeti élet által kiváltott spontán asszociációkról. Ez a módszer értékes betekintést nyújt abba, hogy milyen jellemzők dominálnak a diákszervezetek szemléletmódjában, és mely aspektusokat tartják a résztvevők a leginkább meghatározónak és emlékezetesnek.

A szervezetek felé támasztott elvárások között megkülönböztetett helyet foglalnak el azok a törekvések, amelyek a közösségi élettel kapcsolatosak: a befogadó közeg kialakítása, a közösséghez tartozás érzésének megerősítése és egy támogató csapatba való beilleszkedés. Az elemzés rávilágít arra is, hogy a hallgatók szeretnék olyan platformhoz csatlakozni, ahol szabadidejüket értékes és személyre szabott módon tölthetik. A kutatás kimutatta, hogy a hallgatók elvárásait több tényező befolyásolja, és ezek különböző szempontokat érintenek a diákszervezetekhez való csatlakozás kapcsán.

HIPOTÉZISEKRE VONATKOZÓ EREDMÉNYEK

Hipotézis 1: Minél gyakrabban vesznek részt a hallgatók diákszervezetek tevékenységeiben, annál elégedettebbek azokkal.

Az adataink elemzéséhez Pearson-féle korrelációs együtthatót használtunk, hogy megvizsgáljuk a részvétel gyakorisága és az elégedettség közötti kapcsolatot. Az eredmények egy gyenge, de szignifikáns pozitív korrelációt mutatnak a két változó között ($p < 0,05$). Ez azt jelenti, hogy minél gyakrabban vesznek részt a hallgatók a diákszervezeti tevékenységekben, annál elégedettebbek a szervezeti tagságukkal. Az 5. ábra is alátámasztja ezt az eredményt, ahol látható, hogy a heti többszöri részvételt jelző hallgatók (férfiak 31%, nők 23%) magasabb elégedettségi szintet mutatnak.

Az eredmény alátámasztja a hipotézist, miszerint a részvétel gyakorisága és az elégedettség között pozitív kapcsolat áll fenn.

Hipotézis 2: A hallgatói csoportok között nincs jelentős különbség az elégedettség és a szervezeti részvétel mértékében.

A klaszterelemzés során három különböző csoportot azonosítottunk a hallgatók között, melyek eltérő demográfiai és motivációs jellemzőkkel rendelkeznek (4. táblázat). Annak megállapítására, hogy a csoportok között szignifikáns különbségek vannak-e az elégedettség és a részvétel szintjében, egyirányú varianciaanalízist (ANOVA) végeztünk.

Az ANOVA eredményei azt mutatták, hogy szignifikáns különbségek vannak a három klaszter között az elégedettség szintjében ($p < 0,05$). A post-hoc tesztek további elemzése alapján a Klaszter 1 tagjai szignifikánsan elégedettebbek, mint a Klaszter 3 tagjai.

Az eredmények alapján az eredeti hipotézist, miszerint a hallgatói csoportok között nincs szignifikáns különbség, el kell utasítani. A klaszterelemzéssel azonosított hallgatói csoportok között szignifikáns különbségek vannak az elégedettség és a szervezeti részvétel tekintetében.

Hipotézis 3: Az anyagi tényezők nem befolyásolják jelentősen a hallgatók elégedettségét.

Az eredmények szakirodalmi kontextusban való vizsgálata rávilágít arra, hogy a diákszervezetek szerepe és a hallgatók motivációi dinamikusan változnak a társadalmi és a kulturális változások hatására. A nemek közötti motivációs különbségek csökkenése, a vezetői szerepek iránti érdeklődés növekedése a női hallgatók körében, valamint az anyagi tényezők csökkenő jelentősége mind arra utalnak, hogy a diákszervezeteknek alkalmazkodniuk kell ezekhez a változásokhoz. A hallgatók anyagi motivációit és elégedettségét lineáris regresszióval vizsgáltuk. Az eredmények azt mutatják, hogy az anyagi tényezők (pl. ösztöndíjak, pénzbeli juttatások) és a hallgatók elégedettsége között nincs szignifikáns kapcsolat ($p > 0,05$). Az R- négyzet értéke is nagyon alacsony (0,010), ami azt jelzi, hogy az anyagi tényezők nem magyarázzák jelentősen az elégedettség variációját.

A kutatás során felállított hipotézisek a következőképpen igazolódtak:

- **H1: A hipotézis igazolódtott.** A részvétel gyakorisága és az elégedettség között pozitív korreláció áll fenn.
- **H2: A hipotézist el kell utasítani.** A klaszterelemzéssel azonosított hallgatói csoportok között szignifikáns különbségek vannak az elégedettség és a szervezeti részvétel tekintetében.
- **H3: A hipotézis igazolódtott.** Az anyagi tényezők és a hallgatók elégedettsége között nincs szignifikáns kapcsolat.

FELTÉTELEZÉSEK KIÉRTÉKELÉSE

A kutatásunk fő feltételezései a következők voltak:

A diákszervezetekhez való csatlakozás fő motivációját a közösségi élmények és a hálózatépítés jelentik. A kutatási eredmények alapján megállapítható, hogy ez a feltételezés igazolódtott. A diákszervezetekhez való csatlakozást elsősorban a közösségi élmények és a hálózatépítési lehetőségek motiválják. A válaszadók jelentős része kiemelte, hogy a diákszervezetek egyedülálló platformot nyújtanak a kapcsolatépítésre és a közösségi élmények szerzésére, amelyek hozzájárulnak a személyes és szakmai fejlődésükhöz.

A diákszervezetekben való részvétel jelentősen hozzájárul a hallgatók személyes és szakmai fejlődéséhez. Ez a feltételezés szintén igazolódtott. A kutatás során gyűjtött adatok egyértelműen mutatják, hogy a diákszervezetekben való aktív részvétel jelentős mértékben hozzájárul a hallgatók személyes és szakmai fejlődéséhez. A résztvevők különböző

készségeket és kompetenciákat fejleszthetnek, mint például csapatmunkát, vezetői készségeket és szervezési képességeket, amelyek elősegítik karrierjük építését.

