

„NCTA-2013-0964-C” SZ. PROJEKT A NORVÉG ALAP TÁMOGATÁSÁVAL

„ÉN AZ Ő HELYÜKBEN – ÉS TÉNYLEG?”

A Magyar Pszichodráma Egyesület által vezetett szociodráma
foglalkozások hatásvizsgálata

készítette:



KROLIFY Vélemény- és Szervezetkutató Intézet

2014. július

“...a tett nincs cselekvő nélkül, nincs olyan tárgy nélkül, amelyre a tett irányul és olyan "te" nélkül, akivel a cselekvő találkozik.” (J.L. Moreno)

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	5
1. Bevezetés	6
2. Elméleti háttér	7
2.1. A szociodráma hatásvizsgálat elméleti keretrendszere és rövid pszichológiatörténeti háttere	7
2.2. Néhány szociodráma alapú kutatási eredmény és azok gyakorlati alkalmazása	8
2.3. Magyarországi aktualitás	9
2.4. A hatásvizsgálat folyamata és sajátosságai	10
3. Kutatásmódszertani háttér: A szociodráma hatásvizsgálat bemutatása	12
3.1. Kutatási célok és a szociodráma mint szervezeti beavatkozás	13
3.2. A szociodramatikus beavatkozás előtti és utáni állapot	13
3.3. A hatásvizsgálat adatfelvételi folyamata	14
3.3.1. A kérdőív	15
3.3.2. Az adatfelvétel folyamatának időbeli alakulása	16
3.3.3. A szociodráma programban résztvevő szervezetek	17
4. Kutatási eredmények	19
4.1. A kutatásban résztvevő szervezetek jellemzése a csoportfoglalkozások előtt	19
4.2. A csoportfoglalkozások hatásvizsgálata	27
5.2.1. Információáramlás és programok	27
4.2.2. A szervezethez fűződő személyes viszony	38
4.2.3. A szervezet megítélése általánosságban	48
5. Összefoglalás	57
Függelék	60
Alapmegoszlások	69

Ábrajegyzék

1. ábra: A kérdőívek száma visszaérkezésük dátuma szerint.....	17
2. ábra: Információs csatornák igénybevételek.....	28
3. ábra: Információforrások.....	30
4. ábra: Az információáramlás megítélése.....	31
5. ábra: A szervezet programjainak megítélése.....	32
6. ábra: A szervezeti programok gyakoriságának megítélése.....	35
7. ábra: A szervezeti programok gyakoriságára vonatkozó igények.....	36
8. ábra: A szervezeti programokon való részvétel gyakorisága.....	37
9. ábra: A tagsági viszony kezdete.....	39
10. ábra: Személyiségjellemzők.....	44
11. ábra: Szervezeti tulajdonságok (I.).....	49
12. ábra: Szervezeti tulajdonságok (II.).....	50
13. ábra: Szervezeti jellemzők.....	54

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A hatásvizsgálatban résztvevő szervezetek heterogenitása.	18
2. táblázat: A csoportfoglalkozás előtti állapot összefoglaló táblázata.....	25
3. táblázat: Információs csatornák igénybevétele a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint.....	29
4. táblázat: Információforrások szervezetek szerint.....	30
5. táblázat: Az információáramlás megítélése szervezet szerint.....	32
6. táblázat: A szervezet programjainak megítélése szervezetek szerint.....	33
7. táblázat: A szervezeti programok gyakorisága.....	34
8. táblázat: A szervezeti programok gyakoriságának megítélése szervezetek szerint.....	35
9. táblázat: A szervezeti programokon való részvétel gyakorisága szervezetek szerint.....	38
10. táblázat: A szervezethez fűződő viszony jelenleg.....	40
11. táblázat: A szervezethez fűződő viszony a jövőben.....	40
13. táblázat: A szervezeti működésben való részvétel intenzitása a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint.....	42
14. táblázat: A szervezeti működésben való részvétel intenzitása szervezetek szerint.....	43
15. táblázat: Személyiségjellemzők a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint.....	45
16. táblázat: Személyiségjellemzők szervezetek szerint.....	47
17. táblázat: Szervezeti tulajdonságok a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint.....	51
18. táblázat: Szervezeti tulajdonságok szervezetek szerint.....	53
19. táblázat: Szervezeti jellemzők megítélése a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint.....	55
20. táblázat: Szervezeti jellemzők megítélése szervezet szerint.....	56

Vezetői összefoglaló

A kutatás. A Magyar Pszichodráma Egyesület 2013. november 16. és 2014. május 23. között öt önkéntesen jelentkező civil szervezet számára szociodráma csoportokat szervezett. A KROLIFY Vélemény- és Szervezetkutató Intézet online kérdőíves felméréssel vizsgálta, hogy tapasztalhatók-e változások a szociodráma ülések hatására a programban résztvevő szervezetek működésében. A felmérés során ugyanazt a kérdőívet töltötték ki a civil szervezetek tagjai a szociodráma foglalkozások előtt, majd azt követően 1 hónappal. Az eredmények összehasonlításával lehetőség nyílt a szociodráma csoportok hatásainak kimutatására.

Információáramlás, programok. A szervezeten belüli információáramlás különböző dimenzióit a közepesnél jobbnak, a jónál viszont némileg kevésbé kedvezőnek ítélték a szervezeti tagok, a csoportfoglalkozás után pedig romlott az információáramlás értékelése. A tagság nagyobbik része a programok több mint felén vagy mindegyikén részt vett, és az ilyen tagok aránya nőtt a csoportok után.

Aktivitás. A válaszadók a szociális tevékenységekben a leginkább aktívak, ezeket követik a programszervezés tevékenységei, végül a tagok a szervezet mindennapi működésével kapcsolatos tevékenységekben a legkevésbé aktívak; a csoportfoglalkozás után a szervezetek tagsága az összes tevékenységet tekintve aktívabbnak tekinthető, mint a csoportfoglalkozás előtt.

Személyes viszony a szervezethez. A válaszadókra saját megítélésük szerint leginkább az jellemző, hogy törekszenek megérteni a vezetőséget, illetve a tagság problémáit. A csoportfoglalkozást követően a szervezethez való személyes viszonyulás pozitívabbá vált.

A szervezet jellemzése. A válaszadók leginkább azt tartották jellemzőnek a szervezetre nézve, hogy az nyitott új tagok befogadására, illetve kialakult normák jellemzik, messze legkevésbé pedig azt, hogy kisebb csoportokra bomlik. A szervezeteket a tagság leginkább gondosnak, igényesnek, lelkesnek és ösztönzőnek tekintette, legkevésbé pedig a demokratikus, a nem anyagi, a megértő és a reális jelzőkkel jellemezte. A csoportfoglalkozás nem befolyásolta a szervezeti jellemzők megítélését.

1. Bevezetés

Az itt következő kutatási jelentésben a Magyar Pszichodráma Egyesület által 2013. november 16. és 2014. május 23. között vezetett szociodráma csoportok hatásvizsgálati eredményeit tekintjük át. Azt vizsgáljuk meg, hogy a Magyar Pszichodráma Egyesület által vezetett szociodráma csoportok milyen hatékonysággal működtek, tapasztalhatók-e változások az egyesület által vezetett szociodráma ülések hatására a programban résztvevő szervezetek működésében, a vizsgálatra rendelkezésre álló időintervallum alatt.

Kutatásunk során úttörő munkát indítunk útjára, s arra teszünk kísérletet, hogy a szociodráma módszer gyakorlati vonatkozásaival kapcsolatos mérőeszköz kidolgozását kezdeményezzük Magyarországon. Egy módszer kidolgozása természetesen soha nem egyszerű feladat, hanem gyakran olyan iteratív folyamatot feltételez, amely néha zsákutcákhoz, máskor építő felismerésekhez vezet. Diszciplináris értelemben mind a pszichológia, azon belül a pszichodráma módszer szociodráma ágának eredményeit, mind pedig az empirikus szociológia módszertani megfontolásait figyelembe vesszük. Ebben a tekintetben tehát látszólag feszültség van a kétféle diszciplína alapelvei között, hiszen míg a pszichodráma módszer egyén központú fókusza révén inkább adottak lehetnek kidolgozott eljárások, akár standardizált mérőeszközök a módszer hatásosságának detektálására és a pszichodráma csoportban résztvevő EGYÉNEK változási folyamatainak nyomon követésére, addig a szociodráma csoportok hatásvizsgálata más megközelítést igényel. Utóbbinál a vizsgálati egység maga az emberi kisebb, vagy nagyobb csoport, ami a mi hatásvizsgálatunk tárgyát illetően maga a SZERVEZET. Hatásvizsgálatunk során tehát nem az individuumra koncentrálunk, hanem a csoportokra, vagyis a szervezetekre. A feladat annak megvizsgálása, hogy a szociodráma csoportokban résztvevő szervezetek TELJES SZERVEZETI TAGSÁGÁBAN elinduló változási folyamatokat detektáljuk, átlássuk azokat a szervezeti folyamatokat, amelyeket a szociodráma csoportokban végzett munka elindít az egyes szervezetek tagsága körében.

2. Elméleti háttér

Elsőként a teljes vizsgálat rövid elméleti áttekintését adjuk, kizárólag a főbb pontokra fókuszálva, majd ennek nyomán – a 3. fejezetében – rátérünk a hatásvizsgálati elemzésünk kutatómódszertani áttekintésére.

2.1. A szociodráma hatásvizsgálat elméleti keretrendszere és rövid pszichológiatörténeti háttere

A szociodráma a J.L.Moreno által az 1920-as években kidolgozott pszichodráma módszer csoport alapú változata. A megközelítés alapja, hogy a csoportok saját szociokulturális szabályaik mentén szerveződnek és működnek, amelyek a csoporttagok identitását is meghatározzák. Ahogy a pszichodráma, úgy a szociodráma is alkalmas konfliktusok feltárására és elemzésére, azok feloldására. Az egyes csoportok egymáshoz való viszonyai, a jellegzetes csoportdinamikai működések és a meghatározó vagy ismétlődő konfliktusok a szociodráma csoportfoglalkozáson megjelennek. A csoporttagok egyéni szinten felismerhetik saját konfliktuskezelési stílusukat, társaik jellegzetes akcióit és reakcióit. Azok elemzésével, a sajátosságok feltárhatók és lehetőség nyílik az ismétlődő helyzetek feloldására. Az egyéni jellegzetességek felismerését és elemzését követően konfliktuskezelési technikák alakíthatók ki, amiket a résztvevők hatékony eszközként alkalmazhatnak a későbbiekben.

A szociodráma módszere – a pszichodrámaéhoz hasonlóan – a katarzis eszközével operál. A katarzisban az érzelmi feszültség felszabadul, élményszinten megélhetővé válik. A katarzis-elmélet szerint az érzelmi feszültség keltette agresszió látványa csökkenti az egyénben az agressziót, mert az a látottakkal való azonosulás során kiéli azt. A szociodrámban egyének helyett egy-egy csoport szerepeinek összessége az alany az ábrázolt helyzetben, a résztvevők társas identitásuk által a saját csoportot jelenítik meg. A résztvevők élményalapú tapasztalási helyzetekben ismerhetik meg az adott szituáció külső és belső meghatározóit, a másik szereplő nézőpontját és céljait. A másik szerepébe való belehelyezkedéssel növekszik a megértés és a készség az együttműködésre, a módszer tehát a csoportok ill. alcsoportok közötti együttműködés elősegítőjévé válik.

A szociodráma módszer kulcsa az élmény személyhez köthető átélése. Mivel a csoporttagok a külső csoport tagjaival szemben számos sztereotípiát és előítéletet hordoznak magukban illetve igyekeznek a külső csoport tagját minél kevésbé egyénként vizsgálni, a személyes kapcsolati élmény részben áthelyezi

a fókusz a csoportról és az ahhoz kapcsolódó kategóriákról a másik egyén jellemzőire, viselkedésére és szándékaira, ezáltal a másik csoport tagja felé a nyitottság nő, az álláspontok közelíthetnek egymáshoz.

A szociodráma résztvevői az eseményeket spontán akcióikkal és reakcióikkal irányítják, mindezt a hétköznapi környezet vélt vagy valós veszélyhelyzeteinek, nyomást gyakorló tényezőinek mellőzésével vagy csak szimbolikus jelenlétével. Mescon (1959) olyan fejlesztési illetve vezetői eszközként írta le a módszert, amivel valamely valós helyzet a lehető legjobban megközelíthető anélkül, hogy valóban előállna. A résztvevők így nem szabályokat, hanem cselekvéseket ismernek fel és sajátítanak el. Hatékony eszközként a szociodráma akkor alkalmazható sikerrel, ha meghatározott céllal bír. Ezt igazolja Swink és munkatársai (1984) vizsgálata, amely során azt tapasztalták, hogy a célorientált és a nem-célorientált szociodráma eredményeinek mérésekor az első esetben a belső kontroll volt a meghatározó a résztvevők között, a módszer tehát valóban attitűdváltozáshoz vezetett.

Moreno munkássága nyomán az USA területén szélesebb körben elterjedt módszerré vált a pszichodráma és a szociodráma egyaránt. Magyarországon Mérei Ferenc végzett úttörőmunkát a módszer elterjedésében. Jelen kutatást kezdeményező szervezet, a Magyar Pszichodráma Egyesület célja az utóbbi módszer alkalmazásának elterjesztése szélesebb körben Magyarországon, amely egyaránt szolgálhatja csoportműködések javítását, a csoportok közötti jobb együttműködést és kommunikációt.

A KROLIFY Vélemény- és Szervezetkutató Intézet által végzett vizsgálat annak feltárására irányuló kísérlet, hogy lehetséges-e a módszer alkalmazásának hatékonyságát empirikus adatokon alapuló módszertan segítségével mérni.

2.2. Néhány szociodráma alapú kutatási eredmény és azok gyakorlati alkalmazása

Mescon (1959) cikkében megemlíti, hogy a SaveTheChildren szervezet rendszeresen sikerrel alkalmazta a szociodráma módszerét Afrika háború sújtotta országaiban. A gyerekek a szerepjátékok során újból megjelenítették a traumát és a félelmet, újraértékelték a történeteket és feloldottak azokhoz kapcsolódó feszültségeket.

Buchanan (1981) hivatkozik arra, hogy az 1950-es évek óta az FBI munkatársai körében is rendszeresen alkalmaznak szerepjátékon alapuló módszereket, amelyek során elsajátított technikák gyakorlati alkalmazásáról a résztvevők pozitívan nyilatkoznak.

Baumgartner (1986) vizsgálata szerint a szociodráma hatékonyan csökkenti a háborús élményekhez kapcsolódó érzelmek intenzitását PTSD-ben szenvedő háborús veteránoknál.

Drew (1990) ápoló képzésben résztvevőkkel alkalmazta a módszert és azt emelte ki, hogy különösen a kevés tapasztalattal bíróknál volt sikeres, mivel a szerepmegfordításon alapuló helyzetek által empatikusabbá váltak a leendő páciensek iránt.

Stein és munkatársai (1995) egy, az Öböl-háború során zajlott szociodráma workshopról írnak, amit szakmai tanácsadók felkérésére végeztek el. A tanácsadószerették volna felismerni saját szerepeiket és szerepkonfliktusait, amelyeket a speciális helyzetekben megtapasztaltak. A vizsgálat a szakmai és a személyes szerepek közötti konfliktusokat helyezte a fókuszba. A workshop során a háborút ellenző és azt támogató nézőpont közötti összefüggések, azok kölcsönös egymásra hatása került felszínre, vagyis a szakmai és az etikai nézőpontok konfliktusait elemezték. A résztvevők számára ezen nézőpontok, szerepek közötti ellentmondások felismerése és megértése által tették könnyebben kezelhetővé azokat.

2.3. Magyarországi aktualitás

Nem igényel hosszas érvelést annak belátása, hogy a mai magyar társadalom többszegmensű törésvonalak mentén tagolt. A szóban forgó szembenállások az esetek egy részében történeti beágyazottságúak (pl. népi-urbánus vita), másik részében friss(ebb) társadalmi-gazdasági folyamatok termékei (pl. ellentmondást nem tűrő politikai szimpátia különbségek, etnikai alapú konfliktusok, a nemzeti kontra multinacionális tulajdonlás kérdései, stb.). Ezek a törésvonalak gyakran egymásra rakódnak, kibogozhatatlan ok-okozati viszonyokat teremtve.

Jelen munkánk szempontjából ennek azért van jelentősége, mert meggyőződésünk, hogy a mai magyar társadalmi körülmények között a szociodráma módszer széleskörű alkalmazása hatékony eszköze lehetne a különféle társadalmi kis- és nagycsoportok közötti konfliktusok valós okainak feltárására és főként azok kezelésére, mérséklésére. Ezeknek a folyamatoknak az elindulásához természetesen idő szükséges, de a jelen projekt megkezdése méltán lehetne ennek a folyamatnak a nyitópontja.

A mai magyar társadalmi körülmények között a szociodráma elterjedt alkalmazása hatékony eszköze lehetne a csoportok közötti konfliktusok valós okainak feltárására, azok vizsgálatára a felek különböző nézőpontjaiból és ezáltal a feszültségek csökkentésére. A csoportok közötti versengés során a csoporttagok saját csoport tagjait gyakrabban ruházzák fel egyedi tulajdonságokkal, míg a külső csoport tagjait kevésbé tekintik önálló személyiségnek, sokkal inkább dehumanizálják, érzelmeiktől megfosztják

őket. A szociodráma módszer során átélt konfliktushelyzet a résztvevőket, mint csoporttagokat is megjeleníti, ugyanakkor mindegyik fél szembesül a másik valós emberi érzelmeivel és tulajdonságaival, ami nagyobb mértékű elfogadást, az álláspontok alaposabb megismerésének lehetőségét és a hatékonyabb kommunikációt hordozza magában.

Magyarországon a 90-es évek elején jelentek meg azok a (leginkább forprofit) szervezetek, amelyek komoly erőforrásokat mozgósítottak a szervezeten belüli konfliktusok csökkentésére, ezáltal az üzleti működési modelljeik optimalizálására. Ez a folyamat elsősorban a különféle tréning szolgáltatások iránti kereslet növekedésével volt leírható. A csapatépítő tréning, kommunikációs tréning, konfliktuskezelő tréningek olyan szolgáltatáscsomagokat jelentettek a hazai vállalkozások számára, amelyek mind a magyar, mind a külföldi tulajdonú vállalatok a napi HR praxisukba építettek. Mindezt a nyugati többségi tulajdonban lévő vállalatok az anyacégnél kidolgozott benchmark alapján gördülékenyebben alkalmazták, de a magyar tulajdonú (főként nagy)vállalatok is implementálták emberi erőforrás stratégiájukba.

A szociodráma módszer szervezeti gyakorlatban való szélesebb körű elterjedése a fenti vezetés- és szervezéstudományi folyamatba illeszkedhet. A módszer elterjedése a hatékony konfliktuskezelést segíthetné, illetve számos szervezetnél a szervezeti kultúrát változtathatná meg, a konfliktusok hatékonyabb kommunikálhatósága és megfelelőbb kezelhetősége által. Ahogy minden beavatkozásra, úgy erre is igaz, hogy hatékonyságát nagy mértékben befolyásolja a megfelelő előkészítettség, hiszen az esetleges hosszabb távú változásokhoz a környezet változásra való hajlandósága, megváltoztathatósága szükséges.

A szervezeti szociodráma módszer beavatkozásként akkor nevezhető sikeresnek, ha az előzetesen felmért vizsgálati tartományokban a résztvevők változásról számolnak be, azt a szervezetre és személyiségükre is értelmezni tudják és valószínűsítik a hosszú távú hatást, vagyis attitűdváltozás történik, vagy indul el.

2.4. A hatásvizsgálat folyamata és sajátosságai

A hatásvizsgálat a társadalomtudományi kutatások egyik legdinamikusabban fejlődő ágát jelenti, melyet „értékelő kutatásnak” is neveznek. Összefoglalva: a hatásvizsgálat valamely társas, társadalmi beavatkozás hatásának kiértékelésére irányuló mérőeszköz. Módszerként felhasználhat kérdőívet, kísérleteket vagy egyéb eljárásokat. Az értékelő kutatás lényege a tényleges következmények vizsgálata,

annak megállapítása, hogy a beavatkozás elérte-e a kívánt hatást. Különös fontosságú az ok-okozati összefüggések iránya, azok helyes feltárása. A hatásvizsgálat kulcsfontosságú kérdése a mérés módszerének meghatározása, amely kvantitatív és kvalitatív jellegű is lehet. A várt eredmény empirikus azonosítása, annak operacionalizálása több tekintetben is kiemelt jelentőségű. Előfordulhat ugyanis, hogy a környezet és annak változásának jellemzői miatt következik be a változás, de azt tévesen a beavatkozás hatásának tulajdonítják.

Az értékelő kutatási tervek elrendezésük szerint többfélék lehetnek, mindegyik esetben a kulcskérdés az összehasonlíthatóság: beavatkozás előtti, illetve utáni állapot. A *kísérleti tervek* során kísérleti és kontroll csoportok alkalmazása történik, meghatározott idő intervallum mellett. Az ún. *kvázi-kísérleti tervek* esetében nincs kísérleti és kontroll csoport egyidejűleg, az összehasonlítást más módon kell elvégezni, *idősoros elemzések* esetében ennek módja az azonos csoporton, több időpontban végzett mérés. Ennél a vizsgálati típusnál különös figyelemmel kell lenni arra, hogy nem zárható ki valamely egyéb külső tényező hatása.

A hatásvizsgálatok kvantitatív módszerei kiegészíthetők kvalitatív vizsgálatokkal, amelyek magyarázatot adhatnak a mért eredményekre, elmélyíthetik vagy megkérdőjelezhetik a feltételezett összefüggéseket.

Az eljárások során a társas környezet miatt nem hagyhatók figyelmen kívül a szervezési problémák, azaz hogy a körülmények csak részben kontrollálhatók. Azt a problémát kell megoldani, miszerint a hatásvizsgálatban résztvevő szervezetek tagjai nem ragadhatók ki társas-társadalmi közegükből, ami azzal a kutatómódszertani nehézséggel jár együtt, hogy a bekövetkezett változás elméletileg végtelen tényező együttállása okozhatja. A klasszikus kísérleti elrendezés esetében ennek kontrollálására több lehetőség nyílik, ám természetesen nem szabad megfedkezni a klasszikus kísérleti elrendezések, a „vegytisztá eljárások” hátrányairól sem.

A klasszikus kísérlet és a hatásvizsgálat közötti legfontosabb különbség az, hogy utóbbi a beavatkozás következményeit méri. Elő- és utótesztre (nullmérés, illetve hatásmérés) azért van szükség, hogy megállapítható legyen, hogy a függő változóban bekövetkező változások a független változó hatására történtek-e. Az eredményeket befolyásolhatják olyan tényezők, mint a vizsgálat saját hatása vagy a vizsgálat ideje alatt bekövetkező környezeti, társadalmi változások. Ezen hatások kiszűrése, illetve minimalizálása, a kísérlet megbízhatóságának növelése a vizsgálat szempontjából lényeges feladat.

3. Kutatásmódszertani háttér: A szociodráma hatásvizsgálat bemutatása

Kutatásunkban a szociológiai hatásvizsgálatok módszereit, azon belül az **idősoros elemzések módszerét** alkalmaztuk. A kutatás célja a Magyar Pszichodráma Egyesület szakemberei által vezetett szociodráma csoportok hatásosságának mérése volt. Arra kerestük a választ, hogy a szociodráma módszer alkalmazása (beavatkozás) együttjár-e a szervezeteken belül olyan folyamatok elindulásával, amelyek a szervezeti működést pozitívan befolyásolják. A hatásvizsgálatnál olyan mérőeszköz kialakítására törekedtünk, amely alkalmas a projektbe bekerülő heterogén szervezeti sokaság diffúz problémáinak megoldásában elinduló folyamatokat nyomon követni. A projektbe bekerülő szervezetek többféle tekintetben voltak heterogének:

- a taglétszámmal operacionalizált szervezeti méret tekintetében nagy eltérések mutatkoztak
- a szervezetek által azonosított problémák szerteágazóak voltak
- a szervezetek tevékenységi köre gyakorlatilag összehasonlíthatatlan különbségeket jelentett
- a szervezetek által alkalmazott vezetési módszerek nagyfokú különbözőségeket mutattak
- a szervezeti tagság összetétele erős szociodemográfiai heterogenitást mutatott

A szóban forgó heterogenitás ellenére (sőt, pontosan ezért!) olyan mérőeszköz kidolgozására tettünk kísérletet, amely összehasonlítható adatokat szolgáltat a szociodráma foglalkozások nyomán elinduló szervezeti változások detektálására különböző szervezeti paraméterek mentén működő szervezetek esetében. Olyan mérőeszköz kidolgozására törekedtünk, amely a jövőben lefolytatandó szociodráma csoportok számára is használható mérőeszközt szolgáltat.

