

MELLÉKLETEK

1. Melléklet - Interjú vezérfonál

1. Elégedettség a szervezeti kultúrában

- Milyen a szervezeti felépítése a szakkollégiumnak? A tagok mennyire járulnak hozzá a szervezet alakításához, fejlődéséhez?
- Milyen módszerekkel méritek vagy ismeritek meg a tagok igényeit, elvárásait?
- Hogyan járulnak hozzá a tagok vagy a vezetőség a szakkollégisták elégedettségéhez?

2. Elégedettség és elégedetlenség

- Milyen elvárásokat fogalmaznak meg a szakkollégisták?
- Milyen esetekben elégedettek vagy elégedetlenek a tagok?
- Hogyan fejezik ki elégedettségüket vagy elégedetlenségüket a tagok?
- Milyen feltételek elengedhetetlenek a szakkollégiumban?

3. Az elégedettség megjelenése a szervezeti működésben

- A tisztség átadásánál hogyan segítik egymást a vezetők a tagság elégedettségének fenntartásában? Milyen bevett tudásátadás létezik a szervezetben? Ezt hogyan értékeled?
- Hogyan jelenik meg az elégedettségi tényező a szervezet életében?

ÁBRÁK

1. ábra Llosa (1996) elégedettség-modellje alapján Veres (2021)



TÁBLÁZATOK

1. táblázat – Észlelt kétoldalú kockázat dimenziói (Veres, 2021 alapján saját szerkesztés)

bizonytalanságok	szolgáltató	igénybe vevő
funkcionális	A szolgáltatástartalom megfelelő-e a vevő által elvártnak?	A szolgáltatástartalom megfelel-e az ígértnek?
pszichológiai	Személyes konfliktus (pl. ellenszenv) kialakulása az igénybe vevővel	Személyes konfliktus (pl. ellenszenv) kialakulása a szolgáltató személlyel

2. táblázat – Résztvevők adatai

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
Diákvezetőként eltöltött idő	4 hónap	9 hónap	11 hónap
Szakkollégium fókusza	bölcsezzettudományok	természettudományok	társadalomtudományok

3. táblázat – Az elemzés eredményei

	Fő témák és altémák
1.	Tisztségviselők szerepvállalása - Válaszkészség; Facilitálás; Rugalmasság
2.	Személyre szabottság - Egyéni fejlődési utak; Rugalmas keretek
3.	Közösség élménye - Bevonódás; Közös hagyományok
4.	Szakmai lehetőségek
5.	Demokrácia - Transzparencia; Öntevékenység
6.	Hatékonyság - Tudásátadás; Visszajelzés kultúrája

4. táblázat - Tisztviselők szerepvállalása

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
Válaszkészség	<i>„tagságot egyesíti végső soron az elégedetlenségben, az a töketlenkedés”</i>	<i>„ha felmerül egy probléma, akkor keressünk rá megoldást, és komolyan vegyük azt”</i>	<i>”ezt már nem volt rá pláne akkora érdeklődés, vagy így nem igazán mozgatta meg annyira az embereket, úgyhogy így főleg azt színesítettük.”</i>
Facilitálás	<i>„organikusan megvalósulnak a dolgok és ehhez segítséget biztosítunk”</i>	<i>„ezért is van választmány, hogy mindenkinek meg tudjunk segíteni, hogy mit hogy kell csinálni”</i>	<i>„open space-eket szoktunk ezekről tartani, ahol mindenki hozzáadja azt a dolgot, hogy ő mit szeretne, vagy mit vár a szakkolítól”</i>
Rugalmasság	<i>„nem hozta a kívánt eredményt ez a feladatcsökkentés, úgyhogy további szervezetfejlesztési gondolatokban vagyunk most benne”</i>	<i>„gólyáknak hatalmas nagy víziói voltak azzal, hogy (...) hogy kéne megreformálni, (...) és így azt a részét a felelős rendszernek is szervezetileg újra csinálni, és akkor az ilyesminek is teret szoktunk adni”</i>	<i>„a taglétszámunknak a fogyása az ebből is keletkezett, de szerintem így most nyáron volt egy ilyen kicsit strukturális átalakítás, valamennyire nem annyira jelentős, de azért sokat számított”</i>

5. táblázat - Személyre szabottság

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
	„úgy vagyunk vele, hogy mindenki azt vegye ki a [szakkollégiumból], amit a legjobban lát magának. És ennek mentén ezt nem csak a szakmaiságra terjesztjük ki, hanem gyakorlatilag minden más alappillérré” „vannak ilyen kötelező dolgok (...) de ezeket nagyon sokféle módon lehet teljesíteni, és ez jelenleg nagyjából teljesen egyéni igényre szabható”	„mindenféle más, vagy tudósokat, vagy közéleti személyeket vagy művészeket hívunk meg” „beírja magát, hogy én most programot akarok szervezni, és ez teljesen szabad szokott lenni.”	„Szóval ez a tagságtól függően nagyon nagy mértékben tud változni, hogy éppen mit csinál a mi szakkollégium.” a Szabályzat egy irányadó