Azok a hallgatók, akik aktívan részt vesznek a diákszervezeti tevékenységekben, magasabb szintű elégedettséget és jobb akadémiai teljesítményt mutatnak, mint azok, akik nem vesznek részt az ilyen tevékenységekben. A gyűjtött adatok alapján ez a feltételezés részben igazolódott. Bár a részvétel és az akadémiai teljesítmény közötti közvetlen összefüggést nehéz egyértelműen bizonyítani a kutatás keretében, a diákszervezetek tagjai általában magasabb szintű elégedettséget jelentettek egyetemi élményükkel kapcsolatban. Ez az elégedettség valószínűleg hozzájárul az általános jólétükhöz, ami pozitívan befolyásolhatja akadémiai motivációjukat és teljesítményüket.

A kutatás során megvizsgált feltételezések kiértékelése alapján megállapítható, hogy a diákszervezetekben való részvétel pozitív hatással van az egyetemi hallgatók személyes és szakmai fejlődésére, valamint közösségi élményeik gazdagítására. A diákszervezetek által kínált közösségi és hálózatépítési lehetőségek kiemelkedően fontosak a hallgatók számára, és ezek jelentik a csatlakozásuk elsődleges motivációját. Ezenfelül a diákszervezetekben való aktív részvétel hozzájárul a hallgatók személyes kompetenciáinak fejlesztéséhez, amelyek elengedhetetlenek a sikeres szakmai pályafutáshoz. A kutatás arra is rávilágít, hogy a diákszervezetekben való részvétel összefügg a hallgatók általános elégedettségével, ami pozitívan befolyásolja akadémiai teljesítményüket. Azonban a direkt kapcsolat az akadémiai teljesítmény és a diákszervezetekben való részvétel között bonyolultabb, és további kutatásokra van szükség ennek mélyreható vizsgálatához.

A kutatásban résztvevő 150 fős minta viszonylag kicsi ahhoz, hogy általános következtetéseket vonjunk le a teljes egyetemi diákságról. Bár a minta sokféle szervezeti tagot tartalmaz, a kutatás korlátozott a különböző egyetemek és régiók hallgatói csoportjaira történő általánosításban. A keresztábrás elemzések hasznosak a demográfiai és motivációs változók közötti kapcsolat feltárásában, azonban a statisztikai szignifikancia értelmezésénél figyelembe kell venni, hogy nem minden demográfiai csoport képviselteti magát egyenlő arányban.

EREDMÉNYEK SZAKIRODALMI KONTEXTUSBAN

Kutatásunk egyik fő megállapítása, hogy nincs szignifikáns különbség a férfiak és a nők között a diákszervezetekhez való csatlakozás fő motivációi tekintetében ($p = 0,522$). Mindkét nem esetében a közösségi élmény (nők 40%, férfiak 36%) és a kapcsolatépítés (nők 34%, férfiak 30%) voltak a leggyakrabban említett motivációk (2. és 3. táblázat). Ez azt

sugallja, hogy a közösségi kapcsolatok és a hálózatépítés egyaránt fontos mind a férfi, mind a női hallgatók számára. Az eredményeink részben ellentmondanak a korábbi kutatásoknak, amelyek szerint a nemek között jelentős különbségek mutatkoznak a motivációk terén. Koch, D'Mello és Sackett (2015) meta-analízise azt találta, hogy a nők nagyobb hangsúlyt fektetnek a közösségi kapcsolatokra és a társas támogatásra, míg a férfiak inkább a versenyszellem és a vezetői szerepek iránt érdeklődnek. Eccles (2005) szintén arra mutatott rá, hogy a lányok esetében az altruista és a társas motivációk erősebbek lehetnek, míg a fiúk az önérvényesítésre és a teljesítményre fókuszálnak. Gallagher és Kaufman (2005) szerint a nők erősebb közösségi identitással rendelkeznek, ami elősegíti az aktív részvételüket a közösségi tevékenységekben. Ezzel szemben kutatásunkban a férfi hallgatók is hasonló mértékben jelölték meg a közösségi élményt és a kapcsolatépítést fő motivációként, mint a női hallgatók. Az eltérések egyik lehetséges magyarázata a társadalmi és kulturális változásokban keresendő. Twenge (2017) rámutat, hogy a mai fiatal generációk, az úgynevezett iGen, kevésbé kötődnek a hagyományos nemi szerepekhez és sztereotípiákhoz. Ez a változás hozzájárulhat ahhoz, hogy a férfi és a női hallgatók motivációi közelednek egymáshoz, különösen a közösségi élmények és a személyes fejlődés iránti igények tekintetében. Továbbá, a diákszervezetek fejlődése és programkínálatok bővülése szintén hozzájárulhat ahhoz, hogy mindkét nem számára vonzóak legyenek a közösségi és szakmai fejlődési lehetőségek. A szervezetek egyre inkább törekednek egy inkluzív környezet kialakítására, amelyben a nemi sztereotípiák kevésbé érvényesülnek (Sax, 2008).

Kutatásunkban megfigyeltük, hogy a vezetői lehetőségeket a női hallgatók valamivel magasabb arányban tartották fontosnak a diákszervezet kiválasztásakor (nők 7%, férfiak 3%) (7. táblázat). Ez ellentmond Sax (2008) megállapításainak, miszerint a nők kevésbé valószínű, hogy vezetői szerepeket vállalnak a diákszervezetekben az önbizalomhiány és a nemi szerepelvárások miatt. Az eredményeink azt sugallják, hogy a női hallgatók egyre inkább érdeklődnek a vezetői szerepek iránt, ami pozitív változás a nemi egyenlőség szempontjából. Ez összhangban lehet azokkal a kezdeményezésekkel, amelyek a nők vezetői képességeinek fejlesztését és az önbizalom növelését célozzák az egyetemeken és a diákszervezetekben. A társadalmi diskurzusban bekövetkezett változások, amelyek a nők vezetői szerepekben való megjelenését támogatják, befolyásolhatják a női hallgatók motivációit.