Kutatásmenedzselési, strukturális problémát jelentett a vizsgálat lebonyolítására rendelkezésre álló időkeret, ugyanis nyilvánvaló, hogy a szervezeti változások folyamata nem egyik pillanatról a másikra zajlik le, hanem hosszabb időtávon lezajló folyamatokat foglal magában. Ezeknek a folyamatoknak a hosszabb távú, longitudinális nyomon követésére a vizsgálatunk során sajnos nem volt lehetőségünk, ugyanakkor a jövőben rendelkezésre állhat ez az opció is egy másik nagyobb lélegzetvételű kutatásban.

A hatásvizsgálat során két időpontban végeztünk kérdőíves adatfelvételt. A szociodráma csoportos foglalkozás előtt (**nullmérés**), majd azt követően 1 hónap múlva (**hatásmérés**). Az 1 hónapos időtartam alatt – feltételezésünk szerint – elindulhattak olyan folyamatok a szervezetekben, amelyeket azonosítani

tudunk kvantitatív adatok alapján. Aláhúzzuk, hogy mindössze a folyamatok elindulásának detektálására volt módunk a projekt alatt. Annak monitorozása, hogy a szervezet hosszabb távon mihez kezd az elinduló folyamataival, hogyan használja ki, vagy hagyja kihasználatlanul lehetőségeit, további vizsgálatok tárgyát képezheti, mely a jelen kutatásunknak nem része.

3.1. Kutatási célok és a szociodráma mint szervezeti beavatkozás

A szociodráma foglalkozásokat kutatási értelemben **„beavatkozásnak”** tekintjük. Az előtte lévő állapotot kiindulópontnak nevezzük, melyet az ún. **„nullméréssel”** azonosítunk. Mivel a teljes szervezeti tagságnak nem volt alkalmunk részt venni a szociodráma foglalkozásokon, így annak hatásai a szociodráma csoportokban résztvevő személyek révén, azok közvetítésével, bizonyos időn belül juthatnak csak el a szervezeti tagok többségéhez, ideális esetben a teljes szervezeti tagsághoz. Ezt az ún. **„hatásméréssel”** azonosítjuk. A nullmérés és a hatásmérés közt minden szervezet esetében 1 hónapos időt hagyunk arra, hogy a szociodráma foglalkozásokban felmerült ismeret, implicit, vagy explicit tudásanyag, ráébredés, vagyis a foglalkozások tanulságai, az ott átélt katarzisz élmény(ek) eljuthassanak a szervezeti működési folyamatokba. Mindkét állapotot kérdőíves módszerrel mértük, a hatásvizsgálat a két állapotnak az összehasonlítását jelenti.

A kutatási célok kétféleképpen kerültek azonosításra. Egyfelől a foglalkozásra jelentkező szervezetek küldtek egy „öndiagnózist” magukról, melyben azonosították saját szervezeti problémáikat, írásban. A kutatási célok azonosításának másik eszköze volt, amikor a Magyar Pszichodráma Egyesület szakemberei a szociodráma programokba bekerülő szervezetek vezetőivel egyéni beszélgetéseket folytattak. Ezeken a beszélgetéseken nem strukturált interjúk formájában kerültek megtárgyalásra a szervezetek által felvetett problémák, a beszélgetésekről jegyzet készült. A legnagyobb taglétszámú szervezet esetében a Krolify Intézet kutatója is jelen volt a beszélgetésen.

3.2. A szociodramatikus beavatkozás előtti és utáni állapot

A beavatkozás előtt feltételezett állapotok szerint a szervezet működésének terén eltérés tapasztalható a vezetők szándékai és a tagság igényei között, amellyel a tagok inaktivitása is együtt jár. A szervezet szintjei közötti kapcsolattartás nem, vagy nem megfelelően működik, a kommunikáció és az információáramlás a szervezeti szintek között elégtelen. A szervezet szintjei között félreértések vannak a motivációkat illetően. Az egyéni és formális/informális klikkek szándékai nehezen összehangolhatók a szervezeti szempontokkal, jellemző a hierarchizálódás folyamata, amely károsan befolyásolja a

működést a tagság egy része számára. Az egyéni személyiségjellemzők (konfliktuskezelési módok) fedezhetők fel a belső konfliktusok mögött. A fentiek miatt a szervezetek egyén általi megítélése negatív.

A beavatkozás után feltételezett állapotok szerint a szervezet működésével kapcsolatos szándékok nagyobb összhangba kerülnek, a tagság aktívabbá válik. A szintek közötti kapcsolattartás erősödik, intenzívebbé válik a kommunikáció és az információáramlás, ezáltal hatékonyabbá válik a szervezeti működés. Az egyéni és kiscsoportos motivációk összhangba kerülnek a szervezet különböző szintjein. A tagok felismerik, hogy a belső konfliktusok feloldása érdekében tudatában kell lenniük konfliktuskezelési szokásaiknak és változtatni azokon.

3.3. A hatásvizsgálat adatfelvételi folyamata

A szociodráma a csoportokba a szervezetek önként jelentkeztek, a Magyar Pszichodráma Egyesület felhívására. A jelentkező szervezetek köre a projekt indulásával változott, mivel voltak kieső szervezetek, akik – jelentkezésük ellenére – mégsem vettek részt a szociodráma foglalkozásokon. Ezeknek a szervezeteknek a helyét más szervezetek vették át, így végül 5 civil szervezet került be a projektbe. Mind az 5 szervezet esetében sikerült elvégeznünk mind a nullmérést, mind a hatásmérést, intézetünk adatfelvételi infrastruktúrájának segítségével.

Elsőként a szervezetek vezetőitől bekértük az összes szervezeti tag nevét és e-mail címét, majd második lépésként, a szociodráma csoport előtt a szervezet összes tagját értesítettük a kutatás céljáról, tartalmáról és a kutatásetikai szabályokról (anoním, összesített adatfeldolgozás, mind a kitöltő egyének, mind a szervezetek szintjén, önkéntes válaszadás, a kutatást végző szervezet (intézetünk) független pozíciójának tudatosítása). A kérdőívek kitöltését saját on-line adatfelvételi rendszerünk (KrOnlineS) segítségével részletesen nyomon követtük és on-line ügyfélszolgálatot is üzemeltettünk a válaszadók számára, melyben technikai segítséget adtunk azoknak a válaszadóknak, akiknek valamilyen technikai problémájuk támadt a kitöltés során (pl. internetes böngésző probléma, szoftveres nehézség, stb.), vagy adatvédelmi aggályaiknak adtak hangot. Ezzel a módszerrel lehetőségünk volt a válaszok pontos időbeli alakulásának nyomon követésére, megtartva ugyanakkor az anonimitás kutatásetikai követelményét.

A civil szervezet összes tagja felkérést kapott a nullmérési kérdőív kitöltésére, függetlenül attól, hogy részvételét tervezte-e a szociodráma csoportban, vagy sem. Mindezt névre szóló, dedikált link (ún. token) segítségével oldottuk meg, melyet szerverünkön futó alkalmazás generált, biztosítva ezzel az

anonim adatfeldolgozás lehetőségét. A csoportfoglalkozást követően 4 héttel a résztvevők ismételt felkérést kaptak a kérdőív kitöltésére. A kitöltések alakulását folyamatosan nyomon követtük, és célzott, dedikált emlékeztető e-mail-eket küldtünk azoknak a szervezeti tagoknak, akik valamilyen oknál fogva nem töltötték ki a kérdőívet, emlékeztetve őket arra, hogy a kutatás még zajlik, fontosak a válaszaik.

A választott módszer, az on-line webes kérdőív (CAWI) módszer számos előnnyel rendelkezik, többek között kiküszöböli a kérdezői hibát – vagyis az abból a tényből fakadó torzításokat, hogy a kérdést egy kérdezőbiztos olvassa fel, és a válaszadó egy kérdezőbiztosnak válaszol –, ennek köszönhetően pedig pontosabb, jobban átgondolt, a társadalmi nyomások által kevésbé befolyásolt, röviden: jobb minőségű válaszokat kaphatunk. A módszer további előnye, hogy a többi technikához képest gyorsabb, hiszen tulajdonképpen nincs behatárolva, hogy adott időszak alatt hány válaszadót kérdezzünk meg. Végül pedig fontos szempont, hogy ezzel a módszerrel bonyolultabb kérdőívek is lekérdezhetőek – ezt a mostani felmérésben is ki tudtuk használni, hiszen bizonyos kérdéseket logikai ugrások használatával tehattunk fel.¹

3.3.1. A kérdőív

A kérdőív egyes részeinek kitöltésével adatokat nyertünk a kitöltők szociodemográfiai jellemzőiről, a szervezethez fűződő viszonyukról és szervezetben betöltött szerepükről saját személyiségük megítéléséről, a kapcsolattartás és kommunikáció minőségéről és jellemzőiről, illetve a szervezeti struktúráról és a csoportműködésről.

A kérdőív szerkezete:

- I. Szervezethez fűződő viszony, a szervezetben betöltött szerepejellemezése
- II. Saját személyiség megítélése

¹ A legnagyobb taglétszámú szervezet esetében a null- és hatásmérésen kívül beiktattunk egy rövid kérdőívet, amelyet csak szociodráma csoporttagok körében kérdeztünk le. Ez egy 3-4 perc alatt megválaszolható kis kérdőívet jelentett, zárt (feleletválasztós) és ún. nyitott kérdésekkel, amelyben a válaszadók különféle témákkal kapcsolatban fejthették ki válaszaikat. Ezt a kérdőívet közvetlenül a szociodráma csoport utáni délutánon kérdeztük le. Amire hazaértek a résztvevők, már meg tudták nyitni a kérdőívet, de a csoportfoglalkozás lezárta előtt az nem volt hozzáférhető. Ez a mérés a nullméréstől és hatásméréstől teljesen függetlenül zajlott, a szociodráma csoportfoglalkozás utáni, azonnali tapasztalatokról kérdeztük meg a csoport résztvevőit. Ezeknek a válaszoknak az elemzésére nincs szükség, mivel nem kapcsolódik a hatásvizsgálathoz, hanem a szociodrámafoglalkozásokat vezető szakemberek számára ad szakmai visszajelzést. Az itt kapott nyílt kérdésekre adott csoportrésztvevői válaszokat a kutatási jelentés 1. számú függelékében közöljük.

- III. Kapcsolattartás, kommunikáció
- IV. Szervezeti struktúra, csoport működésének jellemzése
- V. Szociodemográfiai adatok

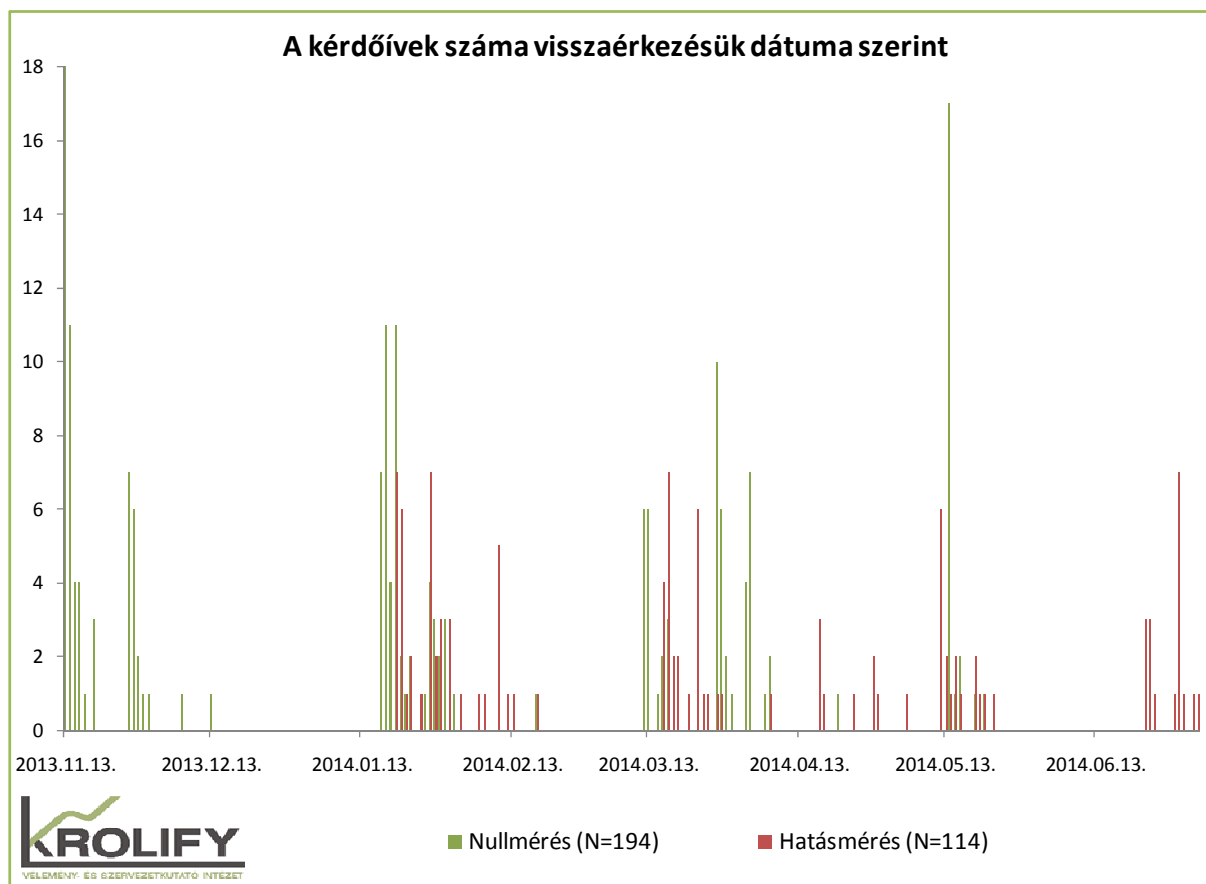
A felmérés 33 főkérdésből állt, az alkérdésekkel együtt mindösszesen 94 itemet foglalt magában a kérdőív. A fenti szerkezetű kérdőív kitöltésére a szociodráma foglalkozás előtt és azt követően is felkérést kaptak a résztvevők.

A teljes válaszadói kört és a null- és hatásmérés adatait tekintve, a megkeresett személyek 54,9%-a azonnal, az első megkeresésünkör kitöltötte a kérdőívet a válaszok 36,4%-a esetében 1 emlékeztető, míg további 8,8%-a esetében 2 emlékeztető e-mail kiküldésére volt szükség a kérdőív megválaszolásához. Ezzel a módszerrel a nullmérésben és a hatásmérésben összesen 308 kérdőív adatait gyűjtöttük össze.

3.3.2. Az adatfelvétel folyamatának időbeli alakulása

A teljes adatfelvételi folyamat 2013. november 13-tól 2014. július 4-ig tartott, ezen belül a nullmérés 2013. november 13. és 2014. május 21., a hatásmérés pedig 2014. január 20. és július 4. között zajlott. A kérdőívek visszaérkezésének időbeli alakulását mutatja be a következő ábra:

14. ábra: A kérdőívek száma visszaérkezésük dátuma szerint



3.3.3. A szociodráma programban résztvevő szervezetek

A vizsgált öt civil szervezet nagyban eltérő tevékenységi területeken működik. Belső szervezeti működésükben, kommunikációjukban különböző sajátosságok fedezhetők fel, amelyek alapját képezik a szociodráma csoportfoglalkozásoknak. Mint a fentiekben kifejtettük – a szervezetek küldtek magukról és problémáikról egy-egy rövid összefoglalást, illetve személyes beszélgetés is történt a szervezetek vezetőivel a szociodráma csoportok megkezdése előtt. A résztvevő szervezetek főbb jellemzőit és az általuk felvázolt csoporton belüli konfliktusforrásokat, problémákat az alábbiakban összesítve és keverten foglaljuk össze, érzékeltetve ezzel a nagyfokú heterogenitást, ügyelve ugyanakkor arra, hogy a szervezetek számára a kutatás indulásakor ígért adatvédelmi elvek, azon belül az egyéni és szervezeti anonimitásnak is megfeleljünk. A tanulmány kutatási eredményeket ismertető, elemző részeiben majd

„A”, „B”, „C”, „D” és „E” nevekkal jelöljük a résztvevő szervezeteket, amelyekről az információkat ebben az alfejezetben – kutatásetikai okok miatt – keverten közöljük:

1. táblázat: A hatásvizsgálatban résztvevő szervezetek heterogenitása

Szempont	Szervezeti esetek
Társaságjogi működési formák	egyesület, alapítvány
Szervezetek kora (működési idő az alapítástól)	érett szervezeti korról rendelkező szervezetek (a legfiatalabb szervezet 14 éves, a legidősebb a rendszerváltozás előtti múltba is visszatekint).
A szervezetek története	egy részük az alapításától számítva létezik, van olyan szervezet, amelynek hosszabb távú történelmi előzményei is vannak.
Taglétszámok	néhány tíz főtől a több száz fős taglétszámig
Szervezeti hierarchia	a definiálatlantól a totális szenioritásig terjedő skála
Szervezeti kommunikációs problémák	személyközi konfliktusoktól a szervezeti hierarchia szintjei között jelentkező problémákig húzódó skála
Vezetői létszám	a formális vezetői szerep minden szervezetnél tisztázott, melyet a szervezetek egy részénél informális vezetői szerepek metszenek keresztül
Vezetési stílusok	a demokratikus/kontrollálatlan formáktól a totálisan hierarchizált típusokig tartó skála
A szervezetek mikro-, mezo- és makrokörnyezete	az elszigetelt, csak a tagjaikra korlátozódótól, az helyi önkormányzatokkal folytatott interakciókon keresztül, a magyar közbeszédben való megjelenésig tartó, diffúz környezet
A szervezeti működés célja	a belső szervezeti tagság segítésének öncéljától az általános elvek és világjobbítás megvalósulásáig terjedő skála. Konkrétabban a tagjaik támogatása, rászorulóik támogatása, pszichoszociális fogvatékosággal élők segítése, egy konkrét szakmai módszer terjesztése, speciális célcsoportok elérése
Azonosított szervezeti problémák	belső konfliktusok a tagságon belül, a vezetésen belüli konfliktusok, szervezeti célok definiálatlansága, tagság passzivitása, potyautas effektusok a tagságon belül
Működés-fenntartás eszköze	tagdíjak, pályázatok, külső szponzorok, állami támogatásban nem részesül egyetlen szervezet sem, üzletviteli tevékenységgel nem rendelkezik
Személycserék a Szervezetben	Egyesek szervezeteknél állandó gárda, másoknál a projekt időpontjában indult, illetve zajlott a vezetőváltás folyamata
Munkatársak motivációja	heterogén: Általánosnak tekinthetők a tagok passzivitásával kapcsolatos problémák, melyek a szervezetek egy részénél nagyfokú civil elkötelezettséggel párosul. Professzionális motivációs rendszert egyetlen szervezet sem alkalmaz.
Munkatársak jogi státusa	önkéntestől a teljes munkaidőben foglalkoztatott tagokig terjedő skála, kevert formákkal (önkéntes és fizetett munkaerő)

4. Kutatási eredmények

Ebben a fejezetben bemutatjuk a szociodráma foglalkozások hatásvizsgálatának eredményeit. Elsőként – mintegy pillanatfelvételné – a csoportfoglalkozás előtti állapotot ismertetjük, majd részletesen elemezzük a kérdőív kérdéseire kapott válaszokat, összehasonlítva a nullmérés és a hatásmérés eredményeit, ezzel kimutatva a csoportfoglalkozások hatásait.

4.1. A kutatásban résztvevő szervezetek jellemzése a csoportfoglalkozások előtt

„A” szervezet

Az „A” szervezet teljes taglétszáma 169 fő, ebből 67 tag töltötte ki a felmérés kérdőívét a csoportfoglalkozás előtt; a csoportfoglalkozáson 16 fő vett részt, akik közül 13-an válaszoltak a kérdőív kérdéseire. A szervezet válaszadói körében a felmérésben résztvevő szervezetek közül a legmagasabb, 80%-os a nők aránya. A válaszadók átlagéletkora 46 év, ami a második legmagasabb átlag, és átlagosan 11 éve tagjai a szervezetnek, ami azt jelenti, hogy az „A” szervezet válaszadói tartoznak a legrégebb óta a szervezetükhöz a felmérésben résztvevő csoportok közül. A szervezet tagjai közül a válaszadók kétharmada van tisztában a szervezetben meglévő formális pozíciókkal (mint például elnök, titkár stb.), ami a harmadik legmagasabb arány a felmérésben résztvevő szervezetek között.

A szervezet válaszadói a közepesnél jobbnak, de a jónál némileg rosszabbnak ítélték a csoportfoglalkozás előtt az információáramlás mennyiségét, gyakoriságát, módját és időzítését, ezzel a felmérésben résztvevő szervezetek között az „A” szervezet – az „E” szervezettel együtt – a második helyet foglalja el. Az „A” szervezet azon tagjai, akik részt vettek a csoportfoglalkozáson, a csoportfoglalkozás előtt kedvezőtlenebbnek tekintették az információáramlást, mint a csoportfoglalkozáson nem résztvevők. A tagság viszonylagos inaktivitását jelzi, hogy a kérdőív kitöltőinek 55%-a számolt be arról, hogy az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, illetve a programok több mint felén részt vett, ami azt jelenti, hogy az „A” szervezet a felmérésben szereplő szervezetek között hátulról a második helyet foglalja el a tagok aktivitását tekintve. A válaszok alapján megállapítható, hogy a csoportfoglalkozáson a szervezet aktív tagjai vettek részt, hiszen körükben 92%-os azok aránya, akik az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, vagy a programok több mint felén részt vettek; míg a foglalkozáson nem résztvevők körében ez az arány mindössze 45%. Ami a szervezet válaszadóinak a szervezethez való személyes viszonyát illeti, a résztvevők 81%-a válaszolta a csoportfoglalkozás előtt azt, hogy jó érzéssel tölti el, hogy a szervezet tagja; ez az arány a harmadik legmagasabb az öt szervezet között. Ehhez hasonlóan a tagok 78%-a gondolta úgy a csoportfoglalkozás előtt, hogy stabil tag és az is marad a

szervezetben, ami szintén a harmadik helyre pozicionálja a csoportot a szervezetek közötti összehasonlításban (ebből a két szempontból nincs különbség a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint). Végezetül a tagság és a vezetés viszonyát tekintve a csoportfoglalkozás előtt az „A” szervezet válaszadóinak 20%-a értett egyet teljes mértékben azzal, hogy szervezet vezetésének és tagságának szándékai összhangban vannak, ez az arány a második legalacsonyabb a kutatásban résztvevő szervezetek körében, de míg a csoportfoglalkozáson nem résztvevő válaszadók negyede értett teljes mértékben egyet az állítással, addig a csoportfoglalkozáson résztvevők körében egy ilyen válaszadó sem volt.

„B” szervezet

A felmérésünkben szereplő „B” szervezet 80 taggal rendelkezik, közülük 53-an válaszoltak a kérdőív kérdéseire a csoportfoglalkozás előtt; a csoportfoglalkozáson 15 fő szerepelt, akik közül 13-an töltötték ki az online kérdőívet a foglalkozást megelőzően. A szervezet válaszadóinak 59%-a nő (ez a harmadik legmagasabb arány), a válaszadók átlagéletkora 33 év (ez az „E” szervezettel együtt a legalacsonyabb átlag), és átlagosan 6 éve tagjai a szervezetnek (ez a második legrövidebb átlagos tagsági idő). A kérdőívet kitöltőknek mindössze a fele volt tisztában a szervezetben található formális pozíciókkal, ami a „D” szervezettel együtt a legalacsonyabb arány a felmérésben résztvevő szervezetek között.