6. táblázat - Közösség élménye

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
Bevonódás	<i>„A közösségiség kapcsán szerintem ez a számonkérés nem valósul meg, mert akinek van igénye arra, meg kapacitása arra, hogy ennek a közösségnek itt tagja legyen. Szerintem annak igazán meg is történik ez a taggá válás”</i>	<i>„ilyen nagyon családias az egész koli”</i>	<i>„ne csak szakmai közösség legyünk, hanem egy ilyen viszonylag baráti”</i>
Közös hagyományok	<i>„nagy tömegű elégedettséget szokott hozni, azok mondjuk az ilyen nagyobb közösségi eseményeink, ugye most például holnap lesz nekünk karácsony, oda így el szoktak jönni sokan”</i>	<i>„Vannak ilyen egészen hagyományos dolgok” „szoktunk tartani kolimikulást”</i>	<i>„Ugye ezelőtt így minden hónapban volt egy ilyen nyílt eseményünk, ami minden hónapban ugyanaz volt”</i>

7. táblázat - Szakmai lehetőségek

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
	„háromkörös struktúra van arra, hogy a lehető leginkább a tagság igényeinek megfelelő kurzusokat szervezzük meg a következő félévre” „ez a vezetői tapasztalat, amit szakmailag megszerezhetnek, ez jól fog jönni”	„Nyilván az egyik alapja a szakkollégiumiságnak szerintem a szakmaiság, az, hogy szakmailag tényleg kitűnőek legyünk, ez szerintem nagyon fontos, vagy ez adja igazából az esszenciáját az egésznek”	„meg a szakkolinak egyébként a célja is, az az, hogy adjon valamilyen olyan plusz dolgot az egyetem mellé, ami segítheti őket a szakmai fejlődésükben”

8. táblázat - Demokrácia

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
Transzparencia	<i>„...ha most ezt a percepciót építettem fel, hogy van három kaszt a szakkollégiumban, akkor ezt azért szeretném ilyen szempontból lerombolni”</i>	<i>„választmánnyal meg szoktuk hallgatni a munkacsoport-vezetők beszámolóit is, hogy éppen mit csinálnak, mi az, amihez segítség kéne. Hogyha vannak felmerülő, eldöntendő kérdések, akkor azt választmánnyal szoktuk megvitatni”</i>	<i>„alapvetően minden ilyen kiválasztmányi ülés teljesen nyitott bárki számára”</i>
Öntevékenység	<i>„A közéletiség talán a leg - úgymond -, szigorúbb ebből a szempontból, merthogy a közgyűlésre ugye kötelező eljárni”</i>	<i>„Ez elsősorban önkéntes alapú, de jellemzően a legtöbb kollégista részt vesz benne. (...) tényleg akkora nagy ez a felelős rendszer, ami igazából alakítja a kollégiumot és ami fenn is tartja a kollégiumot”</i>	<i>„mindenki tegye bele a részét a szakkoliba, és lássa el azokat a feladatokat, amiket elvállalt, mert nyilván csak akkor tudunk működni”</i>

9. táblázat - Hatékonyság

	1. résztvevő	2. résztvevő	3. résztvevő
Tudásátadás	„van egy ilyen periódus, ami általában egy téli vagy nyári szünetre esik, ami dedikáltan arra van, hogy a régi tisztségviselő átadja a felelősséget, meg a tudást az új tisztségviselőnek” jógyakorlatok átadása	„mindenről van egy dokumentumunk, van egy hatalmas nagy szakkolis drive mappa, és akkor van mindenféle PDF arról, hogy akkor ezt a dolgot hogy szoktuk csinálni”	„Szóval próbáljuk valahogy így az információt minél jobban, minél többet átadni, és talán ez segíthet abban, hogy aki újonnan tölti be, neki ne legyen az az érzése, hogy most itt mindent a nulláról kell”
Visszajelzés kultúrája	„elégedettségüket könnyebben, pozitív szóbeli visszajelzésekkel az szokott menni. Sokkal nehezebb téma az, hogy elégedetlenséget hogyan fejezzünk ki”	„azután mindig összeülünk és az ilyen szűrjünk le tanulságot a dologban, mindig nagyon-nagyon sok pozitív tanulságot is leszűrnek, és akkor ez szerintem így formálja az elégedettség kifejezésének, hogy ha megkérdezzük, hogy milyen volt egy dolog, és utána így hosszasan beszélünk arról, hogy ez, meg ez, meg ez, meg ez nagyon jó volt. Ebből szerintem le lehet szűrni dolgokat”	„kötetlen beszélgetésekben szerintem lehet, hogy még gyakrabban is felmerülnek ezek az ilyen elégedetlenségi dolgok. Nyilván utána ez akár hivatalos útra is tud menni”