Kutatásunk kimutatta, hogy az anyagi tényezők és a hallgatók elégedettsége között nincs szignifikáns kapcsolat ($p = 0,422$). Ez azt jelenti, hogy a hallgatók számára nem az anyagi juttatások jelentik a fő motivációt a diákszervezetekben való részvételre, hanem

inkább a nem anyagi előnyök, mint például a szakmai fejlődés és a közösségi élmények. Ez az eredmény összhangban áll Deci és Ryan (2000) önmeghatározás-elméletével, amely szerint az emberek motivációját a belső szükségletek, mint a kompetencia, az autonómia és a kapcsolódás iránti igények határozzák meg. A külső, anyagi jutalmak kevésbé befolyásolják a hosszú távú elégedettséget és a motivációt. A hallgatók a diákszervezetekben olyan lehetőségeket keresnek, amelyek hozzájárulnak személyes és szakmai fejlődésükhöz, és amelyek révén értékes kapcsolatokat építhetnek ki. Az anyagi juttatások hiánya nem csökkenti az elégedettségüket, mivel a szervezeti részvétel más, számukra fontosabb szükségleteket elégít ki.

Eredményeink szerint a részvétel gyakorisága és a hallgatók elégedettsége között gyenge, de szignifikáns pozitív korreláció áll fenn ($r = 0,237$, $p = 0,048$). Ez azt jelenti, hogy a szervezeti tevékenységekben gyakrabban részt vevő hallgatók általában elégedettebbek a diákszervezeti tagságukkal. Astin (1984) szerint a hallgatók egyetemi élményeinek minőségét jelentősen befolyásolja az intézményi elköteleződés és az aktív részvétel. Tinto (1993) szociális integrációs elmélete is hangsúlyozza, hogy a hallgatók elégedettsége és megtartása növelhető azáltal, hogy aktív szerepet vállalnak az egyetemi közösségben. A gyakori részvétel erősíti a hallgatók kötődését a diákszervezethez, növeli a közösségi élmények számát és minőségét, valamint több lehetőséget biztosít a személyes és szakmai fejlődésre. Ezek a tényezők hozzájárulnak az elégedettség növekedéséhez.

Az elemzések szerint nincs szignifikáns kapcsolat a közösségi élmény és a személyes fejlődés között ($r = 0,033$, $p = 0,788$). Ez arra utal, hogy a közösségi élmények szintje nem befolyásolja jelentősen a személyes fejlődést a válaszadók körében. Ez az eredmény eltér bizonyos elméletektől, amelyek szerint a közösségi beilleszkedés és a társas támogatás hozzájárul a személyes fejlődéshez (Astin, 1984; Tinto, 1993). Ugyanakkor lehetséges, hogy a személyes fejlődés inkább a szervezet által kínált konkrét programokhoz és tevékenységekhez kapcsolódik, mintsem a közösségi élmény általános érzéséhez. Bár a közösségi élmény fontos, önmagában nem feltétlenül elegendő a személyes kompetenciák fejlesztéséhez. A célzott képzések, workshopok és gyakorlati tapasztalatok nagyobb hatással lehetnek a személyes fejlődésre. Az eredmények a szakirodalmi kontextusban való vizsgálata rávilágít arra, hogy a diákszervezetek szerepe és a hallgatók motivációi dinamikusán változnak a társadalmi és kulturális változások hatására. A nemek közötti motivációs különbségek csökkenése, a vezetői szerepek iránti érdeklődés növekedése a női hallgatók körében, valamint az anyagi tényezők csökkenő jelentősége mind arra utalnak, hogy a diákszervezeteknek alkalmazkodniuk kell ezekhez a változásokhoz.

6. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

A diákszervezetek vonzereje a közösségi kapcsolatok kialakításának lehetőségében, a személyes és szakmai fejlődésben, valamint a szabadidő hasznos és értelmes eltöltésében rejlik. Ez a sokoldalúság vonzza a hallgatókat a diákszervezetek felé, hiszen egy helyen találhatják meg a személyes fejlődés, a szakmai előmenetel és a közösségi élet örömeit.

A diákszervezetek iránti vonzalom mögött álló motivációk összetettek és többértékűek. A barátok és család ajánlása mellett a személyes tapasztalatok és élmények, valamint az új kapcsolatok és a közösségi értékek iránti vágy jelentősen hozzájárulnak a csatlakozási döntésekhez. A diákszervezetekben való részvétel ezért egy dinamikus és összetett folyamat, ahol a közösségi összetartozás, a külső kommunikáció és a szervezetek közötti együttműködés egyaránt központi szerepet játszanak. A tagok aktivitásaik révén nem csupán saját fejlődésüket és szórakozásukat segítik elő, hanem hozzájárulnak a diákszervezetek általános céljainak megvalósításához és a szélesebb közösségi élet gazdagításához is. A diákszervezetek sikeresen tarthatják meg tagjaikat és fenntarthatják érdeklődésüket, ha képesek megfelelni azoknak a kulcsfontosságú igényeknek, amelyek a közösségi kapcsolatok építésére, szakmai fejlődésre és a személyes növekedésre irányulnak. A kutatás eredményei alapján az alábbi konkrét javaslatokat fogalmaztuk meg a diákszervezetek számára, hogy hatékonyabban tudják kielégíteni a hallgatók igényeit és növelni tudják tagjaik elégedettségét:

Mivel nincs szignifikáns különbség a férfiak és nők csatlakozási motivációi között ($p = 0,522$), a diákszervezeteknek olyan programokat kell szervezniük, amelyek széles körű érdeklődést keltenek, felül kell vizsgálniuk kommunikációs stratégiáikat, hogy elkerüljék a nemi sztereotípiákat, és biztosítaniuk kell az egyenlő részvételi lehetőségeket a vezetői pozíciókban és a döntéshozatalban, hogy programjaik mindkét nem számára vonzóak és elérhetőek legyenek. Az egyenlőség biztosítása érdekében a vezetői pozíciókban érdemes lehet kvótarendszert bevezetni és mentorprogramokat kialakítani, hogy minden tag számára egyenlő esélyt biztosítsanak a fejlődésre.