A szervezet válaszadói a szervezeten belüli információáramlás valamennyi dimenzióját (mennyiség, gyakoriság, mód, időzítés) jónak, a felmérésben résztvevő öt szervezet közül pedig a legjobbnak tartották a csoportfoglalkozás előtt; ebben a tekintetben nem volt különbség a válaszadók véleményében aszerint, hogy részt vettek-e később a csoportfoglalkozáson. A szervezet válaszadóinak 69%-a jelezte, hogy az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, illetve a programok több mint felén részt vett, az öt szervezet közül ez a második legalacsonyabb arány. A csoportfoglalkozáson résztvevők ennél a szervezetnél is az aktívabb tagok közül kerültek ki, közöttük 76%-os a programok több mint felén vagy valamennyin résztvevők aránya, míg a foglalkozáson nem résztvevők körében csak 66% ez az arány. A válaszadóknak a szervezethez fűződő személyes viszonyát illetően a „B” szervezet kimagaslik a felmérésben résztvevő többi szervezet közül: a válaszadók 86%-át tölti el jó érzés annak kapcsán, hogy a szervezet tagja, 92%-a pedig saját bevallása szerint stabil tag és az is marad (az „A” szervezethez hasonlóan a „B” szervezet esetében sincs különbség ebből a két szempontból a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint). A szervezetek összehasonlításában szintén az élen áll a „B” szervezet (a „C” szervezettel együtt) a tagság és a vezetés szándékainak összhangja tekintetében,

ugyanis a válaszadók 30%-a szerint teljesen jellemző volt a csoportfoglalkozás előtt a szervezetre a tagság és a vezetők közötti harmónia a szándékokat illetően. Az előző szervezethez hasonlóan a „B” szervezet esetében is kevésbé pozitív a csoportfoglalkozáson résztvevők véleménye ebben a kérdésben: körükben 17%-os azok aránya, akik szerint a szervezetre teljes mértékben jellemző, hogy a tagság és a vezetés szándékai összhangban vannak, míg a csoportfoglalkozáson nem résztvevők körében kétszer ekkora ez az arány.

„C” szervezet

A „C” szervezet a legkisebb taglétszámú a felmérésünkben résztvevő szervezetek között, a 25 tagból 18 töltötte ki a kérdőívet a csoportfoglalkozás előtt, 12 tag vett részt a foglalkozáson, akik közül 11 fő válaszolt a kérdőív kérdéseire a szociodráma foglalkozást megelőzően. A szervezet válaszadói körében 53%-os a nők aránya, ami a második legalacsonyabb arány az öt szervezet között. A válaszadók átlagéletkora 36 év, ezzel a „C” szervezet a felmérésben résztvevő csoportok körében a közbülső helyet foglalja el. A felmérésben résztvevők átlagosan 4 éve tagjai a szervezetnek, ami a legalacsonyabb átlag a hatásvizsgálatban szereplő szervezetek között. A „C” szervezet alacsony taglétszámával is magyarázható, hogy válaszadóinak 82%-a tisztában van a szervezetben meglévő formális pozíciókkal, ebben a tekintetben a szervezet a második az öt szervezet közül.

A szervezet válaszadói az információáramlás összes dimenzióját a közepes és a jó közé helyezték az információáramlás mennyiségének, gyakoriságának, módjának és időzítésének csoportfoglalkozás előtti értékelésekor, ami azt jelenti, hogy a válaszadók véleménye alapján a kommunikáció a „C” szervezetben a leginkább problémás a felmérésbe bevont öt szervezet közül. Az eredmények alapján az információáramlás megítélésében nem tapasztalható különbség a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint. A tagok beszámolója alapján a válaszadók 71%-a vett részt az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, vagy a programok több mint felén, ezzel a „C” szervezet a tagok aktivitását tekintve az öt szervezet között a középső helyen található. Ismét megállapítható, hogy a szociodráma foglalkozáson a szervezet aktív tagjai vettek részt, hiszen körükben 80%-os a programok többségén vagy minden programon jelenlévő tagok aránya, míg a foglalkozáson nem résztvevők körében ez az arány 57% (és egyetlen olyan válaszadó sincs, aki az összes programon megjelent). Meglehetősen ambivalens a „C” szervezet tagjainak a szervezethez fűződő viszonya: míg 88%-ukat jó érzéssel töltötte el a csoportfoglalkozás előtt, hogy a szervezethez tartoznak (ez a legmagasabb arány az öt szervezet közül), addig mindössze 65%-uk gondolta úgy, hogy stabil tag és az is marad (ez a legalacsonyabb arány a

felmérésben résztvevő szervezet körében). Az előző két szervezethez hasonlóan a „C” szervezet esetében sem befolyásolja a csoportfoglalkozáson való részvételt a tagok szervezethez fűződő személyes viszonya. A tagok és a vezetés szándékainak összhangját illetően a válaszadók 29%-a vélte úgy teljes mértékben a szociodráma csoport előtt, hogy a szándékok összhangban vannak (ahogy az előbb említettük, a „B” szervezettel együtt ez a legmagasabb arány az öt szervezet között). A „B” szervezettel megegyező módon a „C” szervezet esetében is megfigyelhető, hogy a csoportfoglalkozáson nem résztvevők kétszer akkora arányban tartották teljes mértékben jellemzőnek a szervezetre, hogy a szervezet vezetésének és tagságának szándékai összhangban vannak, mint a csoportfoglalkozáson résztvevők (43%, illetve 20%).

„D” szervezet

A „D” szervezet teljes taglétszáma 60 fő, közül 34-en töltötték ki kérdőívet a szociodráma csoportfoglalkozás előtt; a csoportfoglalkozáson 10 tag vett részt, akik közül 9-en válaszoltak a kérdéseinkre. A szervezet tagjai körében 76%-os a nők aránya, ami a második legmagasabb a felmérésben szereplő szervezetek között. A válaszadók átlagéletkora 52 év, ezzel ez a szervezet a legmagasabb átlagéletkorú csoport, és átlagosan 8 éve tagjai a szervezetnek, ami a második legmagasabb átlag az öt szervezet között. A közepes méret és a hosszú időre visszanyúló tagság ellenére csak a válaszadók 52%-a van tisztában a szervezetben meglévő formális pozíciókkal.

A „D” szervezet válaszadói a „C” szervezethez hasonlóan negatívan nyilatkoztak a szervezeten belüli információáramlásról, és ahogy a többi szervezetnél, a „D” szervezet esetében is azok a tagok, akik részt vettek a csoportfoglalkozáson, a csoportfoglalkozás előtt kedvezőtlenebbnek tekintették az információáramlást, mint a csoportfoglalkozáson nem résztvevők. A „D” szervezet tagjai a legkevésbé aktívak a felmérésbe bevont szervezetek közül: mindössze 29%-uk jelezte, hogy az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, illetve a programok több mint felén részt vett. A csoportfoglalkozáson való részvétel szerint az előző szervezeteknél már megfigyelt összefüggés a „D” szervezet esetében is érvényes: a csoportfoglalkozáson a szervezet aktív tagjai vettek részt, hiszen körükben 56%-os azok aránya, akik az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, illetve a programok több mint felén részt vettek; míg a foglalkozáson nem résztvevők körében ez az arány mindössze 18%. Az eredmények szerint a „D” szervezet esetében volt a leginkább problémás a tagok szervezethez fűződő személyes viszonya a csoportfoglalkozás előtt: ennek a szervezetnek a tagjait töltötte el legkisebb arányban jó érzés annak kapcsán, hogy a szervezet tagjai (72%), és ennek a szervezetnek a tagjai nyilatkozták

legkisebb arányban azt, hogy stabil tagok és azok is maradnak (71%). Az előzőekhez hasonlóan a „D” szervezet esetében sem befolyásolja a csoportfoglalkozáson való részvételt a tagok szervezethez fűződő személyes viszonya. A szervezethez fűződő személyes viszony mellett a tagság és a vezetés viszonya sem felhőtlen: a válaszadók mindössze 17%-uk vélte úgy a csoportfoglalkozás előtt, hogy a szervezetükre teljes mértékben jellemző, hogy a vezetés és a tagság szándékai összhangban állnak (ez a második legalacsonyabb arány). A szervezethez fűződő személyes viszonyhoz hasonlóan a csoportfoglalkozáson való részvételt nem befolyásolta a tagság és a vezetés viszonyának megítélése.

„E” szervezet

Az „E” szervezetnek 29 tagja van – ezzel a második legkisebb taglétszámú szervezet a felmérésben –, közülük 22-en töltötték ki a kérdőívet a csoportfoglalkozás előtt. A szociodráma csoporton 9 tag vett részt, akik közül 8-an válaszoltak a kérdéseinkre a csoportfoglalkozás előtt. A felmérésben az „E” szervezet az egyetlen olyan szervezet, ahol a férfiak többségben vannak a tagok között, a nők aránya 48%-os. Az „E” szervezet – a „B” szervezettel együtt – a legfiatalabb átlagéletkorú tagsággal rendelkező szervezet (átlag: 33 év), ebből következően átlagosan viszonylag rövid ideje tagjai a szervezetnek a válaszadók (átlag: 5 év). A válaszadók 90%-a tisztában van a szervezetben lévő formális pozíciókkal, ami a legmagasabb arány.

Az információáramlást tekintetében a válaszadók véleménye alapján az „E” szervezet a felmérésbe bevont szervezetek között közbülső helyet foglal el. A többi szervezettől eltérő módon az „E” szervezet esetében azok a válaszadók, akik később részt vettek a csoportfoglalkozáson, kedvezőbbnek ítélték meg a szervezeten belüli információáramlást a csoportfoglalkozás előtt, mint akik nem vettek részt a szociodráma csoporton. A tagok aktivitását tekintve az „E” szervezet kiemelkedik a többi csoport közül: válaszadói 76%-a számolt be arról, hogy részt vett az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, vagy a programok több mint felén. Az „E” szervezet esetében is a csoportfoglalkozáson a szervezet aktív tagjai vettek részt, hiszen körükben 88%-os azok aránya, akik az elmúlt egy évben a szervezet minden programján, vagy a programok több mint felén részt vettek; míg a foglalkozáson nem résztvevők körében ez az arány 69%. Ami a szervezethez fűződő személyes viszonyt illeti, a válaszadók 77%-a nyilatkozta azt a csoportfoglalkozás előtt, hogy jó érzéssel töltötte el, hogy a szervezethez tartozik, és 81%-uk válaszolta azt, hogy stabil tag és az is marad (mindkét arány a szervezetek középmezőnyébe helyezi az „E” szervezetet). Végezetül, a vezetés és a tagság viszonyát illetően azt találtuk, hogy a válaszadók mindössze 14%-a vélte úgy a csoportfoglalkozás előtt, hogy a szervezetre teljes mértékben

jellemző a vezetés és a tagság szándékainak összhangja, ami a legalacsonyabb arány a felmérésben résztvevő öt szervezet körében (ebben a tekintetben nincs különbség a csoportfoglalkozáson résztvevők, illetve a szociodráma csoporton nem résztvevők véleménye között).

A csoportfoglalkozás előtti állapotot a következő táblázat foglalja össze:

2. táblázat: A csoportfoglalkozás előtti állapot összefoglaló táblázata

	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet	Összes szervezet
A szervezet rövid jellemzése a csoportfoglalkozás előtt	- magas taglétszám - magas a nők aránya - tapasztalt tagok - megfelelő információ-áramlás - inaktív tagság - jó személyes kapcsolat a szervezettel - kissé problémás viszony a tagság és a vezetés között	- közepes taglétszám - fiatal és (szervezeti értelemben) tapasztalatlan tagság - jó információ-áramlás - kissé inaktív tagság - nagyon jó személyes kapcsolat a szervezettel - jó viszony a tagság és a vezetés között	- alacsony taglétszám (szervezeti értelemben) tapasztalatlan tagság - kissé problémás információ-áramlás - ambivalens személyes viszony a szervezettel - jó viszony a tagság és a vezetés között	- közepes taglétszám - kissé problémás információ-áramlás - rendkívül inaktív tagság - leginkább problémás személyes viszony a szervezettel - kissé problémás viszony a tagság és a vezetés között	- alacsony taglétszám - férfi többség - aktív tagság - leginkább problémás viszony a tagság és a vezetés között	
Teljes taglétszám	169	80	25	60	29	363
Válaszadók száma a csoportfoglalkozás előtt	67	53	18	34	22	194
Válaszadási arány a csoportfoglalkozás előtt	39.6%	66.3%	72.0%	56.7%	75.9%	53.4%
Csoportfoglalkozáson résztvevők száma	16	15	12	10	9	62
Csoportfoglalkozáson résztvevő válaszadók száma a csoportfoglalkozás előtt	13	13	11	9	8	54
Válaszadási arány a csoportfoglalkozáson résztvevők körében a csoportfoglalkozás előtt	81.3%	86.7%	91.7%	90.0%	88.9%	87.1%

A csoportfoglalkozáson résztvevők és nem résztvevők véleményének összehasonlítása azt mutatja, hogy a csoportfoglalkozáson a már eleve aktívabb, ugyanakkor a szervezettel szemben – a szervezeten belüli információáramlást, illetve a vezetés és a tagság szándékainak összhangját illetően – kritikusabb tagok vettek részt. Ezzel szemben nem tapasztalható különbség a csoportfoglalkozáson résztvevő és nem résztvevő tagok véleményében a szervezethez fűződő személyes kapcsolat tekintetében, vagyis a csoportfoglalkozáson való részvételt nem befolyásolja a tagok szervezethez fűződő személyes viszonya.

4.2. A csoportfoglalkozások hatásvizsgálata

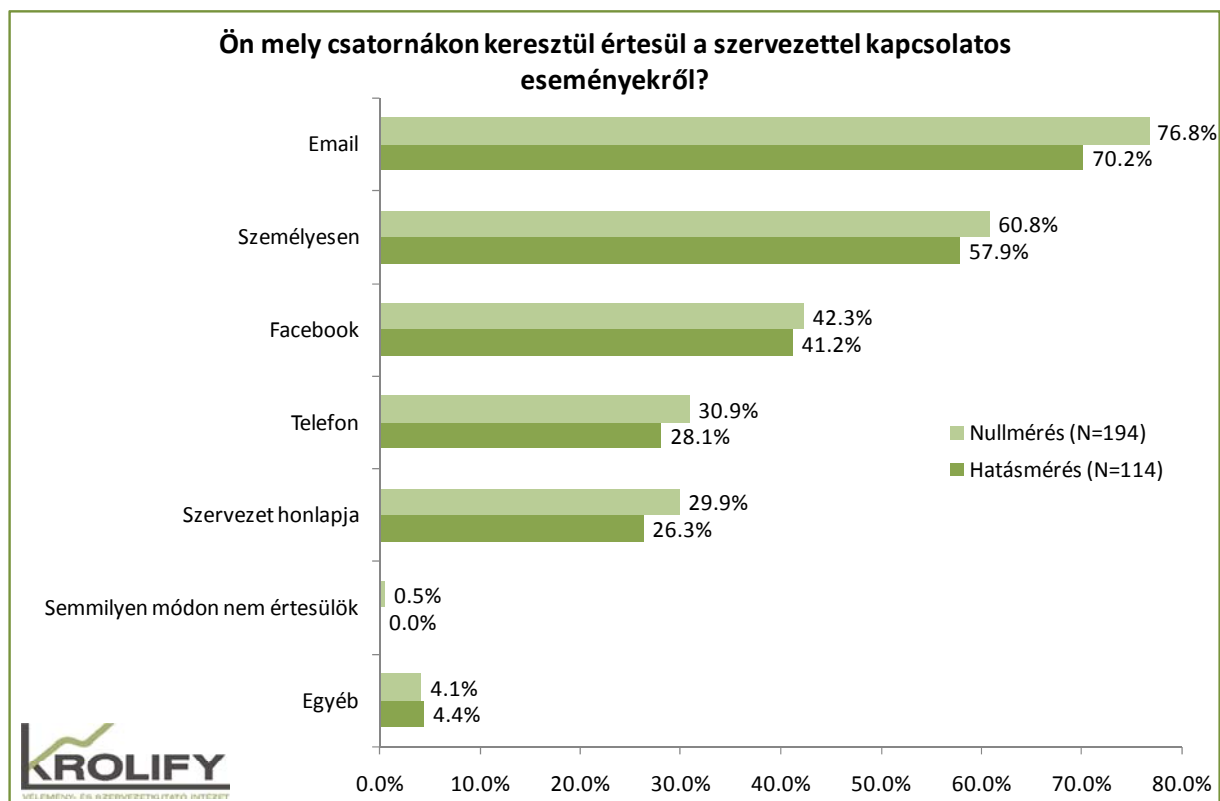
5.2.1. Információáramlás és programok

Ebben a részben a szervezeteken belüli információáramlással – ennek csatornáival, az információ forrásaival, mennyiségével és minőségével – , illetve a szervezetek által rendezett programokkal – ezek hasznosságával, gyakoriságával és a résztvevők aktivitásával – kapcsolatos eredményeket foglaljuk össze.

Információáramlás

Az eredmények alapján a válaszadók leggyakrabban emailen, illetve személyesen értesülnek a szervezettel kapcsolatos eseményekről, ezt a két válaszlehetőséget a résztvevők nagyjából 70%-a, illetve 60%-a választotta. A Facebookon történő kapcsolattartás a megkérdezettek megközelítőleg 40%-ára, a telefonon és a szervezet honlapján keresztüli informálódás pedig a válaszadók körülbelül 30%-ra volt jellemző (az “Egyéb” kategória alatt szórólapot, újságot és hírlevelet említettek a résztvevők).

15. ábra: Információs csatornák igénybevétele



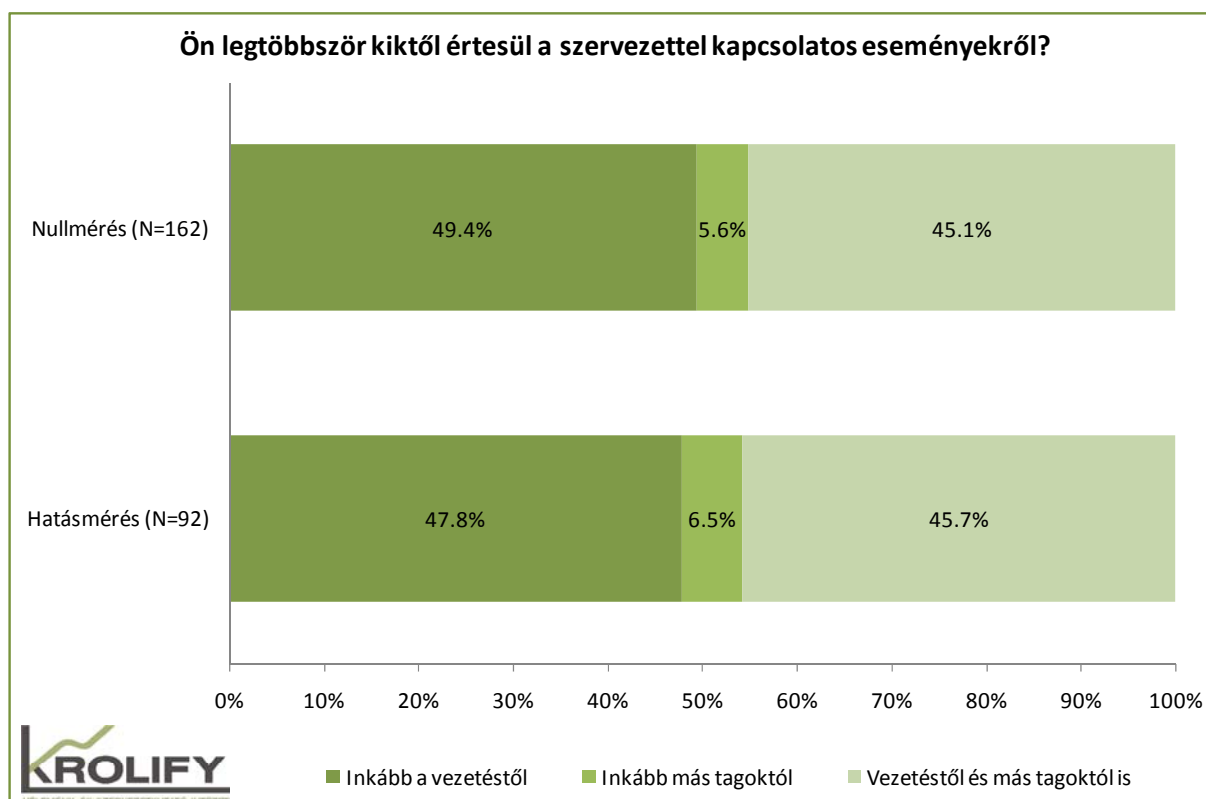
A válaszok szerint a személyes csatorna használata leginkább a „B”, a „C” és az „E”, legkevésbé pedig a „D” szervezetre jellemző. Emailben legnagyobb arányban az „E” és a „D” szervezet tagjai értesülnek legnagyobb arányban a szervezettel kapcsolatos eseményekről, a Facebookot pedig a „B” és a „C” szervezet válaszadói használják a szervezettel kapcsolatos eseményekről történő informálódásra. A „B” és a „D” szervezet tagjai használják átlagosan a legtöbb kommunikációs csatornát.

3. táblázat: Információs csatornák igénybevétele a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint

Ön mely csatornákon keresztül értesül a szervezettel kapcsolatos eseményekről?	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Email	Nullmérés	67.2%	79.2%	66.7%	88.2%	90.9%
	Hatásmérés	60.5%	77.8%	50.5%	70.6%	94.1%
Személyesen	Nullmérés	55.2%	69.8%	88.9%	32.4%	77.3%
	Hatásmérés	51.2%	74.1%	70.0%	29.4%	70.6%
Facebook	Nullmérés	20.9%	69.8%	72.2%	20.6%	50.0%
	Hatásmérés	11.6%	88.9%	60.0%	5.9%	64.7%
Telefon	Nullmérés	49.3%	18.9%	16.7%	20.6%	31.8%
	Hatásmérés	34.9%	22.2%	30.0%	5.9%	41.2%
Szervezet honlapja	Nullmérés	16.4%	50.9%	5.6%	35.3%	31.8%
	Hatásmérés	9.3%	37.0%	20.0%	17.6%	64.7%
Semmilyen módon nem értesülök	Nullmérés	1.5%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Hatásmérés	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Egyéb	Nullmérés	4.1%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Hatásmérés	4.4%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Csatornák átlagos száma	Nullmérés	2.10	2.89	2.50	1.97	2.82
	Hatásmérés	1.67	3.00	2.30	1.29	3.35

A kérdőívben azt is megkérdeztük, hogy a szervezetek tagjai általában kiktől szerzik be az információt a szervezettel kapcsolatos eseményekről. A válaszok alapján a résztvevők nagyjából fele-fele arányban inkább a vezetéstől, illetve a vezetéstől és más tagoktól is értesülnek az eseményekről.

16. ábra: Információforrások



Az információk forrását szervezetek szerint vizsgálva megállapítható, hogy a „B” és a „D” szervezet tagjai inkább a vezetéstől, míg a „C” és az „E” szervezet válaszadói a vezetéstől és más tagoktól is értesülnek a szervezettel kapcsolatos eseményekről.

