

Csoportdinamika a sárkányhajó sportban

(SKT417)

Budapest, 2024.12.19.

Tartalom

Bevezetés.....	4
Alkalmazott kutatási módszertan	5
<i>Etnográfiai kutatás:</i>	5
<i>A kutatási folyamatban alkalmazott eszközök között megjelenik az „Asztalszínpad módszer” is:</i>	6
<i>Mintavétel:</i>	7
Csoportdinamika	7
<i>Tuckman modell</i>	8
<i>Lencioni modell</i>	9
Szerepek a csoportokban	10
Csapatok bemutatása	13
<i>A Zöldek</i>	13
<i>A Fehérek</i>	13
<i>A Kékek</i>	14
Etnográfia a gyakorlatban	14
<i>A Zöldek</i>	14
<i>A Fehérek</i>	19
<i>A Kékek</i>	22
Etnográfia eredmények	25
<i>Csoport felépítése</i>	25
<i>Humor szerepe a csapatokban</i>	26
<i>Kommunikáció a hajóban</i>	27
<i>Kapcsolati összetettség, klikkesedés</i>	27
<i>Csapaton belüli kommunikáció</i>	27
<i>Rituálék, szokások</i>	28
<i>Vezetői kommunikáció</i>	28
<i>Más csapatokkal történő kommunikáció</i>	28
<i>Tuckman-modell</i>	29
<i>Lencioni-modell</i>	29
Asztalszínpad a gyakorlatban.....	29
<i>A Zöldek</i>	30
Interjú a vezetővel.....	30
Interjú a Stréberrel	32
<i>A Fehérek</i>	33

Interjú a vezetővel.....	33
Interjú a Mókamesterrel	35
<i>A Kékek</i>	36
Interjú a vezető segédjével.....	36
Interjú az Úristennel.....	37
Eredmények összegzése	38
Források.....	40

Bevezetés

A sárkányhajó sport hazánkban nem tartozik a közismert sportágak körébe, azonban egyre nagyobb népszerűségnek örvend. 1997-ben alapították az első csapatot Magyarországon, majd 1998-ban megszületett a sportág hivatalos hazai szövetsége a Magyar Sárkányhajó Szövetség. Napjainkban a szervezet több mint 15 egyesületet számlál, csapatonként akár több mint 100 taggal.

Ez a különleges sport ötvözi a hobbisport és a versenysport világát. A csapatok nagy létszámokkal dolgoznak, erőteljes “diverzitás” együttműködése szükséges az eredményes szereplésükhöz. Az egyesületekhez különböző háttérrel csatlakoznak tagok. Vannak, akik hivatásos sportoló múlttal érkeznek, vannak akik amatőr sportolóként kapcsolódnak és olyanok is akadnak, akik számára kevésbé az elérendő sporteredmény a fontos, inkább a közösséghez tartozás tartja őket az egyesületben és kikapcsolódásként fognak evezőt.

A csapatokon belül megfigyelhető sokszínűség mellett, az egyes klubok működése között is számos különbség fedezhető fel. Az eltérő célkitűzéssel rendelkező sportolók, a csapatokon belüli, rétegzett szerepek, az eltérő generációk együttműködési kihívásai, komplex csoportdinamikai kérdéseket vetnek fel.

Dolgozatom arra keresi a választ, hogy ebben a sokszínű közegben, fellelhetőek-e (ha igen melyek azok) azonos csoportdinamikai működések az eltérő csapatokban, valamint találhatunk-e (ha igen, melyek azok) kulcs karaktereket / szerepeket, amelyek a közösségek életében hasonló módon funkcionálnak.

Mindemellett vizsgálom a csapatmunkára, együttműködési minőségre ható tényezők alakulását és annak következményeit, esetleges fejlesztési alternatíváit.

Két egyesület működését hasonlítom össze, melyhez több kutatási módszert használok fel. A folyamat egy pontján bevonásra kerül egy harmadik csapat is, annak érdekében, hogy az addig megkapott eredményeket megvizsgáljam / validáljam.