Az életkor sem befolyásolta jelentősen a csatlakozási motivációkat ($p = 0,722$), ezért úgy gondoljuk, hogy a szervezeteknek nem szükséges külön programokat kialakítaniuk a különböző korcsoportok számára. Ehelyett inkább olyan univerzális programokat és tevékenységeket érdemes szervezni, amelyek minden korosztály számára vonzóak és értékesek. A tanulmányi terület és a diákszervezeti típus között szintén nincs szignifikáns kapcsolat ($p = 0,397$), ezért a szervezeteknek ajánlott, hogy nyitottak legyenek a különböző

szakok hallgatói felé, ami elősegítheti a sokszínűbb tagság kialakítását és gazdagíthatja a szervezeti tevékenységeket is.

A részvétel gyakorisága és az elégedettség között pozitív korreláció áll fenn ($r = 0,237$, $p = 0,048$). Ennek alapján úgy gondoljuk, hogy a szervezeteknek érdemes lehet olyan ösztönzőket bevezetniük, amelyek növelik a tagok részvételi hajlandóságát. Javasoljuk a heti rendszerességű események szervezését, például a szakmai workshopokat, a szemináriumokat, a közösségi esteket vagy a sporteseményeket, hogy folyamatosan fenntartsák a tagok aktivitását. Emellett fontos, hogy kombinálják az online és offline programokat, mivel az online események rugalmas részvételi lehetőséget biztosítanak, míg az offline események erősítik a személyes kapcsolatokat. Hosszabb távú, projektalapú részvételi lehetőségek biztosítása szintén kiemelt fontosságú lehet, ahol a tagok folyamatosan hozzájárulhatnak és részt is vehetnek a közös projektek megvalósításában. Mivel a részvétel gyakorisága pozitívan korrelál az elégedettséggel, a gyakori és változatos programok növelik a tagok elköteleződését és elégedettségét.

Az elemzésekben az anyagi tényezők nem mutattak szignifikáns kapcsolatot az elégedettséggel ($p = 0,422$), ezért érdemes a szervezetek erőforrásait inkább a szakmai és személyes fejlődési lehetőségek biztosítására és a közösségi élmények gazdagítására fordítani, ahelyett hogy a pénzübeli juttatásokra helyeznék a nagyobb hangsúlyt. Javasoljuk a készségfejlesztő képzések és a mentorprogramok szervezését. Emellett fontos a közösségépítés támogatása a csapatépítő programok, a kirándulások és a közösségi szolgálat is. Javasoljuk, hogy hozzanak létre egy rendszert a tagok teljesítményének elismerésére, például „A hónap tagja” díjakkal vagy más nyilvános dicsérrettel, hogy motiválják és elismerjék a tagok munkáját. Mivel az anyagi tényezők nem befolyásolják jelentősen az elégedettséget, a nem anyagi motivációk erősítése hatékonyabb eszköz lehet a tagok elköteleződésének növelésére.

Tekintettel arra, hogy nincs szignifikáns kapcsolat a közösségi élmény és a személyes fejlődés között ($r = 0,033$, $p = 0,788$), a szervezeteknek külön figyelmet kell fordítaniuk a tagok személyes fejlődésének elősegítésére. Javasoljuk, hogy a diákszervezetek szervezenek szakmai előadásokat és workshopokat, ahol a meghívott szakemberek megosztják az ismereteiket az aktuális témákról. Emellett biztosítsanak készségfejlesztő tréningeket, például a kommunikációs készségek, az időmenedzsment és a vezetői kompetenciák fejlesztése érdekében. A programok végén a résztvevők tanúsítványokat kapnának, amelyek nemcsak növelnék a motivációjukat, hanem értékes elismerést jelentenének a munkaerőpiacon is. Az oktatási és a továbbképzési programok

szintén növelik a tagok kompetenciáit és versenyképességét, ami hosszú távon előnyös lenne számukra és a szervezet vonzerejét is növelné.

Javasoljuk a diákszervezeteknek, hogy évente legalább egyszer kérdőívek és interjúk segítségével kérjék ki a tagok véleményét és javaslatait, hogy jobban megértsék az igényeiket. Az így nyert adatokat klaszterelemzés segítségével lenne szükséges elemezniük, hogy azonosítani tudják a különböző igényű csoportokat, és ezáltal célzott programokat kínálnak számukra. Emellett fontos a tagsági fórumok létrehozása, ahol a tagok közvetlenül javasolhatnak programokat vagy tevékenységeket, így biztosítva a szervezet folyamatos fejlődését és a tagi elégedettségét. A klaszterelemzés eredményei szerint a hallgatói csoportok eltérő igényekkel rendelkeznek. A személyre szabott megközelítés növeli a tagok elégedettségét és a szervezet hatékonyságát.

Mivel a hallgatók motivációi többdimenziósak, ezért a szervezeteknek olyan programokat kell kialakítaniuk, amelyek egyaránt kielégítik a praktikus és a közösségi igényeket. Például egy szakmai workshop után egy közösségi esemény szervezése. A toborzási anyagokban és a kommunikációban szintén hangsúlyozni kell mind a gyakorlati előnyöket (pl. szakmai fejlődés, karrierlehetőségek), mind a közösségi élményeket (pl. baráti kapcsolatok, csapatmunka), hogy a különböző motivációkkal rendelkező hallgatók megtalálják a számukra vonzó elemeket a szervezetben. A klaszterelemzés alapján célzott programokat hozhatunk létre, például a különböző érdeklődésű vagy célcsoportú hallgatóknak (pl. szakmai fejlődés iránt érdeklődőknek vagy közösségi élményt keresőknek).