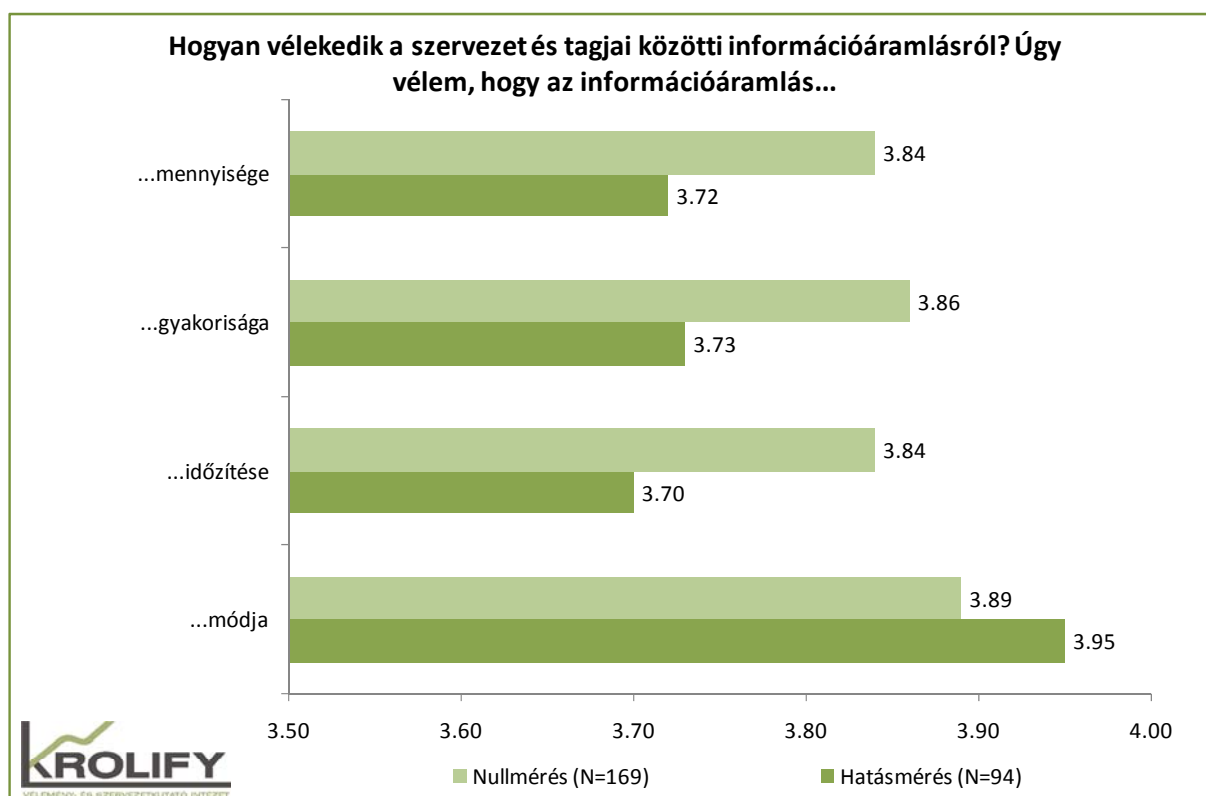
4. táblázat: Információforrások szervezetek szerint

Ön legtöbbször kiktől értesül a szervezettel kapcsolatos eseményekről?	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Inkább a vezetéstől	Nullmérés	40.0%	72.3%	17.6%	71.4%	15.0%
	Hatásmérés	53.3%	63.0%	14.3%	75.0%	6.2%
Inkább más tagoktól	Nullmérés	2.0%	n.a.	5.9%	14.3%	15.0%
	Hatásmérés	6.7%	7.4%	28.6%	n.a.	n.a.
Vezetéstől és más tagoktól is	Nullmérés	58.0%	27.7%	76.5%	14.3%	70.0%
	Hatásmérés	40.0%	29.6%	57.1%	25.0%	93.8%

Az információszerzés csatornáit és forrásait mellett kiemelten fontos a szervezeten belüli információáramlás különböző dimenzióinak – mennyiségének, gyakoriságának, időzítésének és

módjának – megítélése. A kérdőív kitöltése során az egyes dimenziókat egy ötfokozatú skála segítségével kellett osztályozni, ahol az 1-es érték az „Egyáltalán nem megfelelő”, az 5-ös érték pedig a „Teljesen megfelelő” értékelést jelentette. Az osztályzatok átlagát mutatja be az alábbi ábra:

17. ábra: Az információáramlás megítélése



A válaszadók az információáramlás négy dimenzióját az ötös skálán egyformán a négyesnél némileg rosszabbul értékelték. Az eredmények szerint a teljes sokaságot tekintve a csoportfoglalkozás után valamivel rosszabb osztályzatok születtek (a négy dimenzióból számolt összesített átlag 3.89 lett a nullmérés és 3.70 a hatásmérés eredményei alapján). A csoportfoglalkozáson résztvevők kevésbé jónak minősítették az információáramlást a szociodráma csoport után (átlag: 3.67), mint a foglalkozáson nem résztvevők (átlag: 3.83), ugyanakkor a vélemények átlaga a szociodráma csoport előtt is alacsonyabb volt a csoportrésztvevők körében (átlag: 3.72), mint a csoporton nem résztvevők között (átlag: 3.92).

A felmérésben résztvevő öt szervezet eredményeinek összevetéséből kiderül, hogy az információáramlás a „B” szervezet esetében a leginkább, illetve a „C” és a „D” szervezet esetében a legkevésbé megfelelő:

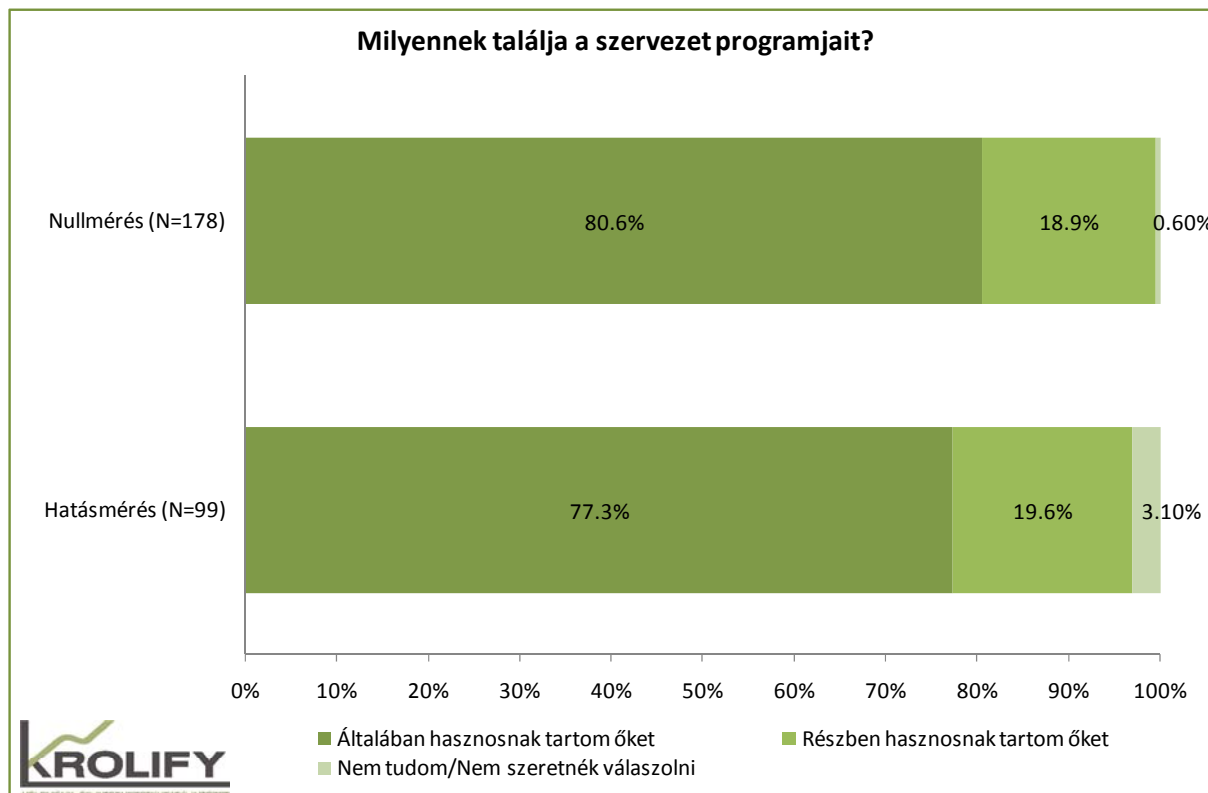
5. táblázat: Az információáramlás megítélése szervezet szerint

Az információáramlás...	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
...mennyisége	Nullmérés	3.80	4.21	3.53	3.53	3.81
	Hatásmérés	3.61	4.22	3.43	2.85	3.94
...gyakorisága	Nullmérés	3.74	4.30	3.47	3.57	3.90
	Hatásmérés	3.65	4.30	3.29	2.85	3.88
...időzítése	Nullmérés	3.78	4.13	3.65	3.70	3.71
	Hatásmérés	3.71	4.11	3.43	2.85	3.81
...módja	Nullmérés	3.83	4.17	3.59	3.77	3.81
	Hatásmérés	4.03	4.33	3.29	3.08	4.13
Az információáramlás összevont mutatója	Nullmérés	3.79	4.20	3.56	3.64	3.81
	Hatásmérés	3.75	4.24	3.36	2.90	3.94

Programok

A felmérésben résztvevő szervezetek tagjainak nagyjából négyötöde általában, egyötöde pedig részben hasznosnak tartja a szervezet programjait:

18. ábra: A szervezet programjainak megítélése



A programok megítélésében nincs különbség a csoportfoglalkozás előtt és után – vagyis a foglalkozás nem befolyásolta a programok értékelését, a csoportfoglalkozáson résztvevők körében azonban nagyobb arányban vannak olyanok csoportfoglalkozás után, akik általában hasznosnak tartják a programokat, mint a csoportfoglalkozáson nem résztvevők körében (90.3%, szemben a 71.2%-kal), míg a csoportfoglalkozás előtt nem volt különbség a később a szociodráma csoporton résztvevők és nem résztvevők véleménye között.

Az alábbi táblázat azt mutatja, hogy bár jelentős eltérések nincsenek a szervezet programjainak megítélésében a felmérésben résztvevő szervezetek között, az megállapítható, hogy legnagyobb arányban a „B”, legkisebb arányban pedig a „C” szervezet tagjai tartják általában hasznosnak a szervezet programjait; ugyanakkor a a programokhoz pozitívan viszonyulók aránya egyedül a „C” csoport esetében nőtt a csoportfoglalkozás után.

6. táblázat: A szervezet programjainak megítélése szervezetek szerint

Milyennek tartja a szervezet programjait?	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Általában hasznosnak tartom őket	Nullmérés	86.7%	89.4%	58.8%	71.0%	75.0%
	Hatásmérés	82.4%	85.2%	85.7%	46.2%	75.0%
Részben hasznosnak tartom őket	Nullmérés	11.7%	10.6%	41.2%	29.0%	25.0%
	Hatásmérés	17.6%	7.4%	14.3%	46.2%	25.0%
Nem tudom/Nem szeretnék válaszolni	Nullmérés	1.7%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Hatásmérés	n.a.	7.4%	n.a.	7.7%	n.a.

Ami a programok gyakoriságát illeti, a válaszadók negyede jelezte azt, hogy legalább hetente, nagyjából harmada pedig azt, hogy havonta tart találkozókat, rendezvényeket, programokat a szervezetük:

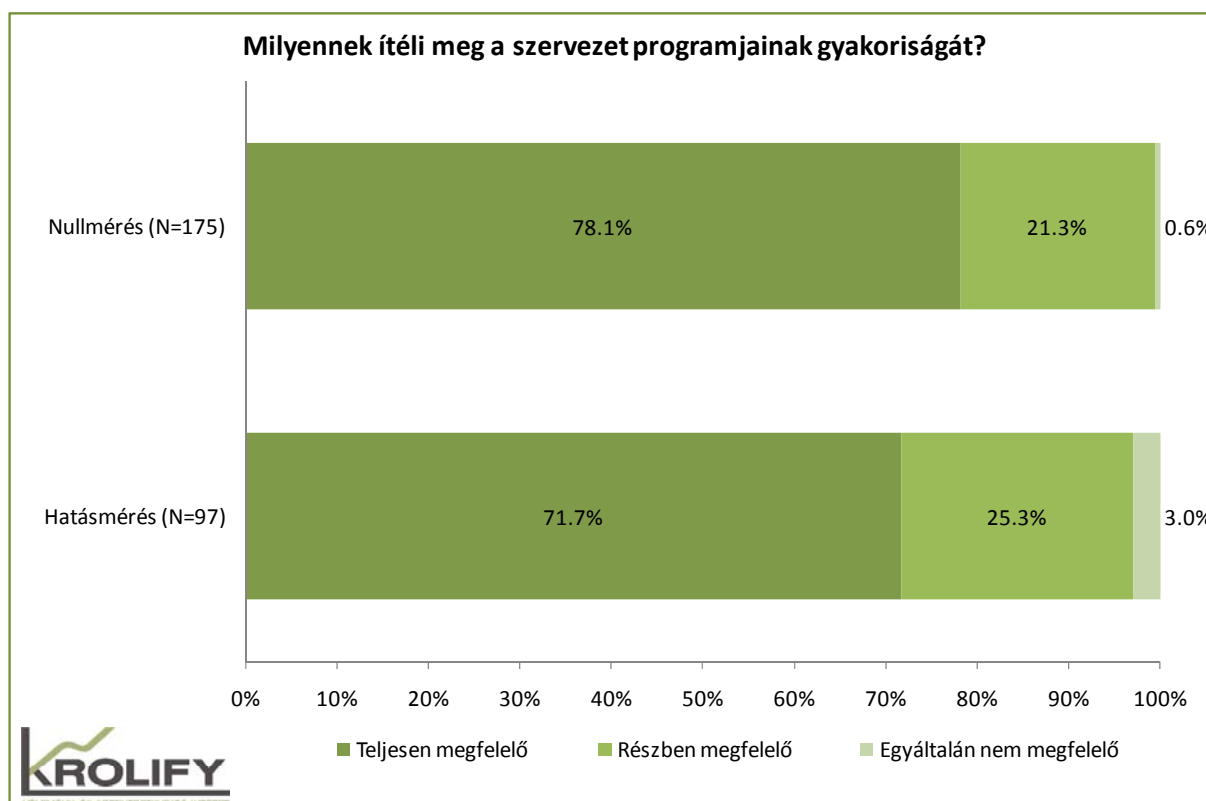
7. táblázat: A szervezeti programok gyakorisága

Milyen gyakran tart találkozót, rendezvényeket, programokat a szervezet?	Nullmérés (N=179)	Hatásmérés (N=99)
Legalább hetente	25.7%	25.3%
Kéthetente	5.6%	n.a.
Havonta	29.6%	34.3%
Negyedévente	21.2%	26.3%
Félévente	1.1%	3.0%
Egyszer egy évben	1.1%	1.0%
Nincsenek rendszeresített találkozók	6.7%	7.1%
Nem tudom/Nem szeretnék válaszolni	8.9%	3.0%
Összesen	100.0%	100.0%

A válaszok alapján a „C” és az „E” szervezetek tartanak leggyakrabban programokat, az „A” csoport pedig a legritkábban szervez találkozót.

A felmérésben résztvevő csoporttagokat arra is megkértük, hogy értékeljék a szervezetek által tartott találkozók és programok gyakoriságát. A csoportfoglalkozás előtt a válaszadók 78%-a tartotta teljesen megfelelőnek a szervezet programjainak gyakoriságát, míg a hatásmérés során ez az arány 72%-os volt.

19. ábra: A szervezeti programok gyakoriságának megítélése



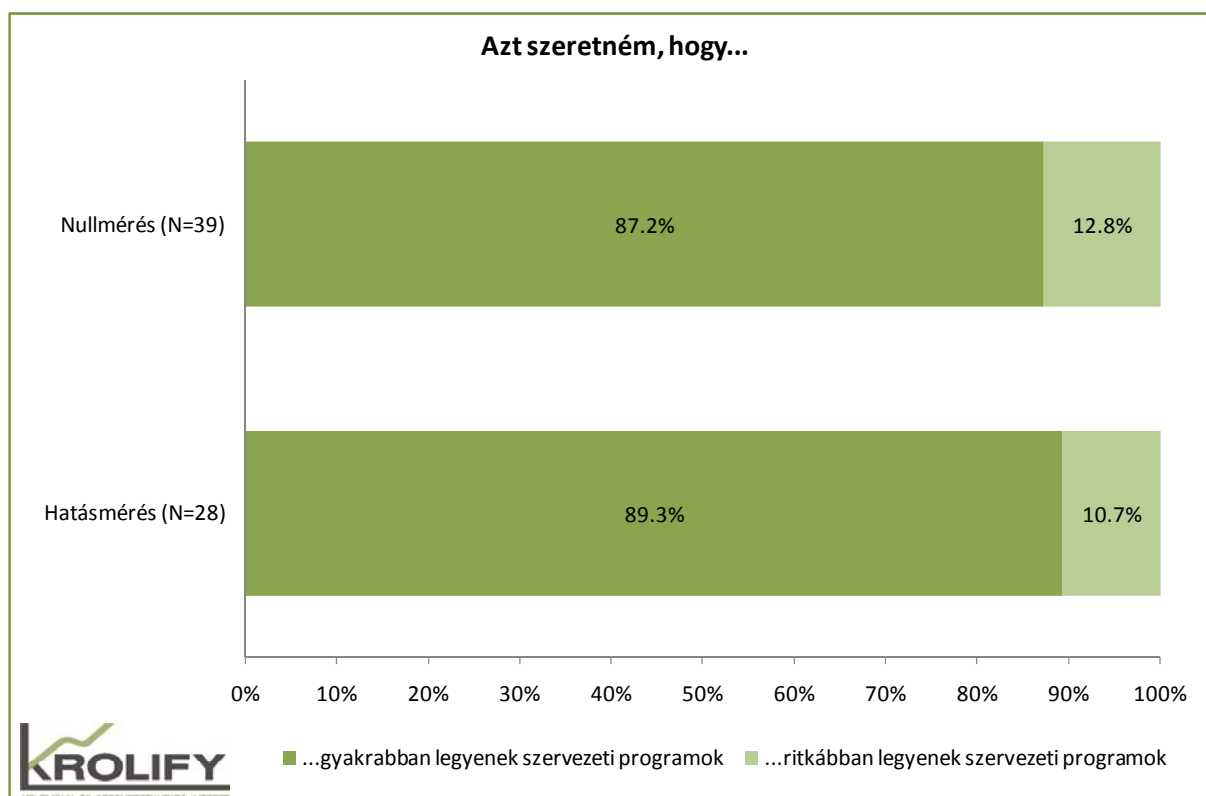
Az eredmények szerint a csoportfoglalkozáson résztvevők és nem résztvevők között nincs különbség a programok gyakoriságának megítélésében, a szervezetek között azonban vannak eltérések: legnagyobb arányban a „B” és a „D” szervezetek tagjai, legkisebb arányban pedig a „C” szervezet válaszadói ítélték teljes mértékben megfelelőnek a csoport programjainak gyakoriságát:

8. táblázat: A szervezeti programok gyakoriságának megítélése szervezetek szerint

Milyennek ítéli meg a szervezet programjainak gyakoriságát?	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Teljesen megfelelő	Nullmérés	75.0%	89.6%	52.9%	83.9%	72.7%
	Hatásmérés	67.6%	88.9%	50.0%	50.0%	81.2%
Részben megfelelő	Nullmérés	23.3%	10.4%	47.1%	16.1%	27.3%
	Hatásmérés	32.4%	11.1%	37.5%	35.7%	18.8%
Egyáltalán nem megfelelő	Nullmérés	1.7%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Hatásmérés	n.a.	n.a.	12.5%	14.3%	n.a.

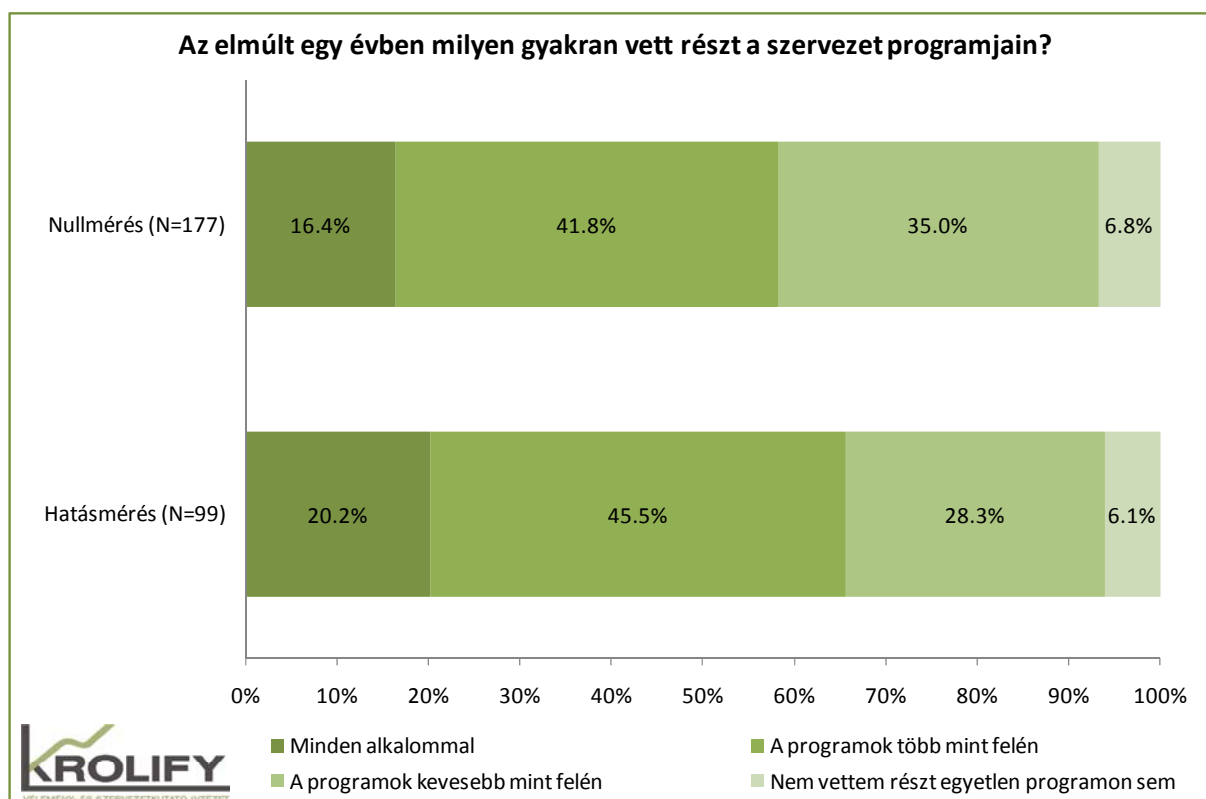
Azoktól a résztvevőktől, akik szerint a programok gyakorisága nem teljesen megfelelő (vagyis részben vagy egyáltalán nem megfelelő), megkérdeztük, hogy milyen változást szeretnének: gyakrabban vagy ritkábban legyenek-e programok. A nullmérés során 39, a hatásmérés során pedig 28, a programok gyakoriságával nem teljesen elégedett megkérdezett válaszolt a kérdésre. A válaszok alapján az elégedetlenség hátterében az állt, hogy nem elég gyakran rendeznek programokat a szervezetek:

20. ábra: A szervezeti programok gyakoriságára vonatkozó igények



A programok hasznosságának és gyakoriságának megítélése, azaz a programokkal kapcsolatos vélemények mellett rendkívül fontos a cselekvés, vagyis a programokon való részvétel kérdése. Az eredmények szerint a válaszadók 16-20%-a minden alkalommal jelen volt, 42-45%-a a programok több mint felén, 28-35%-a a rendezvények kevesebb mint felén vett részt, 6-7%-uk pedig egyetlen programon sem jelent meg:

21. ábra: A szervezeti programokon való részvétel gyakorisága



Az ábra alapján megállapítható, hogy a csoportfoglalkozás után aktívabbá vált a szervezetek tagsága, hiszen nőtt a programok több mint felén, illetve minden alkalommal résztvevők aránya, és csökkent a programok kevesebb mint felén vagy egyetlen programon sem résztvevő tagok aránya. A csoportfoglalkozás utáni mérés során azt tapasztaltuk, hogy a foglalkozáson résztvevő tagok aktivitása magasabb, mint a nem résztvevőké – igaz, ez a csoportfoglalkozás előtti mérés esetében is érvényes, vagyis a csoportfoglalkozáson a már eleve aktívabb tagok vettek részt (lásd 4.1. fejezet).

A tagok aktivitását szervezetek szerint vizsgálva megállapítható, hogy a „C” szervezet kivételével minden csoport esetében nőtt a minden alkalommal résztvevő válaszadók aránya a csoportfoglalkozás után, a legnagyobb emelkedés az „A” szervezet esetében figyelhető meg.