A téma véleményem szerint azért fontos, mert a maximális eredmény eléréséhez elengedhetetlen a minél jobb minőségű csapatmunka, az együttműködés, egymásértés és a kölcsönös bizalom. Ugyanakkor a sportág jellegéből adódóan, egyes esetekben a csapattá

kovácsolódásra szűkös időkeret áll rendelkezésre. (Ebből a szempontból izgalmas például az a dinamika, amikor a keret kihirdetéséig az egyes evezősök egymás ellenfeleként, egyéni sportolóként vesznek részt a fizikai felméréskön, majd egy hónappal később együtt, csapatként küzdenek a közös sikerért.) A közösség csapattá formálását segítheti, ha ismerjük a tipikus csoportdinamikai jellemzőket, a hatékony csapatmunka szükségleteit, valamint az egyes személyek erősségeit / fejlesztendőit a lehető leghatékonyabb módon azonosítjuk, tudatosítjuk.

Alkalmazott kutatási módszertan

Annak érdekében, hogy kutatási kérdésemet – mely szerint fellelhetőek-e azonos csoportdinamikai működések az eltérő csapatokban, valamint találhatunk-e kulcs karaktereket / szerepeket, amelyek a közösségek életében hasonló módon funkcionálnak – megválaszoljam, TDK dolgozatomban az ebben a fejezetben leírt kutatási módszertanokat alkalmaztam.

Kvalitatív kutatási módszerként az asztalszínpad eszközt magába foglaló, félig strukturált interjúkészítés és az etnográfiai módszertan technikáit használtam, összhangban azok definíciójával:

Etnográfiai kutatás:

„Az etnográfia egy olyan kvalitatív kutatási módszer, amelynek célja, hogy mélyrehatóan megértse és leírja egy adott kultúra, közösség vagy csoport tagjainak életét, viselkedését, gondolkodásmódját és hiedelmeit. Az etnográfusok a résztvevő megfigyelés, az interjúk és a dokumentumok elemzése segítségével gyűjtenek adatokat, amelyeket aztán értelmeznek és összefüggéseket tárnak fel közöttük.”

A kutatásban résztvevő csapatok mindegyikével 6-6 napot töltöttem el. Különböző helyzetekben vizsgáltam viselkedésüket, figyeltem kommunikációjukat, interakcióik tartalmát. Értelmeztem nonverbális jelzéseiket.

Megfigyeltem működésüket saját közegükben, valamint olyan szituációkban is, amikor más környezetbe kerültek, vagy éppen más csapatokkal dolgoztak együtt. Kiemelten izgalmas kutatási terepévé váltak a versenyek, ahol felfokozott érzelmi állapotban voltak jelen a csapatok tagjai, néhol riválisként, néhol barátként.

A megfigyelést előzetesen felállított szempontrendszer követve végeztem.

Megvizsgáltam:

- Köszöntés / köszönés formáit (tradíciók, szokások)
- Öltözetet az egyes edzések alatt. (Viselnek-e csapathoz köthető mezt az edzéseken?)
- Csapattagok közötti interakciókat: hogyan kommunikálnak egymással különböző helyzetekben (edzés hajóban, edzés konditeremben, verseny, szabadidős terep)
- Csapattagok – vezető viszonyát
- Közösségi háttér: különböző hátterek hogyan befolyásolják a csoport dinamikáját
- Motivációk, célok: mi motiválja a csapattagokat a részvételre, milyen egyéni és közös célokat tűznek ki maguk elé és ez hogy befolyásolja interakcióikat
- Konfliktuskezelés: hogyan kezelik csapaton belüli konfliktusaikat, milyen a csoporton belüli a bizalmi szint
- Csapatkohézió, identitás: milyen tényezők járulnak hozzá a csapat összetartásához, hogyan alakul a csapat identitása
- Más csapatokhoz való hozzá állásukat

A kutatási folyamatban alkalmazott eszközök között megjelenik az „Asztalszínpad módszer” is:

A módszer a morenoi dráamódszerek szociodráma azon elvén alapul, hogy a cselekvő megjelenítés által a kliens belső világa, így az adott konfliktushelyzet láthatóvá és átláthatóbbá válik, ami az új viszonyulási és cselekvési módok megtalálásában hatékony segítség lehet a segítő folyamatban.