Javasoljuk, hogy a már meglévő tagok számára kialakítsra kerüljön egy olyan rendszer ami a tagok elégedettségét és igényeit folyamatosan monitorozza. Ezáltal lehetővé válik a diákszervezetek számára a gyors reagálás a felmerülő problémákra és az igényekhez igazodó programok fejlesztésére. A személyes fejlődés támogatása érdekében érdemes mentorprogramokat indítani, ahol a diákszervezeteknek mentor-mentorált párosítást kell kialakítaniuk, ahol a tapasztaltabb tagokat kapcsolnák össze az új tagokkal, ezzel is segítve a beilleszkedést és a fejlődést. Fontos, hogy ezáltal támogassák a tagokat az olyan egyéni fejlesztési tervek kialakításában, amelyek segítenek a személyes és szakmai céljaik elérésében a szervezeti tevékenységeken keresztül. Valamint biztosítsanak rendszeres visszajelzési alkalmakat, lehetőségeket a fejlődési útvonalak nyomon követésére és értékelésére. Továbbá kerüljenek megosztásra a szervezetben elért sikerek és a tagok személyes történetei, amelyek inspirálhatják a többi tagot és ezáltal ki is emelik a szervezeti tagság előnyeit.

A megfelelő tagok kiválasztása és a hosszú távú elköteleződésük biztosítása kihívást jelent. A próbaidő bevezetése a tagság felvételében egy olyan eszköz lehet, amely segíthet a kihívások kezelésében. A próbaidő lehetővé tenné a potenciális tagok számára, hogy kötelezettség nélkül ismerkedjenek meg a szervezetek működésével, kultúrájával és tagjaival, ami csökkentené az azonnali hosszú távú elköteleződéssel járó nyomást, ami gyakran visszatartó erő lehet a csatlakozni vágyók számára. Ennek eredményeként több diák érezheti magát készletve arra, hogy kipróbálja magát a szervezetben. A próbaidő során szerzett személyes tapasztalatok lehetővé tennék a potenciális tagok számára, hogy megalapozottabb döntést hozzanak a csatlakozásról. Azok, akik a próbaidő után is folytatnák a tevékenységüket, valószínűbb, hogy magasabb szintű elköteleződést mutatnának, ami növelhetné az aktív és motivált tagok arányát a szervezetben. Tudatában annak, hogy a próbaidős tagok kritikus szemmel figyelik a szervezetet, a vezetők és a meglévő tagok is motiváltabbak lehetnek ezáltal a magas színvonalú tevékenységek fenntartására és a pozitív szervezeti légkör kialakítására. Ez hosszú távon növelné a szervezet vonzerejét és hírnevét. A próbaidő bevezetése a diákszervezeti tagság toborzásában stratégiai előnyökkel járhat. Nemcsak a potenciális tagok belépési hajlandóságát növelné, hanem hozzájárulna az elkötelezett és az illeszkedő tagság kialakításához is. Ezen túlmenően ösztönzné a szervezet folyamatos fejlesztését és a pozitív szervezeti kultúra fenntartását. Úgy gondoljuk, hogy a diákszervezeteknek érdemes lehet megfontolniuk a próbaidő alkalmazását a toborzási és integrációs folyamataikban a hosszú távú siker és a fenntarthatóság érdekében, ezért a diákszervezeteknek ki kell dolgozniuk egy próbaidős programot, amelyben meghatározzák a próbaidő hosszát és tartalmát, valamint szervezniük kell olyan beilleszkedést segítő tevékenységeket, mint például az orientációs tréningek és az ismerkedéssel kapcsolatos események. A próbaidő során a tagok részt vehetnek különböző tevékenységekben, például a rendezvényszervezésben, a közösségi munkában vagy az adminisztratív feladatokban, amelyek elősegítik a beilleszkedésüket. Fontos, hogy a próbaidő végén visszajelzést gyűjtsenek a résztvevőktől, hogy megismerjék a véleményüket és tapasztalataikat a folyamat hatékonyságának javítása érdekében. Tehát a próbaidő lehetőséget adna a potenciális tagoknak és a szervezetnek is, hogy megbizonyosodjanak a kölcsönös megfelelésről, ami hosszú távon növelheti a tagok elkötelezettségét és elégedettségét.

A diákszervezeteknek továbbra is kell használniuk a digitális platformokat, mint a közösségi média csoportok, hírlevelek, stb. a hatékony kommunikáció érdekében. Rendszeres tájékoztatókat kell küldeniük, heti vagy havi összefoglalókat adva a közelgő

eseményekről és a projektek állapotáról. Emellett visszajelzési csatornákat, fórumokat vagy kérdőíveket szintén létre kell hozniuk, ahol a tagok megoszthatják véleményüket és javaslataikat, elősegítve a folyamatos fejlődést és a tagi elégedettséget. A kommunikáció során érdemes kikérni a hallgatók visszajelzéseit, vagy külső szakértők bevonását fontolóra venni, hogy elkerüljék a nemi sztereotípiákat és támogassák a befogadó légkört. A kutatásban a tagok hiányolták a hatékony kommunikációt és az információáramlást. Ennek fejlesztése növelné a tagok bevonódását és elégedettségét.

Javasoluk, hogy a diákszervezetek hozzanak létre egy pályázatíró csapatot, amely képzett tagokból állnának és specializálódnának a pályázatok írására. Emellett fontos, hogy együttműködjenek más szervezetekkel, hogy közös projekteket tudjanak indítani, amelyek révén nagyobb eséllyel nyerhetnek majd támogatást. Ebből kifolyólag képzéseket és workshopokat kell szervezniük a tagok számára, hogy fejlesszék a tagok a pályázatírással és a forrásteremtéssel kapcsolatos készségeiket, ezzel erősítve a szervezet anyagi és szakmai stabilitását. A finanszírozási lehetőségek kihasználása lehetővé teszi a szervezet számára, hogy bővítse programkínálatát és javítsa infrastruktúráját, ami közvetlenül hozzájárul a tagok elégedettségéhez.