9. táblázat: A szervezeti programokon való részvétel gyakorisága szervezetek szerint

Az elmúlt egy évben milyen gyakran vett részt a szervezet programjain?	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Minden alkalommal	Nullmérés	11.7%	22.9%	17.6%%	12.9%	19.0%
	Hatásmérés	20.6%	25.9%	n.a.	14.3%	25.0%
A programok több mint felén	Nullmérés	43.3%	45.8%	52.9%	16.1%	57.1%
	Hatásmérés	35.3%	48.1%	75.0%	35.7%	56.2%
A programok kevesebb mint felén	Nullmérés	38.3%	27.1%	29.4%	54.8%	19.0%
	Hatásmérés	35.3%	25.9%	25.0%	28.6%	18.8%
Nem vettem részt egyetlen programon sem	Nullmérés	6.7%	4.2%	n.a.	16.1%	4.8%
	Hatásmérés	8.8%	n.a.	n.a.	21.4%	n.a.

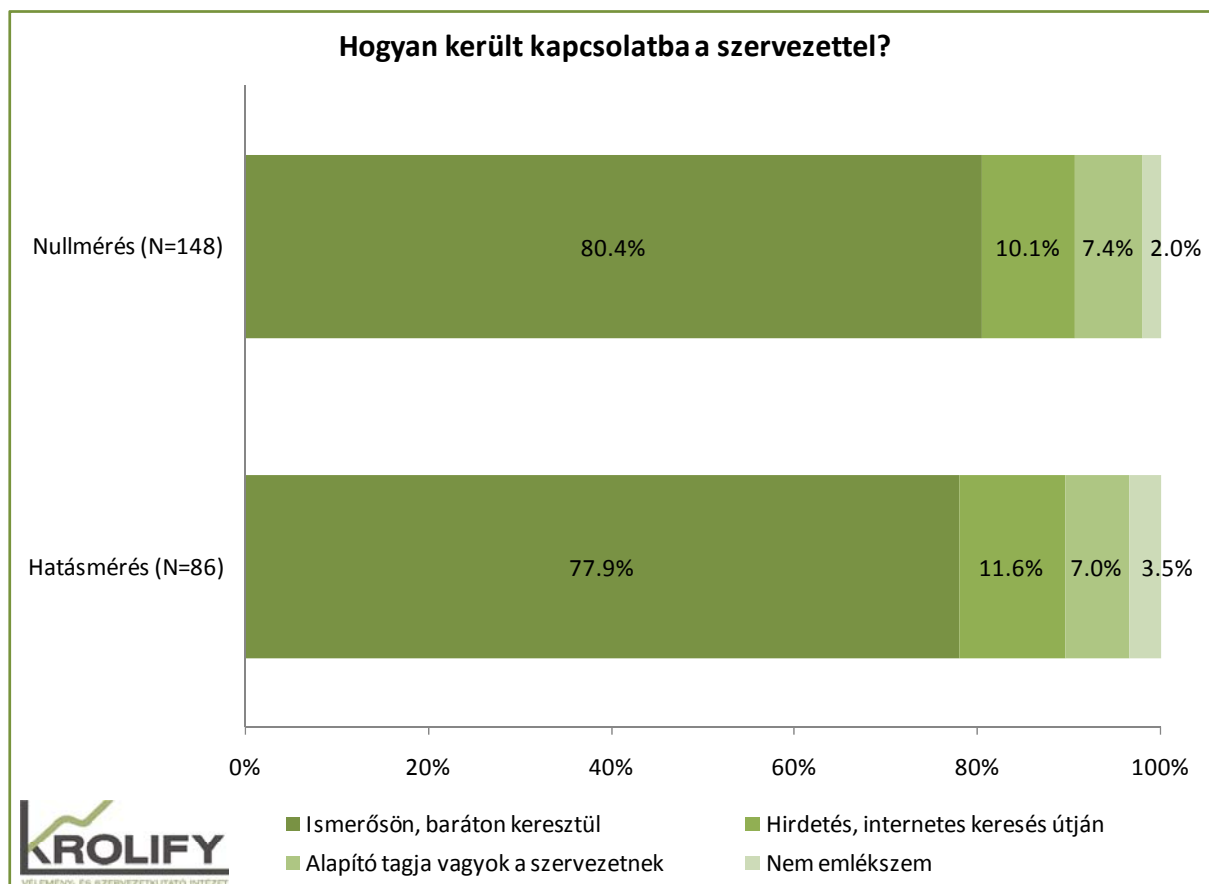
4.2.2. A szervezethez fűződő személyes viszony

Ebben a fejezetben a felmérésben résztvevő csoporttagoknak a szervezetükhöz fűződő személyes viszonyának néhány dimenzióját mutatjuk be. Kitérünk arra, hogy a válaszadók a múltban milyen módon kerültek kapcsolatba a szervezetükkel, hogyan jellemzik jelenlegi viszonyukat a szervezethez, ez a viszony hogyan fog alakulni a jövőben. Emellett érintjük a válaszadók szervezetben betöltött szerepét is.

A tagsági viszony múltja, jelene és jövője

A tagok válaszai alapján a résztvevők négyötöde informális módon, ismerősön vagy barátan keresztül került kapcsolatba a szervezettel, tizedük pedig formális módon, hirdetés vagy internetes keresés eredményeképpen; 7%-uk az alapítósója a szervezet tagja, 2-3.5%-uk pedig nem emlékszik tagsága kezdetére. Nem meglepő módon nincs különbség a nullmérés és a hatásmérés eredményei között.

22. ábra: A tagsági viszony kezdete



A szervezeti tagság múltját szervezetenként vizsgálva megállapítható, hogy az informális kapcsolódás leginkább az „A” szervezetre, a formális kapcsolatfelvétel pedig az „E” szervezetre jellemző; az alapítás óta jelenlévő tagokat legnagyobb arányban a „D” szervezet válaszadói között találhatunk.

Ami a szervezethez fűződő jelenlegi viszonyt illeti, a válaszadók négyötödét jó érzéssel tölti el, hogy a szervezet tagja, 14-19%-uk pedig részben örül szervezeti tagságának. A teljes populációt figyelembe véve a nullmérés és a hatásmérés eredményei között nem tapasztalható különbség, vagyis a csoportfoglalkozás nem befolyásolta a válaszadók szervezethez való viszonyát. Emellett nem volt hatással a szervezethez fűződő személyes viszonyra a szociodráma csoport azok körében sem, akik részt vettek a csoportfoglalkozáson. A felmérésben résztvevő szervezetek közötti összehasonlításban a „D” szervezet tagjai körében a legalacsonyabb azok aránya, akiket jó érzéssel tölti el a csoporthoz tartozás.

10. táblázat: A szervezethez fűződő viszony jelenleg

Hogyan jellemezné a szervezethez fűződő viszonyát?	Nullmérés (N=147)	Hatásmérés (N=86)
Jó érzéssel tölt el, hogy a szervezet tagja vagyok	80.8%	82.7%
Részből örülök annak, hogy a szervezet tagja vagyok	19.2%	14.4%
Nem tölt el semmilyen érzéssel, hogy ehhez a szervezethez tartozhatok	n.a.	1.9%
Egyáltalán nem örülök annak, hogy a szervezet tagja vagyok	n.a.	1.0%
Összesen	100.0%	100.0%

Végezetül, a szervezethez fűződő viszony jövője a jelenlegi kapcsolattal megegyező képet mutat, vagyis a válaszadók négyötöde saját bevallása szerint stabil tag és az is marad, közel egyötödében viszont felmerült, hogy felfüggeszti a tagságát. Az eredmények hasonlósága nem véletlen, akiket jó érzéssel tölt el, hogy a szervezet tagja, azok 89%-a stabil tag marad, akik pedig csak részből örülnek a szervezeti tagságuknak, azok 43%-a tag marad, 55%-ában azonban felmerült, hogy felfüggeszti a tagságát. A tagsági viszony jelenlegi megítéléséhez hasonlóan a jövőt illető tervek között sincs különbség a nullmérés és a hatásmérés eredményei között, mint ahogy a csoportfoglalkozáson résztvevők és nem résztvevők véleménye között sem a csoportfoglalkozás után. Mindez azt jelenti, hogy a csoportfoglalkozás a teljes sokaság és a csoportfoglalkozáson résztvevők körében sem gyakorolt hatást a szervezetek tagságának a szervezethez fűződő jelenlegi és jövőbeli viszonyára.

11. táblázat: A szervezethez fűződő viszony a jövőben

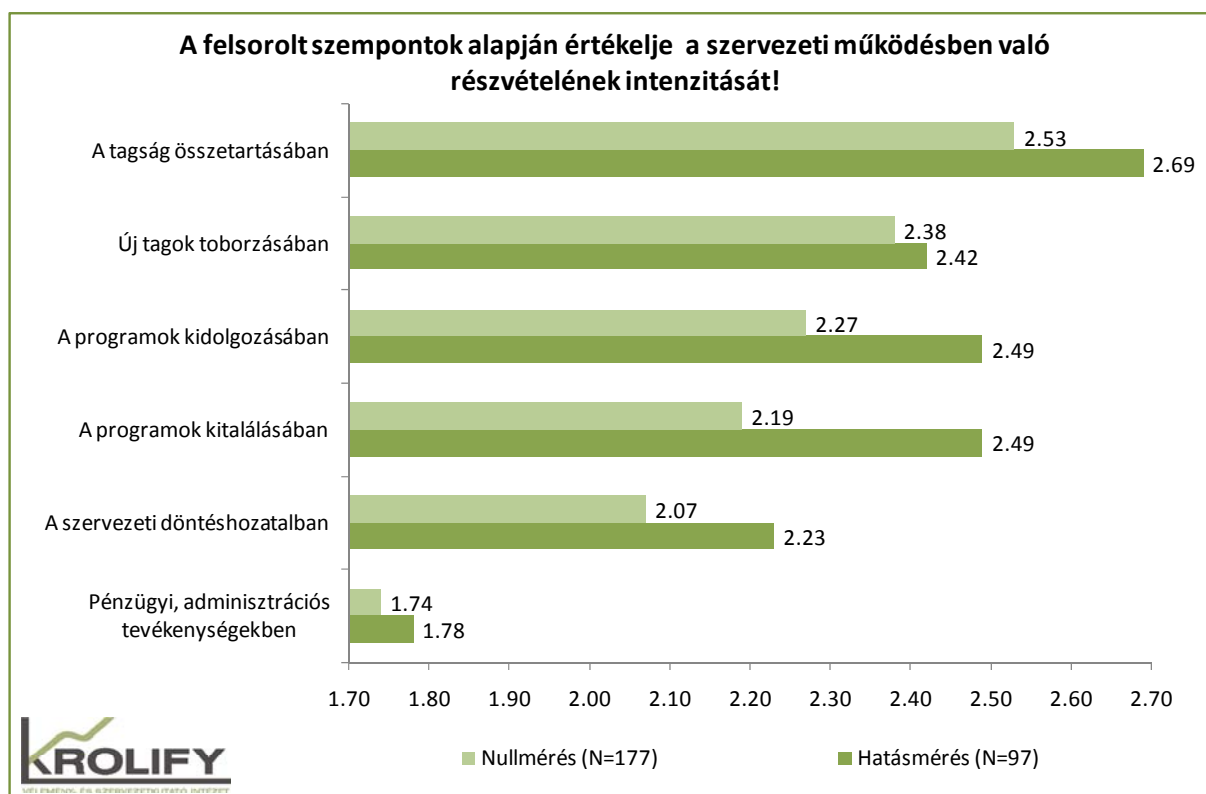
Az alábbi állítások közül melyik áll legközelebb az Ön véleményéhez?	Nullmérés (N=141)	Hatásmérés (N=77)
Stabil tag vagyok és maradok a szervezetben	79.7%	79.4%
Felmerült bennem, hogy felfüggesztem a tagságomat	19.8%	16.5%
Hamarosan felfüggesztem a tagságomat	0.6%	2.1%
Már felfüggesztettem a tagságomat	n.a.	2.1%
Összesen	100.0%	100.0%

Végezetül megjegyezzük, hogy a felmérésben résztvevő szervezetek közül a „B” szervezet tagjai vallják magukat legnagyobb, és a „C” szervezet válaszadói a legkisebb arányban stabil tagnak.

A szervezetben betöltött szerep

A szervezethez fűződő viszony általunk elemzett – a szervezeti tagság szubjektív megítélése melletti – másik aspektusa a szervezet működésében való részvétel intenzitása. Ennek egyik dimenzióját, a szervezet által rendezett programokon való részvételt illetően korábban már megállapítottuk, hogy a válaszadók kétharmada-háromnegyede a programok több mint felén vagy minden alkalommal jelen volt a szervezet programjain, egyharmada-kétötöde pedig a rendezvények kevesebb mint felén vagy egyetlen programon sem jelent meg. A szervezeti működésben való részvétel többi dimenziójának intenzitását mutatja be a következő ábra:²

12. táblázat: A szervezeti működésben való részvétel intenzitása



Az eredmények alapján a válaszadók a szociális tevékenységekben – vagyis a tagság összetartásában, illetve új tagok toborzásában – a leginkább aktívak, ezeket követik a programszervezés tevékenységei, végül a tagok a szervezet mindennapi működésével kapcsolatos tevékenységekben a legkevésbé aktívak.

² A válaszadóknak az egyes szempontokat az iskolai osztályzatokhoz hasonlóan egy ötfokozatú skála segítségével kellett értékelniük, ahol az 1-es azt jelentette, hogy soha nem vesz részt az adott tevékenységben, az 5-ös pedig azt, hogy mindig részt vesz. Az ábra az adott osztályzatok átlagát mutatja be.

Emellett az ábra alapján az is megállapítható, hogy a csoportfoglalkozás után a szervezetek tagsága az összes tevékenységet tekintve aktívabbnak tekinthető, mint a csoportfoglalkozás előtt. Ezek az eredmények összhangban állnak az aktivitás korábban elemzett mutatójával, hiszen a szervezetek által szervezett programokon való részvétel szintén emelkedett a csoportfoglalkozás után. A különböző tevékenységekből számolt összevont aktivitásmutató értéke 2.19 volt a csoportfoglalkozás előtt és 2.35 a csoportfoglalkozás után, ami azt jelenti, hogy egyrészt a válaszadók a közepesnél kevésbé aktívak a szervezeti működésben, másrészt a csoportfoglalkozás után emelkedett a szervezetek tagságának aktivitása.

Amennyiben az aktivitást a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint vizsgáljuk, azt tapasztalhatjuk, hogy egyfelől a később a csoportfoglalkozáson résztvettek már a csoportfoglalkozás előtt is magasabb aktivitással voltak jellemezhetőek, mint a csoportfoglalkozáson nem résztvevők, másfelől viszont a csoportfoglalkozás az azon részt nem vevők körében is növelte az aktivitást:

13. táblázat: A szervezeti működésben való részvétel intenzitása a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint

Tevékenység	Nullmérés		Hatásmérés	
	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek
A programok kitalálásában	1.69	3.38	1.92	3.71
A programok kidolgozásában	1.80	3.38	1.95	3.65
A szervezeti döntéshozatalban	1.57	3.27	1.58	3.61
A tagság összetartásában	2.19	3.35	2.35	3.42
Új tagok toborzásában	2.29	2.60	2.27	2.74
Pénzügyi, adminisztrációs tevékenységekben	1.42	2.50	1.41	2.58
Összevont aktivitás-mutató	1.83	3.08	1.91	3.28
N	125	52	66	31

A felmérésben résztvevő öt szervezet tagsága közül az „E” és a „C” szervezeté a legaktívabb, a „D” és a „B” szervezeté pedig a legkevésbé aktív. A csoportfoglalkozás az „A”, a „B” és az „E” szervezet válaszadói

körében az összes tevékenységet, illetve az összevont aktivitás-mutatót is tekintve növelte az aktivitást, a „C” és a „D” szervezet esetében pedig csökkentette a tagok részvételének intenzitását a szervezeti működésben.

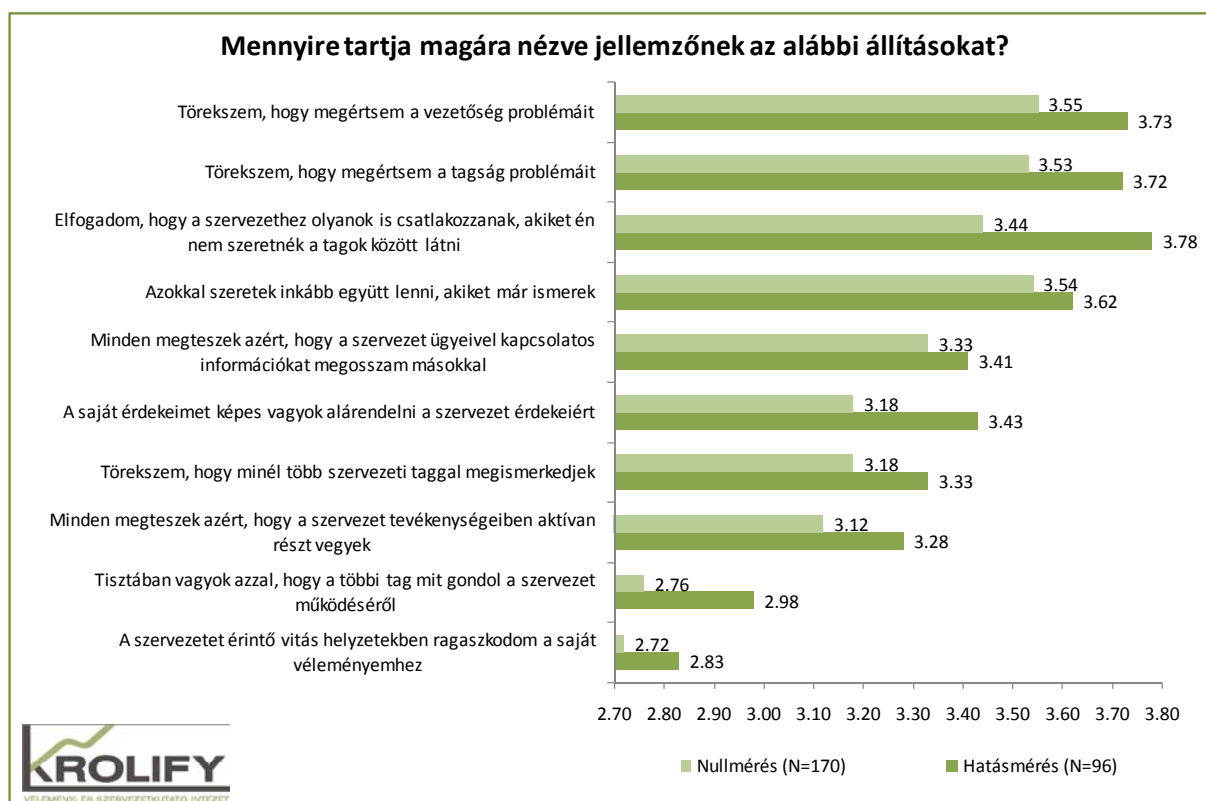
14. táblázat: A szervezeti működésben való részvétel intenzitása szervezetek szerint

Tevékenység	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
A programok kitalálásában	Nullmérés	1.97	1.81	3.06	1.97	3.29
	Hatásmérés	2.35	2.19	2.86	2.15	3.44
A programok kidolgozásában	Nullmérés	2.03	2.00	3.00	1.94	3.43
	Hatásmérés	2.29	2.30	2.86	2.00	3.50
A szervezeti döntéshozatalban	Nullmérés	2.03	1.69	2.59	1.90	2.86
	Hatásmérés	2.09	1.96	2.29	1.85	3.25
A tagság összetartásában	Nullmérés	2.57	2.35	3.29	2.06	2.90
	Hatásmérés	2.82	2.63	3.29	1.92	2.88
Új tagok toborzásában	Nullmérés	2.50	2.29	2.76	2.39	1.90
	Hatásmérés	2.68	2.41	2.43	2.31	2.00
Pénzügyi, adminisztrációs tevékenységekben	Nullmérés	1.72	1.50	2.06	1.65	2.24
	Hatásmérés	1.88	1.52	1.71	1.54	2.25
Összevont aktivitás-mutató	Nullmérés	2.14	1.94	2.79	1.98	2.77
	Hatásmérés	2.35	2.17	2.57	1.96	2.89
N	Nullmérés	60	48	17	31	21
	Hatásmérés	34	27	7	13	16

A szervezethez való viszonyulást a szervezet működésében való részvétel mellett néhány személyiségjellemző segítségével is illusztrálhatjuk. A kérdőív kitöltése során a válaszadóknak különböző, a személyiségükre vonatkozó állítást kellett megítélniük aszerint, hogy mennyire találják jellemzőnek magukra nézve. Az eredményeket a következő ábra foglalja össze:³

³ A válaszadóknak az egyes állításokat az iskolai osztályzatokhoz hasonlóan egy ötfokozatú skála segítségével kellett értékelniük, ahol az 1-es azt jelentette, hogy egyáltalán nem jellemző rájuk az adott állítás, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon jellemző. Az ábra az adott osztályzatok átlagát mutatja be.

23. ábra: Személyiségjellemzők



A válaszadókra saját megítélésük szerint leginkább az jellemző, hogy törekszenek megérteni a vezetőség, illetve a tagság problémáit. Emellett az „Elfogadom, hogy a szervezethez olyanok is csatlakozzanak, akiket én nem szeretnék a tagok között látni”, valamint az „Azokkal szeretek inkább együtt lenni, akiket már ismerek” látszólag egymásnak ellentmondó állítások is viszonylag komoly támogatottságot kaptak. Ahogy korábban említettük, a tagok aktivitása a közepesnél némileg mérsékeltebb, amivel összefügg az, hogy a „Minden megteszek azért, hogy a szervezet tevékenységeiben aktívan részt vegyek” állítást közepesen tartották magukra jellemzőnek a válaszadók. A résztvevőkre saját bevallásuk szerint legkevésbé az jellemző, hogy tisztában vannak azzal, hogy a többi tag mit gondol a szervezet működéséről, illetve hogy a szervezetet érintő vitás helyzetekben ragaszkodnak a saját véleményükhöz. Az ábra alapján az is megállapítható, hogy a csoportfoglalkozás után az összes személyiségjegy jellemzőbb lett a válaszadókra, mint a csoportfoglalkozás előtt.

Ahogy a tagság különböző tevékenységekben való részvételének intenzitása esetében, úgy a szervezettel kapcsolatos személyiségjellemzők esetében is az tapasztalható, hogy a később a csoportfoglalkozáson résztvettek már a csoportfoglalkozás előtt is pozitívabban viszonyultak a szervezethez, mint a

csoportfoglalkozáson nem résztvevők, másrészt viszont a csoportfoglalkozás az azon részt nem vevők körében is pozitív irányba mozdította a szervezettel kapcsolatos személyiségjellemzőket:

15. táblázat: Személyiségjellemzők a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint

Személyiségjellemző	Nullmérés		Hatásmérés	
	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek
Minden megteszek azért, hogy a szervezet tevékenységeiben aktívan részt vegyek	2.67	4.16	2.78	4.32
Minden megteszek azért, hogy a szervezet ügyeivel kapcsolatos információkat megosszam másokkal	3.12	3.82	3.09	4.06
Töreksem, hogy minél több szervezeti taggal megismerkedjek	2.95	3.71	3.02	4.00
Töreksem, hogy megértsem a vezetőség problémáit	3.13	4.53	3.32	4.58
Töreksem, hogy megértsem a tagság problémáit	3.15	4.41	3.34	4.52
A saját érdekeimet képes vagyok alárendelni a szervezet érdekeiért	2.92	3.78	3.15	4.00
Tisztában vagyok azzal, hogy a többi tag mit gondol a szervezet működéséről	2.53	3.29	2.80	3.35
A szervezetet érintő vitás helyzetekben ragaszkodom a saját véleményemhez	2.45	3.35	2.52	3.48
Elfogadom, hogy a szervezethez olyanok is csatlakozzanak, akiket én nem szeretnék a tagok között látni	3.34	3.67	3.62	4.13
Azokkal szeretek inkább együtt lenni, akiket már ismerek	3.60	3.41	3.62	3.65
N	119	51	65	31

A személyiségjellemzőket szervezetek szerint vizsgálva kijelenthető, hogy a leginkább pozitívan a „C” és az „E”, legkevésbé pozitívan pedig a „D” és az „A” szervezet tagjai viszonyulnak szervezetükhöz. A nullmérés és a hatásmérés eredményeit összehasonlítva pedig megállapítható, hogy csak a „Töreksem, hogy megértsem a tagság problémáit”, illetve a „A saját érdekeimet képes vagyok alárendelni a szervezet érdekeiért” állítás megítélésére gyakorolt pozitív hatást valamennyi szervezet esetében a csoportfoglalkozás.