LEHETSÉGES KUTATÁSI IRÁNYOK:

- Az akadémiai teljesítmény és a diákszervezeti részvétel közötti kapcsolat mélyebb vizsgálata: További kutatások szükségesek annak megértéséhez, hogy a diákszervezeti részvétel hogyan befolyásolja a hallgatók tanulmányi eredményeit.
- A diákszervezetek hatása a munkaerőpiaci esélyekre: Érdemes lenne vizsgálni, hogy a szervezeti tagság milyen mértékben járul hozzá a hallgatók karrierlehetőségeihez és a munkaerőpiaci sikereihez.
- A különböző motivációjú hallgatók hosszú távú elköteleződésének vizsgálata: Annak feltárása, hogy mely tényezők befolyásolják a tagok hosszú távú szervezeti részvételét és elkötelezettségét.

7. BEFEJEZÉS

A kutatás eredményei alátámasztják a diákszervezetek fontosságát az egyetemi hallgatók életében. A diákszervezetek nem csupán közösségi és hálózatépítési lehetőségeket kínálnak, hanem hozzájárulnak a hallgatók személyes és szakmai fejlődéséhez is. Ennek megfelelően, fontos, hogy az egyetemek és a diákszervezetek folyamatosan fejlesszék és bővítsék tevékenységeiket és programjaikat, hogy még inkább támogassák a hallgatók igényeit és hozzájáruljanak fejlődésükhöz. Az egyetemek számára is lényeges, hogy felismerjék és támogassák a diákszervezetek szerepét az oktatási élmény gazdagításában, hiszen ezek a szervezetek hozzáadott értéket képviselnek az akadémiai tanulmányokon túl, elősegítve a diákok körében a szociális beilleszkedést, a vezetési készségek fejlesztését és a hálózatépítést. A jövőbeni kutatásoknak további betekintést kell nyújtaniuk a diákszervezetekben való részvétel és az akadémiai teljesítmény közötti kapcsolat mélyebb megértése érdekében, valamint annak vizsgálatára, hogy ez a részvétel milyen konkrét módon befolyásolja a hallgatók szakmai pályafutását és munkaerőpiaci esélyeit. Továbbá, fontos lenne azonosítani azokat a tényezőket, amelyek esetlegesen akadályozzák a hallgatókat a diákszervezetekhez való csatlakozásban, vagy amelyek korlátozhatják a diákszervezetekben való aktív részvétel előnyeinek teljes kiaknázását. A diákszervezetek és az egyetemek közötti szorosabb együttműködés és kommunikáció kiépítése kulcsfontosságú lehet a hallgatók általános egyetemi élményének javítása és a diákszervezetek által kínált lehetőségek teljes körű kihasználása érdekében. Az egyetemeknek proaktívan be kell vonniuk a diákszervezeteket az oktatási programokba és támogatniuk kell azokat az erőfeszítéseket, amelyek a hallgatók személyes és szakmai fejlődését elősegítik.

Végül tömören megfogalmazva a dolgozatunk címére adott válaszunk: A diákszervezetekbe az a vágy vonzza az egyetemi hallgatókat, hogy részesei legyenek egy közösségnek, ahol szakmai és személyes fejlődésüket elősegíthetik, kapcsolatokat építhetnek, és aktívan részt vehetnek az egyetemi élet gazdagításában.

IRODALOMJEGYZÉK

- Alderfer, P. C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel*, 25(4), 297–308.
- Brereton, F., & Mistry, V. (2019). Barriers to student engagement in clubs and societies: A social capital perspective. *Innovations in Practice*, 13(2), 24–45. <https://doi.org/10.24377/LJMU.IIP.V13I2.332>
- Capdeville, V. (2015). The ambivalent identity of eighteenth-century London Clubs as a prelude to Victorian Clublife. *Open Edition Journals*, 81. <https://doi.org/10.4000/cve.1976>
- Chikán, A., & Ilyés, M. (2023). A Rajk Szakkollégium modellje. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634549185>
- Culic, L., Iancu, I., & Pavelea, A. (2016). Why should I join a students' club? The motivations behind participating in students' clubs. Politehnica University of Timișoara. https://dspace.upt.ro/xmlui/bitstream/handle/123456789/5241/BUPT_ART_Culic%20Iancu%20Pavelea_f.pdf
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Eccles, J. S. (2005). Studying gender and ethnic differences in participation in math, physical science, and information technology. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2005(110), 7–14. <https://doi.org/10.1002/cd.146>
- Gallagher, S. A., & Kaufman, J. C. (2005). Gender differences in mathematics: An integrative psychological approach. *Psychology of Women Quarterly*, 29(3), 273–279. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00221.x>
- Gao, R. (2011). Organizational identification based on a cognitive perspective and organizational commitment based on an emotional perspective. *Modern Management Science*, 10, 39.
- Hetesi, E., & Veres, Z. (2016). Nonbusiness marketing. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789630597494>
- Koch, A. J., D'mello, S. D., & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S63–S83. <https://doi.org/10.1002/job.1980>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Makó, Cs. (1985). A Taylorizmustól a munkaszervezeti reformokig. Akadémiai Kiadó.
- Pittaway, L. A., Gazzard, J., Shore, A., & Williamson, T. (2015). Student clubs: Experiences in entrepreneurial learning. *Entrepreneurship & Regional Development*, 27(3–4), 239–291. <https://doi.org/10.1080/08985626.2015.1014865>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sax, L. J. (2008). *The gender gap in college: Maximizing the developmental potential of women and men*. Jossey-Bass.
- Síklaki, I. (2017). *Előítélet és tolerancia*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634540786>
- Somogyvári, L., & Tóth, J. (Eds.). (2022). *Humán tudományok: Pedagógusképzés és tananyagfejlesztés 3*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634548171>
- Szabó, Sz., & Szakács, G. (2015). *Közzszolgálati HR-menedzsment*. Nemzeti Közzszolgálati Egyetem Közigazgatástudományi Kar.
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
- Wei, W.-C., & Chen, L. (2019). Research on the structure of college students' identification towards university organizations. *Journal of Education and Development*, 3(3). <https://doi.org/10.20849/jed.v3i3.681>
- Wiedarjati, D. K., & Sudrajat, A. (2021). What make students participate in school organizations? The role of motivation and school environment. In *The 2nd International Conference on Meaningful Education (ICMEd 2021)* (pp. 168–181). <https://doi.org/10.18502/kss.v6i2.9987>

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: A KUTATÁS SORÁN ALKALMAZOTT KÉRDŐÍV.

Mi Vonz a Diákszervezetekbe?

Az Egyetemi Hallgatók Motivációjának Elemzése

Csatlakozás, Részvétel, Teljesítmény:

A Diákszervezetek Hatása az Egyetemi Hallgatók Akadémiai és Szakmai Fejlődésére

Tisztelt Hallgató!

Örömmel köszöntelek. A projekt célja, hogy feltérképezze és megértse az egyetemi hallgatók motivációját a diákszervezetekhez való csatlakozás kapcsán.

A válaszaid értékes bepillantást nyújtanak abba, hogy milyen tényezők ösztönzik a hallgatókat arra, hogy aktív szerepet vállaljanak az egyetemi élet ezen területén.

A kutatás elsődleges kérdése, hogy miért választják a hallgatók a diákszervezeteket, és hogyan befolyásolják ezek a szervezetek a hallgatók egyetemi élményét és akadémiai teljesítményét. A kutatás második része a diákszervezetekben való részvétel és annak hatása az egyetemi hallgatók akadémiai teljesítményére és készségfejlesztésére fókuszál.

Biztosítunk téged afelől, hogy a válaszaidat teljes anonimitásban és bizalmasan kezeljük. A kérdőívet néhány perc alatt kitöltheted, és a közreműködésedet nagyra értékeljük, hiszen segítségével hozzájárulsz a diákszervezetek és az egyetemi közösség fejlesztéséhez.

Köszönjük, hogy szándékod ránk időt és részt venni a kutatásban! Kérem, amennyiben bármilyen kérdésed vagy aggodalmad merülne fel a kérdőív vagy a kutatás kapcsán, ne habozz kapcsolatba lépni velem.

Szívélyes üdvözléssel,

Kurcz Kristián

Közgazdaságtan és vállalati menedzsment Selye János Egyetem

Amennyiben jelenleg több diákszervezet tagja is vagy, kérjük, hogy a kérdőív kitöltése során fókuszálj csak egy, a te számodra prioritásnak számító szervezetre. A kérdések erre a szervezetre vonatkozóan kerülnek feltételre.

1. Nem:

Férfi / Nő

2. Életkor:

18-20/ 21-23 / 24-26 / 27-30 /30 felett

3. Tanulmányi terület:

Természettudományok / Műszaki tudományok / Társadalomtudományok /
Humántudományok / Orvosi és egészségtudományok / Pedagógia Jogtudományok /
Agrártudományok és környezettudományok / Művészeti és design tudományok /
Kommunikáció és média tudományok / Egyéb

4. Tagja vagy-e valamilyen diákszervezetnek?

Igen / Nem

5. Ha igen, milyen típusú szervezetről van szó?

(Több válasz is lehetséges) Szakmai / kutatási Kulturális / művészeti / Sport / Jótékonyági
/ Szociális / Politikai / Aktivista / Önkormányzati /
Ifjúsági / Képviselői / Tehetséggondozói

6. Mi volt a fő oka annak, hogy csatlakoztál egy diákszervezethez?

Max. 3 válasz lehetőség Szakmai fejlődés / Közösségi élmény Barátok,
ismerősök miatt / Aktivizmus / Jótékony cél / Hálózatépítés / Mentorálás
Személyes és szakmai készségek fejlesztése / Egyetemi elkötelezettség /
Kutatási projektek / Külföldi kapcsolatok és nemzetközi tapasztalatok / Egyéb

7. Milyen szempontok voltak fontosak a diákszervezet kiválasztásakor?

Max. 3 válasz lehetőség

A szervezet céljai és értékei / A szervezet tevékenységei / Barátok, ismerősök ajánlása /
Hírnév, elismertség / A szervezetben fellelhető vezetési lehetőségek / A szervezet által
szervezett események és programok / A szervezet által kínált ösztöndíjak vagy egyéb
anyagi támogatás / A szervezetben elérhető mentorálási programok / A szervezetben rejlő
szakmai fejlődési lehetőségek / A szervezet által kínált személyes és szakmai
hálózatépítési lehetőségek / A szervezet társadalmi felelősségvállalása vagy közösségi
szolgálat / Egyéb

8. Milyen tevékenységekben vettél részt a diákszervezet keretein belül? *(Több válasz is lehetséges)*

Szervezés, rendezvények / Kutatás, projektek / Közösségi események, összejövetelek /
Tanulmányi tevékenységek(pl. szakkör, tudományos diákköri munka) /

Marketing tevékenységek / Érdekképviselő Pályázatírás / Kapcsolattartás más diákszervezetekkel vagy szervezetekkel / Oktatási / tréning programok szervezése és azok lebonyolítása / Mentorálás, vezetői fejlesztés / Művészeti és kulturális tevékenységek (pl. színház, zene, tánc) / Sport- és egészségfejlesztő tevékenységek / Nemzetközi kapcsolatok, cserediák-programok / Kommunikációs és médiatevékenységek / Szakképzés, továbbképzés szervezése / Logisztikai és technikai feladatok / Egyéb

9. Mennyire volt számításba vett faktor a diákszervezethez való csatlakozáskor a karrierépítés?

A "karrier" szó egy személy hosszú távú szakmai útjára, fejlődésére utal.