16. táblázat: Személyiségjellemzők szervezetek szerint

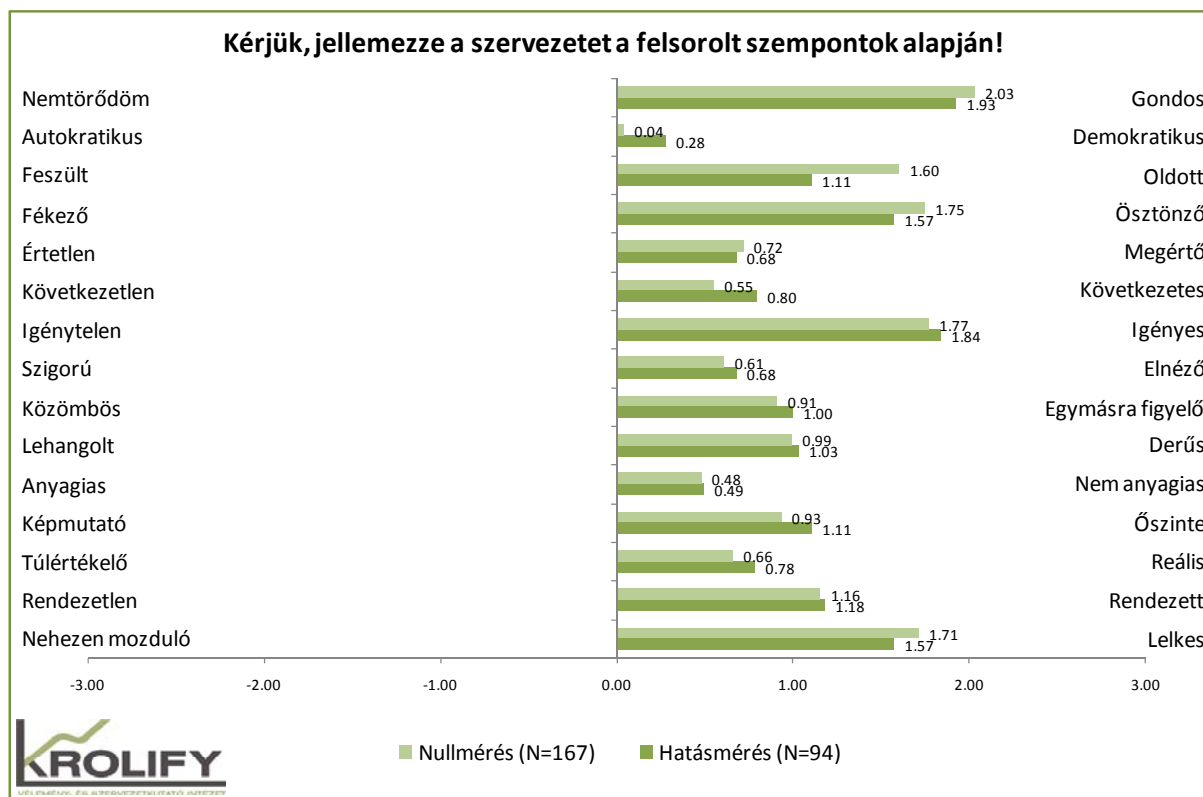
Személyiségjellemző	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Minden megteszek azért, hogy a szervezet tevékenységeiben aktívan részt vegyek	Nullmérés	2.80	3.00	4.29	2.87	3.62
	Hatásmérés	3.06	3.33	4.00	2.62	3.88
Minden megteszek azért, hogy a szervezet ügyeivel kapcsolatos információkat megosszam másokkal	Nullmérés	3.33	3.15	3.71	3.13	3.71
	Hatásmérés	3.42	3.22	3.43	3.08	3.94
Töreksem, hogy minél több szervezeti taggal megismerkedjek	Nullmérés	3.04	3.13	4.53	2.63	3.33
	Hatásmérés	3.12	3.52	4.43	2.62	3.56
Töreksem, hogy megértsem a vezetőség problémáit	Nullmérés	3.33	3.64	4.47	3.07	3.90
	Hatásmérés	3.55	3.67	4.43	3.46	4.13
Töreksem, hogy megértsem a tagság problémáit	Nullmérés	3.42	3.38	4.53	3.00	4.10
	Hatásmérés	3.55	3.56	4.86	3.08	4.38
A saját érdekeimet képes vagyok alárendelni a szervezet érdekeiért	Nullmérés	3.13	3.19	3.88	2.57	3.57
	Hatásmérés	3.39	3.41	4.00	2.92	3.69
Tisztában vagyok azzal, hogy a többi tag mit gondol a szervezet működéséről	Nullmérés	2.64	2.64	3.82	2.20	3.29
	Hatásmérés	2.91	2.89	4.14	2.00	3.56
A szervezetet érintő vitás helyzetekben ragaszkodom a saját véleményemhez	Nullmérés	2.44	2.81	3.18	2.27	3.52
	Hatásmérés	2.76	2.81	3.43	2.08	3.37
Elfogadom, hogy a szervezethez olyanok is csatlakozzanak, akiket én nem szeretnék a tagok között látni	Nullmérés	3.33	3.53	3.47	3.70	3.10
	Hatásmérés	3.91	3.93	4.00	3.00	3.81
Azokkal szeretek inkább együtt lenni, akiket már ismerek	Nullmérés	3.38	3.94	3.24	3.57	3.29
	Hatásmérés	3.61	4.11	3.29	3.15	3.37
N	Nullmérés	55	47	17	30	21
	Hatásmérés	33	27	7	13	16

4.2.3. A szervezet megítélése általánosságban

A szervezethez fűződő egyéni viszonyulás vizsgálata után az utolsó részben a szervezet általánosságban való megítélésével foglalkozunk. Ezzel a témával kapcsolatban két kérdés szerepelt a kérdőívben: a válaszadóknak egyrészt ellentétpárok segítségével kellett jellemezniük a szervezetüket, másrészt a korábbiakhoz hasonlóan különböző állításokról kellett eldönteniük, hogy mennyire jellemzőek a szervezetükre nézve.

Az első kérdés során a szervezetet egy -3-tól +3-ig terjedő skálán kellett elhelyezniük a megkérdezetteknek aszerint, hogy mennyire jellemző az adott tulajdonság a szervezetre; a skála végpontjait egy ellentétpár egy-egy tagja alkotta. Az eredmények alapján a tagok alapvetően pozitívan ítélik meg a szervezeteket, hiszen valamennyi ellentétpár esetében az értékelések átlaga a pozitív ellentétpárhoz esik közelebb. Ami az egyes szempontokat illeti, a válaszadók szerint a szervezetek leginkább a gondos, az igényes, a lelkes és az ösztönző, legkevésbé pedig a demokratikus, a nem anyagi, a megértő és a reális jelzőkkel jellemezhetőek. Az összességében inkább pozitív jellemzést mutatja, hogy a 15 ellentétpár értékeléséből számított összevont mutató értéke a nullmérés és a hatásmérés során is 1.07 volt. Ezzel az eredménnyel összhangban kijelenthető, hogy a csoportfoglalkozás nem befolyásolta jelentős mértékben szervezet megítélését a teljes sokaság körében; egyedül a feszült-oldott ellentétpár esetben figyelhető komolyabb – fél osztályzatnyi – különbség a nullmérés és a hatásmérés során adott válaszok átlagában: a csoportfoglalkozás után a tagok feszültebbnek tartották a szervezetüket, mint a csoportfoglalkozás előtt.

24. ábra: Szervezeti tulajdonságok (I.)



A tulajdonságok megítélését az alábbi ábra segítségével is illusztrálhatjuk, ahol az egyes tulajdonságok méretét az határozta meg, hogy a válaszadók mennyire tartották jellemzőnek szervezetükre csoportfoglalkozás után:

25. ábra: Szervezeti tulajdonságok (II.)



Amennyiben nem a teljes sokaságot nézzük, hanem összehasonlítjuk a csoportfoglalkozáson résztvettek és az azokon nem résztvettek osztályzatainak átlagát, megállapíthatjuk, hogy már a csoportfoglalkozás előtt nagyobb (legalább fél osztályzatnyi) eltérés figyelhető meg a két csoport között a közömbös-egymásra figyelő, az anyagias-nem anyagias és a rendezetlen-rendezett ellentétpár esetén. Ezek alapján kijelenthető, hogy a csoportfoglalkozáson résztvettek szerint a szervezetük inkább egymásra figyelő, kevésbé anyagias és rendezettebb volt már a szociodráma csoport előtt is, mint a csoportfoglalkozáson nem résztvettek szerint, és ezek a különbségek a csoportfoglalkozás után is fennmaradtak. Ezeken az ellentétpárokon kívül a csoportfoglalkozás után a lehangolt-derűs és a nehezen mozduló-lelkes ellentétpár esetében tapasztalható jelentősebb eltérés a csoportfoglalkozáson résztvettek és nem résztvettek véleményében: a csoportban résztvevők a foglalkozás után szervezetüket derűsebbnek, ugyanakkor nehezebben mozdulónak jellemezték, mint a szociodráma csoportban nem résztvevők.⁴ Végezetül a csoporton résztvettek és nem résztvettek véleményében tapasztalható különbség egyedül a következtelen-következetes ellentétpár esetében változott nagyobb mértékben a csoportfoglalkozás után a csoport előtti helyzethez képes, mégpedig azért, mert a foglalkozáson résztvevők sokkal inkább következetesnek tartják szervezetüket a csoport után, mint előtte. Összességében kijelenthető, hogy a

⁴ Bár meg kell jegyezni, hogy ebben a két esetben az eltérés már a csoport előtt is közel fél osztályzatnyi volt.

szociodráma csoport az azon részt nem vevők körében nem gyakorolt hatást a szervezet megítélésére, míg a csoporton résztvevők véleménye egyetlen, az előbb említett következtelen-következetes ellentétpár esetében változott nagyobb mértékben a csoport után.

17. táblázat: Szervezeti tulajdonságok a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint

Tulajdonság	Nullmérés		Hatásmérés	
	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek
Nemtörődöm (-3) Gondos (+3)	2.01	2.08	1.92	1.94
Autokrata (-3) Demokrata (+3)	0.03	0.08	0.14	0.55
Feszült (-3) Oldott (+3)	1.74	1.29	1.24	0.84
Fékező (-3) Ösztönző (+3)	1.72	1.82	1.56	1.61
Értetlen (-3) Megértő (+3)	0.59	1.00	0.60	0.84
Következtelen (-3) Következetes (+3)	0.60	0.43	0.65	1.10
Igénytelen (-3) Igényes (+3)	1.80	1.71	1.82	1.87
Szigorú (-3) Elnéző (+3)	0.66	0.51	0.73	0.58
Közömbös (-3) Egymásra figyelő (+3)	0.72	1.35	0.74	1.52
Lehangolt (-3) Derűs (+3)	0.85	1.31	0.84	1.42
Anyagias (-3) Nem anyagias (+3)	0.28	0.92	0.19	1.10
Képmutató (-3) Őszinte (+3)	0.80	1.24	0.95	1.42
Túlértékelő (-3) Reális (+3)	0.59	0.82	0.76	0.84
Rendezetlen (-3) Rendezett (+3)	1.36	0.71	1.35	0.84
Nehezen mozduló (-3) Lelkes (+3)	1.86	1.37	1.76	1.19
Összevont tulajdonság- mutató	1.05	1.11	1.02	1.18
N	116	51	63	31

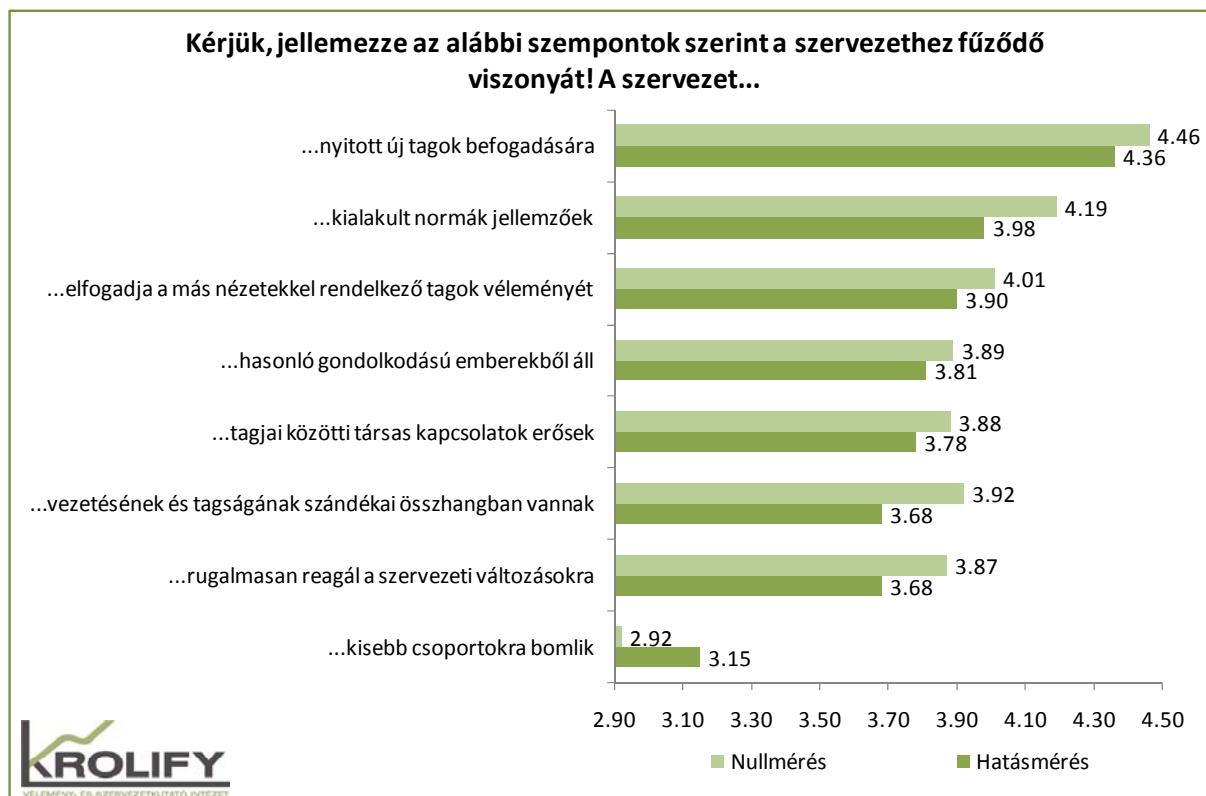
A szervezeti tulajdonságokat a felmérésben résztvevő csoportok szerinti bontásban vizsgálva általánosságban megállapítható, hogy leginkább pozitívan a „C”, legkevésbé pozitívan pedig a „D” szervezet tagjai viszonyulnak a csoportjukhoz – előbbi szervezet esetében pozitívabban, utóbbi csoport esetében pedig negatívabban ítélték meg a tagok a szervezetet a csoportfoglalkozás után, de összességében az tapasztalható, hogy a csoportfoglalkozás egyik szervezet esetében sem befolyásolta jelentős mértékben a tagok átlagos képét a szervezetről. Ha nem az általános képet, hanem az egyes tulajdonságokat nézzük, akkor komolyabb – legalább egy teljes osztályzatot elérő – változást figyelhetünk meg a „C” szervezet esetében, amelynek tagjai jóval demokratikusabbnak tartották csoportjukat a foglalkozás után, illetve a „D” szervezet esetében, ahol a válaszadók sokkal inkább feszültnek, fékezőnek és rendezetlennek jellemezték a szervezetüket a szociodráma csoport után, mint előtte. Az összes szervezetet figyelembe véve a csoportfoglalkozás utáni vélemények a legnagyobb mértékben a feszült-oldott, az értetlen-megértő, az anyagi-as-nem anyagi-as és a rendezetlen-rendezett tulajdonságpár, legkisebb mértékben pedig a szigorú-elnéző és a nehezen mozduló-lelkes ellentétpár esetében különböztek a csoportfoglalkozás előtti véleményektől.

18. táblázat: Szervezeti tulajdonságok szervezetek szerint

Tulajdonság	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
Nemtörődöm (-3)	Nullmérés	2.08	2.36	1.82	1.67	1.86
Gondos (+3)	Hatásmérés	2.13	2.07	1.71	1.00	2.13
Autokrata (-3)	Nullmérés	-0.29	-0.55	0.29	0.20	1.76
Demokrata (+3)	Hatásmérés	-0.06	-0.33	1.43	0.38	1.38
Feszült (-3)	Nullmérés	1.75	2.09	1.59	1.00	1.05
Oldott (+3)	Hatásmérés	1.35	1.67	1.86	-0.38	0.56
Fékező (-3)	Nullmérés	1.65	2.26	1.65	1.37	1.48
Ösztönző (+3)	Hatásmérés	2.00	1.93	1.57	0.08	1.38
Értetlen (-3)	Nullmérés	0.21	0.89	1.53	0.47	1.29
Megértő (+3)	Hatásmérés	0.83	0.33	2.14	0.08	0.81
Következetlen (-3)	Nullmérés	0.23	1.04	0.29	0.37	0.71
Következetes (+3)	Hatásmérés	0.60	0.81	0.86	0.62	1.25
Igénytelen (-3)	Nullmérés	1.92	2.06	1.29	1.57	1.43
Igényes (+3)	Hatásmérés	2.20	2.07	1.43	1.00	1.63
Szigorú (-3)	Nullmérés	1.25	0.11	0.65	0.50	0.29
Elnéző (+3)	Hatásmérés	1.17	0.22	1.14	0.69	0.31
Közömbös (-3)	Nullmérés	0.62	0.94	1.29	0.87	1.33
Egymásra figyelő (+3)	Hatásmérés	0.87	0.78	2.00	1.08	1.13
Lehangolt (-3)	Nullmérés	0.62	1.15	1.65	0.70	1.48
Derűs (+3)	Hatásmérés	0.80	1.30	2.00	0.38	1.13
Anyagias (-3)	Nullmérés	0.17	0.28	0.65	1.10	0.67
Nem anyagias (+3)	Hatásmérés	0.77	-0.56	0.86	1.77	0.56
Képmutató (-3)	Nullmérés	0.54	0.96	1.29	1.00	1.48
Őszinte (+3)	Hatásmérés	0.90	0.93	1.57	1.62	1.19
Túlértékelő (-3)	Nullmérés	0.65	0.85	1.00	0.23	0.57
Reális (+3)	Hatásmérés	0.70	1.22	1.57	0.08	0.44
Rendezetlen (-3)	Nullmérés	1.63	1.80	0.71	0.67	-0.38
Rendezett (+3)	Hatásmérés	1.94	1.78	1.00	-0.54	0.19
Nehezen mozduló (-3)	Nullmérés	1.92	2.19	1.59	0.67	1.71
Lelkes (+3)	Hatásmérés	1.77	1.93	1.57	0.15	1.75
Összevont tulajdonság- mutató	Nullmérés	1.01	1.23	1.15	0.82	1.11
	Hatásmérés	1.20	1.08	1.51	0.53	1.05
N	Nullmérés	52	47	17	30	21
	Hatásmérés	31	27	7	13	16

A kérdőív utolsó kérdéseként a válaszadóknak a szervezetre vonatkozó állításokat kellett értékelniük.⁵ Az értékelések átlagát mutatja be a következő ábra:

26. ábra: Szervezeti jellemzők



A válaszadók leginkább azt tartották jellemzőnek a szervezetre nézve, hogy az nyitott új tagok befogadására, illetve kialakult normák jellemzik, messze legkevésbé pedig azt, hogy kisebb csoportokra bomlik. Ahogy az a korábbiak során, úgy ebben az esetben is megfigyelhető volt, hogy a válaszadók kritikusabban viszonyultak a szervezethez a csoportfoglalkozás után, hiszen az összes pozitív állítás kevésbé, az egyetlen negatív kijelentés („A szervezet kisebb csoportokra bomlik”) pedig inkább jellemző volt a szervezetre a szociodráma csoport után, mint előtte.

A szociodráma csoporton való részvétel alapján vizsgálva a szervezetre vonatkozó állítások megítélését megállapítható, hogy egyrészt nem tapasztalhatóak eltérések az állítások értékelésében a csoportfoglalkozáson résztvettek és a csoportokon nem résztvettek között sem a nullmérés, sem a

⁵ A válaszadóknak az egyes állításokat az iskolai osztályzatokhoz hasonlóan egy ötfokozatú skála segítségével kellett értékelniük, ahol az 1-es azt jelentette, hogy egyáltalán nem jellemző a szervezetre az adott állítás, az 5-ös pedig azt, hogy nagyon jellemző.

hatásmérés során, másrészt a csoportfoglalkozás nem befolyásolta a véleményeket sem a résztvevők, sem a szociodráma csoporton nem résztvevők körében:

19. táblázat: Szervezeti jellemzők megítélése a csoportfoglalkozáson való részvétel szerint

A szervezet...	Nullmérés		Hatásmérés	
	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek	Csoport- foglalkozáson nem résztvettek	Csoport- foglalkozáson résztvettek
...vezetésének és tagságának szándékai összhangban vannak	4.02	3.71	3.72	3.60
...rugalmasan reagál a szervezeti változásokra	3.87	3.87	3.69	3.66
...tagjai közötti társas kapcsolatok erősek	3.84	3.96	3.71	3.90
...nyitott új tagok befogadására	4.42	4.55	4.38	4.33
...elfogadja a más nézetekkel rendelkező tagok véleményét	3.96	4.12	3.83	4.03
...kialakult normák jellemzőek	4.18	4.22	3.96	4.00
...hasonló gondolkodású emberekből áll	3.84	4.00	3.78	3.87
...kisebb csoportokra bomlik	2.84	3.11	3.02	3.40

Végezetül a felmérésben résztvevő öt csoport közül a „D” szervezet tagjai nyilatkoztak legkritikusabban a szervezetükről:

20. táblázat: Szervezeti jellemzők megítélése szervezet szerint

Személyiségjellemző	Mérés	„A” szervezet	„B” szervezet	„C” szervezet	„D” szervezet	„E” szervezet
...vezetésének és tagságának szándékai összhangban vannak	Nullmérés	3.91	4.06	3.93	3.67	3.94
	Hatásmérés	3.71	3.83	3.57	3.08	3.93
...rugalmasan reagál a szervezeti változásokra	Nullmérés	4.00	4.13	3.69	3.38	3.80
	Hatásmérés	3.87	3.87	3.86	2.38	4.07
...tagjai közötti társas kapcsolatok erősek	Nullmérés	3.66	4.30	4.35	3.12	4.00
	Hatásmérés	3.64	4.31	4.17	2.27	4.07
...nyitott új tagok befogadására	Nullmérés	4.43	4.63	4.47	4.43	4.20
	Hatásmérés	4.40	4.59	4.43	4.00	4.13
...elfogadja a más nézetekkel rendelkező tagok véleményét	Nullmérés	4.02	3.98	4.12	3.96	4.05
	Hatásmérés	4.03	3.92	4.14	3.46	3.87
...kialakult normák jellemzők	Nullmérés	4.10	4.57	4.13	3.93	4.05
	Hatásmérés	4.04	4.36	3.71	3.31	3.93
...hasonló gondolkodású emberekből áll	Nullmérés	3.84	3.69	4.00	4.00	4.20
	Hatásmérés	3.59	3.92	4.29	3.62	4.00
...kisebb csoportokra bomlik	Nullmérés	3.05	2.70	2.37	3.09	3.40
	Hatásmérés	3.28	2.92	3.00	2.80	3.60

5. Összefoglalás

Ebben a fejezetben összefoglaljuk a hatásvizsgálat eredményeit, kiemelve a szociodráma foglalkozásoknak a szervezeti tagságra gyakorolt hatásait. Az eredmények szerint a válaszadók leggyakrabban emailen, illetve személyesen, és nagyjából fele-fele arányban inkább a vezetéstől, illetve a vezetéstől és más tagoktól is értesülnek a szervezettel kapcsolatos eseményekről. A szervezeten belüli információáramlás különböző dimenzióit – mennyiségét, gyakoriságát, időzítését és módját – a közepesnél jobbnak, a jónál viszont némileg kevésbé kedvezőnek ítélték a szervezeti tagok, a csoportfoglalkozás után pedig romlott az információáramlás értékelése. A szervezetek által szervezett programokat a tagság többsége általában hasznosnak, a programok gyakoriságát pedig teljesen megfelelőnek tartja; akik szerint a programok gyakorisága csak részben megfelelő, azok döntő többsége gyakoribb programokat szeretne. A tagság nagyobbik része a programok több mint felén vagy mindegyikén részt vett, és az ilyen tagok aránya nőtt a csoportok után.