1-2-3-4-5

10. Az alábbiak közül melyek voltak számodra fontos motivációk a csatlakozáskor?

Max. 3 válasz lehetőség

Kapcsolatépítés / Mentorálás/mentort találni / Támogató közösségre találni / Készségfejlesztés (pl. vezetési készség, tárgyalási képesség) / Szabadidő eltöltése / Szakmai fejlődés / Gyakorlati tapasztalat szerzése / Önkéntes munka/ társadalmi felelősségvállalás / Networking és karrierépítés / Személyes fejlődés és önismeret / Egyéb

11. Mi volt a legelső impulzus, ami arra ösztönzött, hogy csatlakozz egy diákszervezethez?

1 válasz lehetőség

Barátok, család ajánlása / Egy eseményen, előadáson hallottam róla / Láttam a tevékenységüket vagy rendezvényeiket / Részvétel egy általuk szervezett programon vagy projekten / Megkeresett egy szervezet tagja vagy képviselője / A szervezet céljai vagy értékei vonzottak / Szerettem volna új embereket megismerni vagy kapcsolatokat építeni / Fejleszteni akartam bizonyos készségeimet vagy kompetenciáimat / Szerettem volna valami újat tanulni vagy kipróbálni / A szervezet tevékenysége kapcsolódik a szakmámba/tanulmányaimhoz / Szerettem volna társadalmilag hasznos tevékenységet végezni / A szervezet nemzetközi kapcsolatokkal rendelkezik / Online találtam rá / A tanulmányaim során találkoztam vele (pl. óra, szeminárium) / Egyéb

12. Milyen konkrét elvárásaid voltak a diákszervezethez való csatlakozás előtt?

13. Mennyire teljesültek ezek az elvárások?

1-2-3-4-5

14. Mennyire érzed, hogy a diákszervezet tevékenységei összhangban vannak az egyéni értékeiddel és céljaiddal?

1-2-3-4-5

15. Mennyire vagy elégedett a diákszervezeten belüli tevékenységeddel?

1-2-3-4-5

16. Ha választhatsz, mi az, amit leginkább hiányolsz a diákszervezet tevékenységéből?

Max. 3 válasz lehetőség

Szakmai fejlődési lehetőségek / Közösségi események, programok / Kommunikáció és információáramlás / Egyéni támogatás, mentorálás / Kapcsolatépítési lehetőségek / Projektmenedzsment és szervezés / Finanszírozási és pályázati lehetőségek / Oktatási és továbbképzési programok / Karriertervezés és elhelyezkedési támogatás / Egyéb

17. Mennyire érzed, hogy a diákszervezeten belül támogatást és mentorálást kaptál?

1-2-3-4-5

18. Hogyan értesültél először a diákszervezetről?

Iskolai rendezvényen (pl. szervezetek bemutatkozója) / Barátok, család, tanárok ajánlásával / Online (weboldal, közösségi média) / Nyomtatott anyagok, plakátok / Egyéb

19. Melyik három szó jut eszedbe először a diákszervezetről?

20. Mi az, ami leginkább fenntartja az érdeklődésedet a szervezettel kapcsolatban?

Max. 3 válasz lehetőség

A közösség / A projektek, tevékenységek / A szakmai fejlődési lehetőségek / Az elismerés, jutalmak / A vezetői készségek fejlesztése / A networking lehetőségek (kapcsolatépítés) / A személyes növekedés és önismeret fejlesztése / A társadalmi felelősségvállalás és önkéntes munka / Az idegen nyelvi gyakorlási lehetőségek / A kreativitás és innováció elősegítése / Az egyetem/szervezet hírnevének erősítése / A mentorálási programok / A szervezet céljai / Egyéb

21. Milyen gyakran veszel részt a diákszervezet tevékenységein?

Heti többször / Hetente egyszer / Havonta néhányszor / Ritkábban

22. Mennyire valószínű, hogy ajánlani fogod a diákszervezetet ismerőseidnek?

1-2-3-4-5

23. Milyen mértékben érzed, hogy a diákszervezetben való részvétel javította az akadémiai teljesítményedet?

1-2-3-4-5

24. A diákszervezet tagjaként részt vettél-e olyan programokon, amelyek direkt módon kapcsolódnak a tanulmányaidhoz (pl. tanulmányi versenyek, szakkörök, stb.)?

Igen / Nem

25. Hogyan értékelnéd a diákszervezet által nyújtott támogatást a tanulmányaidban?

1-2-3-4-5

26. Mit gondolsz, hogy a diákszervezetben végzett tevékenységeid pozitív vagy negatív hatással vannak a tanulmányi eredményeidre?

Pozitív / Semleges / Negatív

27. Mennyire érzed, hogy a diákszervezet segített fejleszteni azokat a készségeidet, amelyek a tanulmányaidban is hasznosak (pl. problémamegoldás, csapatmunka)?

1-2-3-4-5

28. Milyen mértékben érzed, hogy a diákszervezet tagjaként való részvétel hozzájárult a személyes fejlődésedhez?

1-2-3-4-5

29. Hány diákszervezetnek a tagja vagy jelenleg?

1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 5+

**30. Milyen anyagi tényezők befolyásolják a diákszervezetben való részvételed?
Válasszd ki a legmegfelelőbb választ!**

- Az önkéntes munka pénzbeli vagy egyéb juttatással jár számomra, ez motivál.
- Nem kapok anyagi juttatást, de a részvétel más előnyökkel jár számomra, ez motivál.
- Bár fizetnem kell a tagságért, más előnyök miatt mégis motivált vagyok részt venni a szervezet munkájában.

31. Ha korábban már voltál tagja olyan diákszervezetnek, amiből kiléptél, kérlek, osszd meg velünk a kilépés okait!