A tagsági viszony múltjára, jelenére és jövőjére vonatkozóan azt tapasztaltuk, hogy a tagság többsége informális módon, ismerősön vagy barátan keresztül került kapcsolatba a szervezettel, zömüket jó érzéssel tölti el, hogy a szervezet tagja és szándékai szerint stabil tag is marad.

Az eredmények alapján a válaszadók a szociális tevékenységekben – vagyis a tagság összetartásában, illetve új tagok toborzásában – a leginkább aktívak, ezeket követik a programszervezés tevékenységei, végül a tagok a szervezet mindennapi működésével kapcsolatos tevékenységekben a legkevésbé aktívak; a csoportfoglalkozás után a szervezetek tagsága az összes tevékenységet tekintve aktívabbnak tekinthető, mint a csoportfoglalkozás előtt.

A szervezethez fűződő személyes viszony, illetve a szervezeti jellemzők megítélése kapcsán elmondható, hogy noha a tagságra saját megítélésük szerint leginkább az jellemző, hogy törekszenek megérteni a vezetőséget, illetve a tagság problémáit, viszont csak közepes támogatottságot kapott az az állítás, hogy a szervezet vezetésének és tagságának szándékai összhangban állnak. A szervezeti tagokat toleránsnak, a szervezeteket pedig nyitottnak lehet tekinteni, hiszen népszerű volt az az állítás, hogy a tagok elfogadják, hogy a szervezethez olyanok is csatlakozzanak, akiket ők nem szeretnének a tagok között látni, illetve az, hogy a szervezet nyitott új tagok befogadására. A szervezeteket a tagság leginkább gondosnak, igényesnek, lelkesnek és ösztönzőnek tekintette, legkevésbé pedig a demokratikus, a nem anyagi, a megértő és a reális jelzőkkel jellemezte.

Végezetül, ami a szociodráma csoportok konkrét hatásait illeti, az eredmények alapján kimutatható volt, hogy a csoportfoglalkozás az azon résztvevők körében javította a szervezetek által rendezett programok hasznosságának megítélését, de ez a pozitív hatás nem mutatkozott meg a szociodráma csoporton nem résztvevők körében. Emellett a résztvevők a nem résztvevőknél kritikusabban ítélték meg az szervezeten belüli információáramlást a csoport után, viszont ez a különbség már a csoportfoglalkozás előtt is tapasztalható volt. A résztvevők aktivitása nőtt a csoport után, de az aktivitás körükben már a csoportok előtt is magasabb volt, mint a nem résztvevőké, ugyanakkor ez a hatás átszivárgott a nem résztvevőkre is, hiszen a csoportok után ők is magasabb aktivitásról számoltak be. Hasonló helyzet figyelhető meg a különböző személyiségjellemzők kapcsán is: a személyiségjegyek alapján a résztvevők pozitívabban viszonyultak a csoport után a szervezethez, mint a nem résztvevők, és noha ez a hozzáállásbeli eltérés már a csoport előtt is fennállt, a csoport után az azon nem résztvevők szervezetükhöz való viszonyulása is kedvezőbbé vált. Ezzel szemben nem gyakorolt hatás a szociodráma csoportfoglalkozás a szervezeti tagsági viszony jelenlegi és jövőbeli értékelésére: a csoportok után a tagság nagy részét továbbra is jó érzéssel tölti el, hogy a csoport tagja, és szándékai szerint stabil tag is marad a jövőben. Emellett nem találtunk különbséget a csoport előtt és után a szervezet jellemzésében sem. Mindez azt jelenti, hogy egyrészt a csoportfoglalkozáson a már eleve aktívabb, a szervezethez alapvetően pozitívabban viszonyuló, a szervezet iránt elkötelezettebb és ezért azzal szemben kritikusabb, a problémák megoldásában nagyobb hajlandóságot mutató tagok vettek részt, másrészt a szociodráma foglalkozás a nem résztvevők körében is növelte az aktivitást és javította a szervezethez való személyes viszonyulást, viszont a csoportfoglalkozás nem befolyásolta a tagsági viszony és a szervezeti jellemzők megítélését.

Hivatkozások

Baumgartner, D. (1986). Sociodrama and the Vietnam combat veteran: A therapeutic release for a wartime experience. *Journal of Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 39, 31-39.

Buchanan, D. R. (1981). Action methods for the criminal justice system. *Federal Probation*, 45, 17-25.

Drew, N. (1990). Psychodrama in nursing education. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama, and Sociometry*, 43, 54-61.

Michael H. Mescon (1959). Sociodrama and Sociometry: Tools for a Modern Approach to Leadership. *Academy of Management Journal*, 2(1), 21–29.

Stein, Steven A.; Ingersoll, R. Elliott (1995). Sociodrama and professional/ethical conflicts. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama & Sociometry*, 48, p31.

Swink, D. F., Siegel, J., & Spodak, B. N. (1984). Saint Elizabeths hospital action training lab for police. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama, and Sociometry*, 37, 94-103.

Függelék

A legnagyobb taglétszámú szervezet esetében a null- és hatásmérésen kívül beiktattunk egy rövid kérdőívet, amelyet csak a szociodráma csoporttagok körében kérdeztünk le. Ez egy 3-4 perc alatt megválaszolható kis kérdőívet jelentett, ún. nyitott kérdésekkel, amelyben a válaszadók különféle kérdésekben fejthették ki válaszaikat. Ezt a kérdőívet közvetlenül a szociodráma csoport utáni délutánon kérdeztük le. Amire hazaértek a résztvevők a szociodráma foglalkozásról, már meg tudták nyitni a kérdőívet, de a csoportfoglalkozás lezárta előtt az még nem volt hozzáférhető. Ez a mérés a nullméréstől és hatásméréstől teljesen független volt, a szociodráma csoportfoglalkozás utáni, azonnali tapasztalatokról kérdeztük meg a csoport résztvevőit. Ezeknek a válaszoknak az elemzésére nincs szükség, mivel nem kapcsolódik a hatásvizsgálathoz, hanem a szociodráma üléseket folytató szakemberek számára ad szakmai visszajelzést. Az itt kapott nyílt kérdésekre adott csoportrésztvevői válaszokat az alábbiakban változtatás nélkül közöljük.

Kérjük, fogalmazza meg röviden, hogy összességében hogyan érezte magát a szervezetfejlesztési foglalkozáson?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Elrepült az idő, de minden pillanata hasznos volt, és nagyon nagyon tanulságos, nagyon élveztem a játékot!	1	10.0	10.0	10.0
	Érdekes és jó volt résztvenni a feladatokban.	1	10.0	10.0	20.0
	Fantasztkusan jól.Választ kaptam kérdéseimre az egyesülettel kapcsolatban.Még akoor is,ha ez nem mindig pozitív válasz	1	10.0	10.0	30.0
	Felszabadult voltam. Jól éreztem magamat, dolgoztam, de nem terhelt meg.	1	10.0	10.0	40.0
	Jól éreztem magam!	1	10.0	10.0	50.0
	Jól,érdekes foglalkozások voltak.Kedves motivátorok.Korrekt levezetés.	1	10.0	10.0	60.0
	Kellemes, érdekes volt	1	10.0	10.0	70.0
	Módszertani segítséget vártam a foglalkozáson. A nap folyamán azonban a dramatikus módszerekkel megoldott feladatok más irányba mentek, ami nagyon sok dologra világított rá. Éleztem a feladatokat és sok következtetést is levontam.	1	10.0	10.0	80.0
	Nagyon jól éreztem magam,feltöltődtem.	1	10.0	10.0	90.0
	pozitív élményekkel lettem gazdagabb	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

A szervezet működés szempontjából milyennek találta a szervezetfejlesztési foglalkozás feladatait?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mindegyik feladatot hasznosnak találtam	8	80.0	80.0	80.0
	A feladatok több mint felét találtam hasznosnak	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

[Egyéb] A szervezet működés szempontjából milyennek találta a szervezetfejlesztési foglalkozás feladatait?

		Frequency	Percent
Missing	System	10	100.0

[1. feladat] A szervezetfejlesztési foglalkozáson leginkább melyik három feladat tetszett Önnek?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	annak az egy témának a kiválasztása, amivel foglalkoztunk	1	10.0	10.0	10.0
	Élő szobor	1	10.0	10.0	20.0
	Hol helyezkedünk el az egyesületben?	1	10.0	10.0	30.0
	ismerkedés,szervezetben elfoglalt hely	1	10.0	10.0	40.0
	sztuációs körforgás	1	10.0	10.0	50.0
	szobor állítás	1	10.0	10.0	60.0
	szobor állítása	1	10.0	10.0	70.0
	szobor építés	1	10.0	10.0	80.0
	szoborállítás	1	10.0	10.0	90.0
	Szoborállítás	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

[2. feladat] A szervezetfejlesztési foglalkozáson leginkább melyik három feladat tetszett Önnek?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Csoport munka	1	10.0	10.0	10.0
	gondolatok kifejezése szobor formájában	1	10.0	10.0	20.0
	probléma meghatározás,csoportos kidolgozása	1	10.0	10.0	30.0
	program szervezés	1	10.0	10.0	40.0
	szerepjáték	1	10.0	10.0	50.0
	Szervező/aktív/inaktív feladat	1	10.0	10.0	60.0
	Szervezetjáték	1	10.0	10.0	70.0
	szoborállítás	1	10.0	10.0	80.0
	Szoborfeladat	1	10.0	10.0	90.0
	szociometria1.	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

[3. feladat] A szervezetfejlesztési foglalkozáson leginkább melyik három feladat tetszett Önnek?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A végén hol helyezkedünk el az egyesületben	1	10.0	10.0	10.0
	Csapat építés!	1	10.0	10.0	20.0
	feladatok kiosztása	1	10.0	10.0	30.0
	helyzetmeghatározás	1	10.0	10.0	40.0
	ismérvek	1	10.0	10.0	50.0
	kapcsolati térkép	1	10.0	10.0	60.0
	különböző szerepekben lenni, jó és kevésbé jó tulajdonságok megformálása	1	10.0	10.0	70.0
	mobil hangos szobor,belső hangok	1	10.0	10.0	80.0
	szervezet megjelenítése, az egymáshoz való kapcsolódáson keresztül	1	10.0	10.0	90.0
	szociometria2.	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Kérjük, röviden fejtse, hogy miért ezek tetszett Önnek!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A szoborállítás feladat izgalmas és látványos volt. A meghatározása lényegretörő. Az ábrázolás megvalósítása kifejezetten izgalmas volt. A csoportok feladatmegoldása mindennek nevezhető, csak egyhangúnak nem!!!	1	10.0	10.0	10.0
	A vezetők elmondták hol vannak most,mit szeretnének.A nap folyamán időnként teljesen ellentmondtak maguknak.A nap végén maximálisan előkerült a negatív hozzáállás-tehát dráma.Klassz volt.A vágyakozás megjelent,de megmutatkozott az egyéni érdek.negatívan.	1	10.0	10.0	20.0
	Az együttes feladatmegoldások között új tulajdonságokat,talentumokat fedeztem fel társaimban.Saját helyemet az egyesületben megvilágosította jobban.	1	10.0	10.0	30.0
	E játékok alatt lett a legnagyobb rálátásom a szervezetünkre, az ott folyó dinamikai folyamatokra.	1	10.0	10.0	40.0
	Érdekesnek találtam	1	10.0	10.0	50.0
	Hogyan lehet kiválasztani, hogy mi az, amit a többség szeretne, felismerni, mi az, ami másképp fogalmazódik meg, de valójában hasonló dolgot jelent.Milyen érzés olyan tulajdonságot képviselni, benne lenni, ami személyiségünkől messze van.Megtalálni azokat a mozdulatokat, mozdulat sorozatokat, amivel gondolatainkat kitudjuk fejezni úgy, hogy más is megértse, mire is gondolunk.	1	10.0	10.0	60.0
	Jelezte, ki milyen elvek alapján működik, illetve a kapcsolatrendszereket.	1	10.0	10.0	70.0
	kreatív gondolkodás fejlesztése	1	10.0	10.0	80.0
	Mert leginkább segítettek rávilágítani a hiányosságokra	1	10.0	10.0	90.0
	Mert,meg találtam a helyem benne!	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

[1. feladat] A szervezetfejlesztési foglalkozáson melyik három feladat tesztelt Önnek legkevésbé?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	80.0	80.0	80.0
az egyre gyorsuló séta	1	10.0	10.0	90.0
összeírni azokat a jellemzőket, amiért érdemes valahova tartozni	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

[2. feladat] A szervezetfejlesztési foglalkozáson melyik három feladat tetszett Önnek legkevésbé?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	80.0	80.0	80.0
a visszafelé séta	1	10.0	10.0	90.0
körbe sétálás	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

[3. feladat] A szervezetfejlesztési foglalkozáson melyik három feladat tesztelt Önnek legkevésbé?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	80.0	80.0	80.0
az össze-vissza séta	1	10.0	10.0	90.0
ülők és állók egymás váltása	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

Kérjük, röviden fejtse, hogy miért ezek nem tetszett Önnek!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	80.0	80.0	80.0
Nem jelentett a számomra semmit és nem is adott.	1	10.0	10.0	90.0
Régi tagként tudom, mi az, amiért tag vagyok. Körbe haladásnál megszédülhet az ember (rosszullét). Kicsit egyhangú, a felállás-leülés, passzívvá is lehet válni a feladat során (majd feláll valaki más, amikor valaki leül).	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

**Kérjük, fogalmazza meg röviden, hogy összességében mennyiben tudja majd hasznosítani a szervezet
hatékonyabb működése érdekében a foglalkozáson tanultakat!**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A "miket" kérdésre válasz meglett, de a "hogyan" kidolgozása vezetőségre, aktív tagokra, önkéntesekre maradt.	1	10.0	10.0	10.0
	A feladatokban elhangzottak továbbgondolkodásra készítetnek. A megvalósítás során felvonultatott megoldásokkal érdemes dolgozni a napi munkánkban.	1	10.0	10.0	20.0
	A közösségünk számára elgondolkodtató volt, hogy talán valahogy másképp kellene megszólítanunk a tagjainkat.	1	10.0	10.0	30.0
	céltudatosabb magatartás a célzott emberekkel kapcsolatban	1	10.0	10.0	40.0
	Együtt a többiekkel nagyon hatékonyak lehetünk.	1	10.0	10.0	50.0
	Már alkalmaztam is, mivel a köszönet, kapcsolattartás fontosságában újra megerősítést kaptam. A hívásban, nyitásban nem szabad hamar feladni.	1	10.0	10.0	60.0
	Nagy mértékben segített. Dolgok amiket eddig csak sejtettem, most láthatóvá váltak, megjelentek.	1	10.0	10.0	70.0
	Nagyon-nagyon-nagyon-nagyon	1	10.0	10.0	80.0
	Remélem az egyesületben, ezt hatékonyan, tudom, majd használni!	1	10.0	10.0	90.0
	Segített megérteni, ki milyen gondolkodású, miben jobb, mennyire nyitott.	1	10.0	10.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

**Kérjük, fogalmazza meg röviden, hogy összességében mire tudja majd hasznosítani a szervezet
hatékonyabb működése érdekében a foglalkozásokon tanultakat!**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Magányos farkas" vezető nem tud egyesületet sikeresen vezetni, össze kell fogni az aktív önkénteseknek, hogy még több aktív tag legyen. Meg kell tudni ítélni, hol van az a határ, ameddig el lehet menni tagság megtartásában, toborzásában.	1	10.0	10.0	10.0
	a tagok bevonása az egyesület életébe!	1	10.0	10.0	20.0
	A tagok jobb megértése, problémáikra való nagyobb figyelem és a kommunikáció zavarainak tisztázására.	1	10.0	10.0	30.0
	Az egyesületi "holdudvar" csökkentésére, az inaktív családok megszólítására, bevonására az egyesületi munkába.	1	10.0	10.0	40.0
	Eddig is volt véleményem a vezetők hozzáállásáról, most csak megerősített ebben a drámai vége. Könnyedebben állok a kérdéshez, ill. a célomhoz, hogy sikerre vigyem.	1	10.0	10.0	50.0
	Emberi kapcsolatok jobbá tételére, az egyesület hatékonyabb működésére.	1	10.0	10.0	60.0
	Felszínre kerültek feszültségek, függőségi viszonyok, baráti körök, személyiségi jellemvonások, vezetői rátermettségek, problémakezelések. Jobban tudom, kit mire, hogyan lehetne motiválni, felkérni,	1	10.0	10.0	70.0
	Megfogalmazódott bennem annak az iránya, hogy a megoldandó kérdésre adandó válaszok érdekében milyen úton kell elindulnunk. A csoportban résztvevőkkel további megbeszéléseket kell tartanunk, ahol a konkrét lépéseket meghatározzuk. Nagy segítséget adott abban, hogy mire kell vigyáznunk, és hogyan közelítsünk a tagságunkhoz. Megtanított arra, hogy nyitottabbnak kell lennünk a tagság felé, ne legyen zárt a "kemény mag".	1	10.0	10.0	80.0

Rossz a megfogalmazás "a foglalkozásokon tanultakat". Nekem benyomásaim alakultak ki a résztvevőkről, de a játékok megvalósíthatóságán kívül nem tanultam semmit a szervezet hatékonyabb működése érdekében, de nem is akart "tanítani", nem akarta megmondani a "tutit".	1	10.0	10.0	90.0
többször is próbálkozhattunk egy sikertelen kérdés teljesítése után	1	10.0	10.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

Alapmegoszlások

Hogyan jellemezné a szervezethez fűződő viszonyát?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jó érzéssel tölt el, hogy a szervezet tagja vagyok	233	75.6	81.5	81.5
	Részben örülök annak, hogy a szervezet tagja vagyok	50	16.2	17.5	99.0
	Nem tölt el semmilyen érzéssel, hogy ehhez a szervezethez tartozhatok	2	.6	.7	99.7
	Egyáltalán nem örülök annak, hogy a szervezet tagja vagyok	1	.3	.3	100.0
Total		286	92.9	100.0	
Missing	System	22	7.1		
Total		308	100.0		

Hogyan került kapcsolatba a szervezettel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ismerősön, barátan keresztül	186	60.4	79.5	79.5
	Hirdetés, internetes keresés útján	25	8.1	10.7	90.2
	Alapító tagja vagyok a szervezetnek	17	5.5	7.3	97.4
	Nem emlékszem	6	1.9	2.6	100.0
Total		234	76.0	100.0	
Missing	System	74	24.0		
Total		308	100.0		

[Egyéb] Hogyan került kapcsolatba a szervezettel?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	264	85.7	85.7	85.7
a HuMánián keresztül	1	.3	.3	86.0
A kisfiam iskolájában.	1	.3	.3	86.4
A korábbi főnököm alapító, a munkámhoz tartozott a szervezetnek dolgozás.	1	.3	.3	86.7
az egyetemi HuMánia csoport kapcsán	1	.3	.3	87.0
Az egykori principálisom alapító tag.	1	.3	.3	87.3
az óvodába is volt már karate oktatás, ezen egyesület szervezésében	1	.3	.3	87.7
családon keresztül, tesók már oda jártak	1	.3	.3	88.0
diákként részt vettem rendezvényeiken	1	.3	.3	88.3
Édesapám vitt le az első edzésre	1	.3	.3	88.6
Édesapám vitt le edzésre.	1	.3	.3	89.0
Egy másik szervezettel közös rendezvényen ismerkedtem meg velük	1	.3	.3	89.3
Elnök úr a témavezetőm	1	.3	.3	89.6
ennek az egyetemnek a tanulója és ezután a munkatársa lettem	1	.3	.3	89.9
gyakornokként jelentkeztem	1	.3	.3	90.3
hírekből	1	.3	.3	90.6
hívtak	1	.3	.3	90.9
HuMánia - önkéntes, kortársoktató hallgatói szervezet	1	.3	.3	91.2
iskolában van az edzés	1	.3	.3	91.6
iskolában van edzés	1	.3	.3	91.9
Kifejezetten ilyen típusú szervezetet kerestem.	1	.3	.3	92.2

Valid

[Egyéb] Hogyan került kapcsolatba a szervezettel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Konferencián	1	.3	.3	92.5
	kongresszuson	1	.3	.3	92.9
	Már régóta ismereme Bálint Mihály életét, munkásságát, érdekelt a Bálint csoport működ	1	.3	.3	93.2
	Masik szervezet hívta fel a figyelmemet	1	.3	.3	93.5
	munkahelyen keresztül	1	.3	.3	93.8
	Munkám kapcsán ismertem meg	1	.3	.3	94.2
	munkámon keresztül	2	.6	.6	94.8
	Önkéntesnek jelentkeztem	1	.3	.3	95.1
	ovis karate	1	.3	.3	95.5
	óvodában tartottak órát	1	.3	.3	95.8
	óvodai edzésen	1	.3	.3	96.1
	pszhiologus ajánlotta	1	.3	.3	96.4
	Rehabilitációs intézet	1	.3	.3	96.8
	rendezvényükön vettem részt.	1	.3	.3	97.1
	saját keresgélés után...	1	.3	.3	97.4
	sportág választó	1	.3	.3	97.7
	Sportág választó rendezvényen	1	.3	.3	98.1
	szakmai gyakorlat	1	.3	.3	98.4
	szakmai gyakorlatot végeztem itt	1	.3	.3	98.7
	szakmai kapcsolódást kerestem	1	.3	.3	99.0
	téves emailcam alapján	1	.3	.3	99.4
	tudtam hogy létezik,ezért megkerestem	1	.3	.3	99.7
	Újságcikkben olvastam róla először	1	.3	.3	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Milyen gyakran tart találkozót, rendezvényeket, programokat a szervezet?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Legalább hetente	71	23.1	25.5	25.5
	Kéthetente	10	3.2	3.6	29.1
	Havonta	87	28.2	31.3	60.4
	Negyedévente	64	20.8	23.0	83.5
	Félévente	5	1.6	1.8	85.3
	Egyszer egy évben	3	1.0	1.1	86.3
	Nincsenek rendszeresített találkozók	19	6.2	6.8	93.2
	Nem tudom/Nem szeretnék válaszolni	19	6.2	6.8	100.0
	Total	278	90.3	100.0	
Missing	System	30	9.7		
Total		308	100.0		

Milyennek ítéli meg a szervezet programjainak gyakoriságát?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Teljesen megfelelő	210	68.2	75.8	75.8
	Részből megfelelő	63	20.5	22.7	98.6
	Egyáltalán nem megfelelő	4	1.3	1.4	100.0
	Total	277	89.9	100.0	
Missing	System	31	10.1		
Total		308	100.0		

Azt szeretném, hogy...

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	...gyakrabban legyenek szervezeti programok	59	19.2	88.1	88.1
	...ritkábban legyenek szervezeti programok	8	2.6	11.9	100.0
	Total	67	21.8	100.0	
Missing	System	241	78.2		
Total		308	100.0		

Az elmúlt egy évben milyen gyakran vett részt a szervezet programjain?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Minden alkalommal	49	15.9	17.8	17.8
	A programok több mint felén	119	38.6	43.1	60.9
	A programok kevesebb mint felén	90	29.2	32.6	93.5
	Nem vettem részt egyetlen programon sem	18	5.8	6.5	100.0
	Total	276	89.6	100.0	
Missing	System	32	10.4		
Total		308	100.0		

Milyennek találja a szervezet programjait?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Általában hasznosnak tartom őket	216	70.1	79.4	79.4
	Részből hasznosnak tartom őket	52	16.9	19.1	98.5
	Nem tudom/Nem szeretnék válaszolni	4	1.3	1.5	100.0
	Total	272	88.3	100.0	
Missing	System	36	11.7		
Total		308	100.0		

[Egyéb] Milyennek találja a szervezet programjait?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	az edzések rendkívül hasznosak, de az egyéb programok nem mindig	306	99.4	99.4	99.4
	Másfél hete kezdtem itt dolgozni, úgyhogy nem relevánsak a válaszaim. :)	1	.3	.3	99.7
		1	.3	.3	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Az alábbi állítások közül melyik áll legközelebb az Ön véleményéhez?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Stabil tag vagyok és maradok a szervezetben	218	70.8	79.6	79.6
	Felmerült bennem, hogy felfüggesztem a tagságomat	51	16.6	18.6	98.2
	Hamarosan felfüggesztem a tagságomat	3	1.0	1.1	99.3
	Már felfüggesztettem a tagságomat	2	.6	.7	100.0
Missing	Total	274	89.0	100.0	
	System	34	11.0		
Total		308	100.0		

[A programok kitalálásában] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán, a felsorolt szempontok alapján értékelje a szervezeti működésben való részvételének intenzitását!

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-Soha	106	34.4	38.7	38.7
	2	62	20.1	22.6	61.3
	3	48	15.6	17.5	78.8
	4	35	11.4	12.8	91.6
	5-Mindig	23	7.5	8.4	100.0
Missing	Total	274	89.0	100.0	
	System	34	11.0		
Total		308	100.0		

[A programok kidolgozásában] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán, a felsorolt szempontok alapján értékelje a szervezeti működésben való részvételének intenzitását!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Soha	104	33.8	38.0	38.0
2	52	16.9	19.0	56.9
3	56	18.2	20.4	77.4
4	43	14.0	15.7	93.1
5-Mindig	19	6.2	6.9	100.0
Total	274	89.0	100.0	
Missing System	34	11.0		
Total	308	100.0		

[A szervezeti döntéshozatalban] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán, a felsorolt szempontok alapján értékelje a szervezeti működésben való részvételének intenzitását!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Soha	141	45.8	51.5	51.5
2	42	13.6	15.3	66.8
3	34	11.0	12.4	79.2
4	30	9.7	10.9	90.1
5-Mindig	27	8.8	9.9	100.0
Total	274	89.0	100.0	
Missing System	34	11.0		
Total	308	100.0		

[A tagság összetartásában] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán, a felsorolt szempontok alapján értékelje a szervezeti működésben való részvételének intenzitását!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Soha	73	23.7	26.6	26.6
2	54	17.5	19.7	46.4
3	81	26.3	29.6	75.9
4	45	14.6	16.4	92.3
5-Mindig	21	6.8	7.7	100.0
Total	274	89.0	100.0	
Missing System	34	11.0		
Total	308	100.0		

[Új tagok toborzásában] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán, a felsorolt szempontok alapján értékelje a szervezeti működésben való részvételének intenzitását!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Soha	69	22.4	25.2	25.2
2	90	29.2	32.8	58.0
3	68	22.1	24.8	82.8
4	32	10.4	11.7	94.5
5-Mindig	15	4.9	5.5	100.0
Total	274	89.0	100.0	
Missing System	34	11.0		
Total	308	100.0		

[Pénzügyi, adminisztrációs tevékenységekben] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán, a felsorolt szempontok alapján értékelje a szervezeti működésben való részvételének intenzitását!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Soha	172	55.8	62.8	62.8
2	44	14.3	16.1	78.8
3	29	9.4	10.6	89.4
4	11	3.6	4.0	93.4
5-Mindig	18	5.8	6.6	100.0
Total	274	89.0	100.0	
Missing System	34	11.0		
Total	308	100.0		

[Minden megteszek azért, hogy a szervezet tevékenységeiben aktívan részt vegyek] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	28	9.1	10.5	10.5
2	61	19.8	22.9	33.5
3	63	20.5	23.7	57.1
4	64	20.8	24.1	81.2
5-Nagyon jellemző	50	16.2	18.8	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Minden megteszek azért, hogy a szervezet ügyeivel kapcsolatos információkat megosszam másokkal] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	15	4.9	5.6	5.6
2	54	17.5	20.3	25.9
3	73	23.7	27.4	53.4
4	69	22.4	25.9	79.3
5-Nagyon jellemző	55	17.9	20.7	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Töreksem, hogy minél több szervezeti taggal megismerkedjek] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	24	7.8	9.0	9.0
2	63	20.5	23.7	32.7
3	68	22.1	25.6	58.3
4	49	15.9	18.4	76.7
5-Nagyon jellemző	62	20.1	23.3	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Töreksem, hogy megértsem a vezetőség problémáit] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	21	6.8	7.9	7.9
2	32	10.4	12.0	19.9
3	60	19.5	22.6	42.5
4	68	22.1	25.6	68.0
5-Nagyon jellemző	85	27.6	32.0	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Töreksem, hogy megértsem a tagság problémáit] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	19	6.2	7.1	7.1
2	33	10.7	12.4	19.5
3	64	20.8	24.1	43.6
4	70	22.7	26.3	69.9
5-Nagyon jellemző	80	26.0	30.1	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[A saját érdekeimet képes vagyok alárendelni a szervezet érdekeiért] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	18	5.8	6.8	6.8
2	51	16.6	19.2	25.9
3	76	24.7	28.6	54.5
4	84	27.3	31.6	86.1
5-Nagyon jellemző	37	12.0	13.9	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Tisztában vagyok azzal, hogy a többi tag mit gondol a szervezet működéséről] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	41	13.3	15.4	15.4
2	62	20.1	23.3	38.7
3	82	26.6	30.8	69.5
4	61	19.8	22.9	92.5
5-Nagyon jellemző	20	6.5	7.5	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[A szervezetet érintő vitás helyzetekben ragaszkodom a saját véleményemhez] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	50	16.2	18.8	18.8
2	49	15.9	18.4	37.2
3	97	31.5	36.5	73.7
4	55	17.9	20.7	94.4
5-Nagyon jellemző	15	4.9	5.6	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Elfogadom, hogy a szervezethez olyanok is csatlakozzanak, akiket én nem szeretnék a tagok között látni] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	21	6.8	7.9	7.9
2	18	5.8	6.8	14.7
3	77	25.0	28.9	43.6
4	91	29.5	34.2	77.8
5-Nagyon jellemző	59	19.2	22.2	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[Azokkal szeretek inkább együtt lenni, akiket már ismerek] Kérjük, értékelje 1-5-ig terjedő skálán, hogy mennyire tartja magára nézve jellemzőnek az alábbi állításokat!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	17	5.5	6.4	6.4
2	27	8.8	10.2	16.5
3	69	22.4	25.9	42.5
4	93	30.2	35.0	77.4
5-Nagyon jellemző	60	19.5	22.6	100.0
Total	266	86.4	100.0	
Missing System	42	13.6		
Total	308	100.0		

[E-mail] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Not selected	79	25.6	25.6	25.6
Yes	229	74.4	74.4	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[Facebook] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Not selected	179	58.1	58.1	58.1
Yes	129	41.9	41.9	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[Szervezet honlapja] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Not selected	220	71.4	71.4	71.4
Yes	88	28.6	28.6	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[Telefon] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Not selected	216	70.1	70.1	70.1
Yes	92	29.9	29.9	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[Személyesen] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Not selected	124	40.3	40.3	40.3
Valid Yes	184	59.7	59.7	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[Semmilyen módon nem értesülök] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Not selected	307	99.7	99.7	99.7
Valid Yes	1	.3	.3	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[Egyéb] Ön mely csatornákon keresztül értesül az szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	295	95.8	95.8	95.8
hirlevél	1	.3	.3	97.1
hírlevél	3	1.0	1.0	96.8
időszakos kiadványok	1	.3	.3	97.4
szórólap	5	1.6	1.6	99.0
szórólapon	1	.3	.3	99.4
újság	1	.3	.3	99.7
újság, internet	1	.3	.3	100.0
Total	308	100.0	100.0	

Ön legtöbbször kiktől értesül a szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Inkább a vezetéstől	124	40.3	48.8	48.8
Valid Inkább más tagoktól	15	4.9	5.9	54.7
Valid Vezetéstől és más tagoktól is	115	37.3	45.3	100.0
Total	254	82.5	100.0	
Missing System	54	17.5		
Total	308	100.0		

[Egyéb] Ön legtöbbször kiktől értesül a szervezettel kapcsolatos eseményekről?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	300	97.4	97.4	97.4
csoportvezetőtől	1	.3	.3	97.7
honlap és hírlevél	1	.3	.3	98.1
nem tudom, nem ismerem őket	1	.3	.3	98.4
Valid senkitől	1	.3	.3	98.7
szórólap	1	.3	.3	99.0
szórólapon	1	.3	.3	99.4
területi képviselő	1	.3	.3	99.7
vezető vagyok	1	.3	.3	100.0
Total	308	100.0	100.0	

[...mennyisége] Kérjük, értékelje 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy hogyan vélekedik a szervezet és tagjai közötti információáramlásról! Úgy vélem, hogy az információáramlás...

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-Egyáltalán nem megfelelő	4	1.3	1.5	1.5
2	25	8.1	9.5	11.0
3	59	19.2	22.4	33.5
Valid 4	107	34.7	40.7	74.1
5-Teljesen megfelelő	68	22.1	25.9	100.0
Total	263	85.4	100.0	
Missing System	45	14.6		
Total	308	100.0		

[...gyakorisága] Kérjük, értékelje 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy hogyan vélekedik a szervezet és tagjai közötti információáramlásról! Úgy vélem, hogy az információáramlás...

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-Egyáltalán nem megfelelő	5	1.6	1.9	1.9
2	22	7.1	8.4	10.3
3	59	19.2	22.4	32.7
Valid 4	108	35.1	41.1	73.8
5-Teljesen megfelelő	69	22.4	26.2	100.0
Total	263	85.4	100.0	
Missing System	45	14.6		
Total	308	100.0		

[...módja] Kérjük, értékelje 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy hogyan vélekedik a szervezet és tagjai közötti információáramlásról! Úgy vélem, hogy az információáramlás...

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem megfelelő	4	1.3	1.5	1.5
2	25	8.1	9.5	11.0
3	48	15.6	18.3	29.3
4	100	32.5	38.0	67.3
5-Teljesen megfelelő	86	27.9	32.7	100.0
Total	263	85.4	100.0	
Missing System	45	14.6		
Total	308	100.0		

[...időzítése] Kérjük, értékelje 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy hogyan vélekedik a szervezet és tagjai közötti információáramlásról! Úgy vélem, hogy az információáramlás...

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem megfelelő	8	2.6	3.0	3.0
2	24	7.8	9.1	12.2
3	60	19.5	22.8	35.0
4	94	30.5	35.7	70.7
5-Teljesen megfelelő	77	25.0	29.3	100.0
Total	263	85.4	100.0	
Missing System	45	14.6		
Total	308	100.0		

[Nemtörődöm|Gondos] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -3	1	.3	.4	.4
-2	1	.3	.4	.8
-1	3	1.0	1.1	1.9
0	20	6.5	7.7	9.6
+1	41	13.3	15.7	25.3
+2	98	31.8	37.5	62.8
+3	97	31.5	37.2	100.0
Total	261	84.7	100.0	
Missing System	47	15.3		
Total	308	100.0		

[Demokratikus|Autokrata] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	33	10.7	12.6	12.6
-2	45	14.6	17.2	29.9
-1	29	9.4	11.1	41.0
0	57	18.5	21.8	62.8
+1	37	12.0	14.2	77.0
+2	32	10.4	12.3	89.3
+3	28	9.1	10.7	100.0
Total	261	84.7	100.0	
Missing System	47	15.3		
Total	308	100.0		

[Feszült|Oldott] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	6	1.9	2.3	2.3
-2	7	2.3	2.7	5.0
-1	19	6.2	7.3	12.3
0	37	12.0	14.2	26.4
+1	40	13.0	15.3	41.8
+2	73	23.7	28.0	69.7
+3	79	25.6	30.3	100.0
Total	261	84.7	100.0	
Missing System	47	15.3		
Total	308	100.0		

[Fékező|Ösztönző] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	4	1.3	1.5	1.5
-2	6	1.9	2.3	3.8
-1	6	1.9	2.3	6.1
0	29	9.4	11.1	17.2
+1	53	17.2	20.3	37.5
+2	72	23.4	27.6	65.1
+3	91	29.5	34.9	100.0
Total	261	84.7	100.0	
Missing System	47	15.3		
Total	308	100.0		

[Megértő|Értetlen] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	68	22.1	26.2	26.2
-2	54	17.5	20.8	46.9
-1	24	7.8	9.2	56.2
0	38	12.3	14.6	70.8
+1	21	6.8	8.1	78.8
+2	33	10.7	12.7	91.5
+3	22	7.1	8.5	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Következetes|Következetlen] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	54	17.5	20.8	20.8
-2	61	19.8	23.5	44.2
-1	29	9.4	11.2	55.4
0	41	13.3	15.8	71.2
+1	22	7.1	8.5	79.6
+2	34	11.0	13.1	92.7
+3	19	6.2	7.3	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Igénytelen|Igényes] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	4	1.3	1.5	1.5
-2	3	1.0	1.2	2.7
-1	5	1.6	1.9	4.6
0	30	9.7	11.6	16.2
+1	36	11.7	13.9	30.1
+2	91	29.5	35.1	65.3
+3	90	29.2	34.7	100.0
Total	259	84.1	100.0	
Missing System	49	15.9		
Total	308	100.0		

[Szigorú|Elnéző] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	13	4.2	5.0	5.0
-2	14	4.5	5.4	10.4
-1	20	6.5	7.7	18.1
Valid 0	79	25.6	30.4	48.5
+1	42	13.6	16.2	64.6
+2	66	21.4	25.4	90.0
+3	26	8.4	10.0	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Egymásra figyelő|Közömbös] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	68	22.1	26.2	26.2
-2	71	23.1	27.3	53.5
-1	25	8.1	9.6	63.1
Valid 0	39	12.7	15.0	78.1
+1	13	4.2	5.0	83.1
+2	19	6.2	7.3	90.4
+3	25	8.1	9.6	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Derűs|Lehangolt] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	74	24.0	28.5	28.5
-2	67	21.8	25.8	54.2
-1	25	8.1	9.6	63.8
Valid 0	37	12.0	14.2	78.1
+1	14	4.5	5.4	83.5
+2	24	7.8	9.2	92.7
+3	19	6.2	7.3	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Nem anyagi|Anyagi] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	47	15.3	18.1	18.1
-2	52	16.9	20.0	38.1
-1	22	7.1	8.5	46.5
0	67	21.8	25.8	72.3
+1	26	8.4	10.0	82.3
+2	23	7.5	8.8	91.2
+3	23	7.5	8.8	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Őszinte|Képmutató] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	63	20.5	24.2	24.2
-2	78	25.3	30.0	54.2
-1	24	7.8	9.2	63.5
0	39	12.7	15.0	78.5
+1	20	6.5	7.7	86.2
+2	18	5.8	6.9	93.1
+3	18	5.8	6.9	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Reális|Túlértékelő] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	50	16.2	19.2	19.2
-2	63	20.5	24.2	43.5
-1	34	11.0	13.1	56.5
0	46	14.9	17.7	74.2
+1	25	8.1	9.6	83.8
+2	24	7.8	9.2	93.1
+3	18	5.8	6.9	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Rendezetlen|Rendezett] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	8	2.6	3.1	3.1
-2	19	6.2	7.3	10.4
-1	11	3.6	4.2	14.6
Valid 0	43	14.0	16.5	31.2
+1	41	13.3	15.8	46.9
+2	79	25.6	30.4	77.3
+3	59	19.2	22.7	100.0
Total	260	84.4	100.0	
Missing System	48	15.6		
Total	308	100.0		

[Nehezen mozduló|Lelkes] Kérjük, jellemezze a szervezetet a felsorolt szempontok alapján egy -3-tól +3-ig terjedő skálán!

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-3	7	2.3	2.7	2.7
-2	6	1.9	2.3	5.0
-1	10	3.2	3.8	8.8
Valid 0	35	11.4	13.4	22.2
+1	30	9.7	11.5	33.7
+2	72	23.4	27.6	61.3
+3	101	32.8	38.7	100.0
Total	261	84.7	100.0	
Missing System	47	15.3		
Total	308	100.0		

[...vezetésének és tagságának szándékai összhangban vannak] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet.....

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-Egyáltalán nem jellemző	3	1.0	1.4	1.4
2	13	4.2	5.9	7.3
Valid 3	55	17.9	25.0	32.3
4	97	31.5	44.1	76.4
5-Teljes mértékig jellemző	52	16.9	23.6	100.0
Total	220	71.4	100.0	
Nem tudom	37	12.0		
Missing System	51	16.6		
Total	88	28.6		
Total	308	100.0		

[...rugalmasan reagál a szervezeti változásokra] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-Egyáltalán nem jellemző	7	2.3	3.0	3.0
	2	19	6.2	8.1	11.1
	3	51	16.6	21.7	32.8
	4	95	30.8	40.4	73.2
	5-Teljes mértékig jellemző	63	20.5	26.8	100.0
Missing	Total	235	76.3	100.0	
	Nem tudom	22	7.1		
	System	51	16.6		
	Total	73	23.7		
Total		308	100.0		

[...tagjai közötti társas kapcsolatok erősek] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-Egyáltalán nem jellemző	5	1.6	2.0	2.0
	2	23	7.5	9.4	11.5
	3	59	19.2	24.2	35.7
	4	75	24.4	30.7	66.4
	5-Teljes mértékig jellemző	82	26.6	33.6	100.0
Missing	Total	244	79.2	100.0	
	Nem tudom	13	4.2		
	System	51	16.6		
	Total	64	20.8		
Total		308	100.0		

[...nyitott új tagok befogadására] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-Egyáltalán nem jellemző	2	.6	.8	.8
	2	7	2.3	2.8	3.6
	3	22	7.1	8.7	12.3
	4	72	23.4	28.5	40.7
	5-Teljes mértékig jellemző	150	48.7	59.3	100.0
Missing	Total	253	82.1	100.0	
	Nem tudom	4	1.3		
	System	51	16.6		
	Total	55	17.9		
Total		308	100.0		

[...elfogadja a más nézetekkel rendelkező tagok véleményét] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet.....

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	6	1.9	2.5	2.5
2	17	5.5	7.1	9.6
3	33	10.7	13.8	23.4
4	105	34.1	43.9	67.4
5-Teljes mértékig jellemző	78	25.3	32.6	100.0
Total	239	77.6	100.0	
Missing Nem tudom	18	5.8		
System	51	16.6		
Total	69	22.4		
Total	308	100.0		

[...kialakult normák jellemzőek] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet.....

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	3	1.0	1.2	1.2
2	10	3.2	4.1	5.4
3	39	12.7	16.1	21.5
4	94	30.5	38.8	60.3
5-Teljes mértékig jellemző	96	31.2	39.7	100.0
Total	242	78.6	100.0	
Missing Nem tudom	15	4.9		
System	51	16.6		
Total	66	21.4		
Total	308	100.0		

[...hasonló gondolkodású emberekből áll] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet.....

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-Egyáltalán nem jellemző	6	1.9	2.5	2.5
2	16	5.2	6.6	9.1
3	60	19.5	24.7	33.7
4	85	27.6	35.0	68.7
5-Teljes mértékig jellemző	76	24.7	31.3	100.0
Total	243	78.9	100.0	
Missing Nem tudom	14	4.5		
System	51	16.6		
Total	65	21.1		
Total	308	100.0		

[...kisebb csoportokra bomlik] Kérjük, 1-től 5-ig terjedő skálán jellemezze az alábbi szempontok szerint a szervezethez fűződő viszonyát! A szervezet....

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-Egyáltalán nem jellemző	33	10.7	14.3	14.3
	2	48	15.6	20.8	35.1
	3	58	18.8	25.1	60.2
	4	68	22.1	29.4	89.6
	5-Teljes mértékig jellemző	24	7.8	10.4	100.0
Missing	Total	231	75.0	100.0	
	Nem tudom	26	8.4		
	System	51	16.6		
Total		308	100.0		

Neme:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Female	163	52.9	63.4	63.4
	Male	94	30.5	36.6	100.0
	Total	257	83.4	100.0	
Missing		51	16.6		
Total		308	100.0		

Mi az Ön legmagasabb befejezett iskolai végzettsége?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8 általános vagy kevesebb	19	6.2	7.5	7.5
	Szakiskola vagy szakmunkásképző	22	7.1	8.6	16.1
	Érettségi	56	18.2	22.0	38.0
	Felsőfokú szakképzés	27	8.8	10.6	48.6
	Főiskola	35	11.4	13.7	62.4
	Egyetem	91	29.5	35.7	98.0
	PhD/DLA	5	1.6	2.0	100.0
	Total	255	82.8	100.0	
Missing		53	17.2		
Total		308	100.0		

Családi állapota:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Egyedülálló	55	17.9	21.6	21.6
	Házass	127	41.2	49.8	71.4
	Élettársi kapcsolatban él	48	15.6	18.8	90.2
	Elvált	22	7.1	8.6	98.8
	Özvegy	3	1.0	1.2	100.0
	Total	255	82.8	100.0	
Missing		53	17.2		
Total		308	100.0		

Tisztában van-e Ön a szervezetben meglévő formális pozíciókkal (például elnök, titkár)?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igen	165	53.6	64.7	64.7
	Részben	66	21.4	25.9	90.6
	Nem	24	7.8	9.4	100.0
	Total	255	82.8	100.0	
Missing	System	53	17.2		
Total		308	100.0		

[Kinevezés útján] Hogyan tölthetik be a szervezeti tagok ezeket a pozíciókat?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not selected	242	78.6	78.6	78.6
	Yes	66	21.4	21.4	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

[Választás útján] Hogyan tölthetik be a szervezeti tagok ezeket a pozíciókat?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not selected	132	42.9	42.9	42.9
	Yes	176	57.1	57.1	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

[Önkéntes alapon] Hogyan tölthetik be a szervezeti tagok ezeket a pozíciókat?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Not selected	284	92.2	92.2	92.2
	Yes	24	7.8	7.8	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

[Egyéb] Hogyan tölthetik be a szervezeti tagok ezeket a pozíciókat?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-	281	91.2	91.2	91.2
	--	1	.3	.3	91.6
		1	.3	.3	91.9
	vállat von	1	.3	.3	92.2
	Az utóbbi kb 9-10 hónapban már foglaltam sincs.	1	.3	.3	92.5
	fejlődés útján	1	.3	.3	92.9
	munkahelyszerűen: mindháromra van példa	1	.3	.3	93.2
	nem érdekel	1	.3	.3	93.5
	nem tudom	15	4.9	4.9	98.4
	Nem tudom	3	1.0	1.0	99.4
	nem tudom.	1	.3	.3	99.7
	Új tag vagyok most ismerem meg a rendszert	1	.3	.3	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Ön tölt-e be valamilyen formális pozíciót a szervezetben belül?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Igen	54	17.5	21.2	21.2
	Nem	201	65.3	78.8	100.0
	Total	255	82.8	100.0	
Missing	System	53	17.2		
Total		308	100.0		

Mi az Ön pozíciójának pontos megnevezése?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Elnök	5	1.6	18.5	18.5
	Csoportvezető	22	7.1	81.5	100.0
	Total	27	8.8	100.0	
Missing	System	281	91.2		
Total		308	100.0		

[Egyéb] Mi az Ön pozíciójának pontos megnevezése?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		284	92.2	92.2	92.2
	alelnök	2	.6	.6	92.9
	csoportvezető és adminisztrátor	1	.3	.3	93.2
	Elnök helyettes	2	.6	.6	93.8
	fegyelmi bizottsági tag	1	.3	.3	94.2
	intézményvezető	2	.6	.6	94.8
	Koordinator	1	.3	.3	95.5
	koordinátor	1	.3	.3	95.1
	kuratóriumi tag	1	.3	.3	95.8
	nemzetközi projekt koordinátor	1	.3	.3	96.1
	programvezető	2	.6	.6	96.8
	szakmai igazgató	2	.6	.6	97.4
	szakmai vezető	1	.3	.3	97.7
	ügyvezető igazgató	1	.3	.3	98.1
	ügyvivő	4	1.3	1.3	99.4
	vezetőségi tag, pénztáros	2	.6	.6	100.0
	Total	308	100.0	100.0	