Ez a munkamód a személyközpontú megközelítés verbális eszköztárát egy "második" kommunikációs csatornával, a megjelenítéssel egészíti ki. Ennek során apró tárgyak, elsősorban kövek, kockák segítségével a kliens és a segítője egy asztalon megjelenítik

mindazt, amiről beszélnek: személyeket, élethelyzeteket, érzéseket, gondolatokat. Ez rajzolja ki az ülés végére az úgynevezett "lélektájképet", ami, mint egy közös alkotás segít követni, megérteni és értelmezni mindkét fél számára a fejben lévő absztrakciót, ami maga a szociometria. (Krüger, 2010).

Magát a módszert egy félig strukturált interjú kereteibe ágyaztam. Az alanyok kiválasztása az etnográfiai kutatás eredményein alapult. Olyan kulcsfigurákat választottam a klubbok életéből, akik valamilyen oknál fogva „kiemelkednek a tömegből” (pl. hosszú ideje tagok a csapatban, a csoport szélére sodródtak, a legtöbb konfliktus környezetükben figyelhető meg). A vezetőkkel kezdtem a folyamatot, majd az általuk említett kulcs karakterek és az általam fontosnak ítélt szereplők metszetéből alakítottam ki a további interjúalanyok listáját.

Mintavétel:

A csapatok különböző szempontok szerint kerültek kiválasztásra. Olyan egyesületekkel szerettem volna együtt dolgozni, akik egyediek, nyitottak és csoportdinamikai szempontból működésük izgalmas.

A csapatok életében fontos a közös cél meghatározása, szükséges, hogy a tagok egy irányban gondolkodjanak a verseny és a közösség fontosságának egyensúlyáról. Két olyan klubbot választottam, akik nemzetközi versenyeken többször álltak már a dobogó tetején, az ő működésüket hasonlítom össze dolgozatom következő fejezeteiben.

Ugyanakkor izgalmas felvetés lehet, hogy azokban a csapatokban, amelyekben a minőségi közösségi idő eltöltése, a kikapcsolódás a fő motiváció, vajon megfigyelhetők-e azonos csoportdinamikai működések, kulcs szerepek, mint a versenysportoló csapatokban. Így lett részese a kutatásnak a harmadik csoport, amelynek tagjai szabadidős tevékenységként tekintenek a sárkányhajóban evezésre, inkább baráti társaságként működnek.

Csoportdinamika

A csoportdinamika olyan tudományág, amely a csoportok, mint dinamikus interaktív egységek tanulmányozására összpontosít, valamint az ezekből a tanulmányokból származó elméleti fejlesztéseket, alkalmazza a mindennapi életben. (Raven B. 1959). A csoportdinamika magában foglalja a személyiséget, a hatalmat és a viselkedést, befolyásolja a

csoport hatékonyságát a kapcsolatok, a struktúra, a méret és a hatalmi dinamika vizsgálatával. (Battegay R. 1971).

Tuckman modell

A Tuckman-modell egy csoportdinamikai modell, amely Bruce W. Tuckman nevéhez köthető (1965). Eredetileg négy szakaszból állt, majd később, 1977-ben Mary Ann Jensen közreműködésével egy ötödik szakasz is megnevezésre került. A modell célja, hogy bemutassa a csoportok fejlődési fázisait, különösen a kis csoportok esetében, valamint segítse a csoportok működésének megértését.

Forming (alakulás)

A modell első szakasza az alakulás. Ebben a szakaszban a tagok megpróbálják kialakítani a csoportot, mint közösségi formát. Ilyenkor a csoporttagok megismerik egymást, szocializálódnak, elkezdenek kialakulni a csapaton belüli szerepek. A formálódás fontos, kezdeti szakasz ebben a modellben. Ez vezethet a siker és harmónia megteremtéséhez a csapattagok között, azonban ha ez nem sikerül, akár vezethet újabb kihívásokhoz is a csapat életében. Ebben az időszakban fejlődnek a tagok interperszonális készségei, monitorozzák saját viselkedésüket, valamint a vezető kiválasztása is ebben a szakaszban történik.

Storming (ütközés)

A csoport kialakulásának második szakaszában a csapattagok közötti konfliktusok jelennek meg, az egyéni érdekek előtérbe kerülnek. Ebben a szakaszban jellegzetes jelenségek a hatalmi harcok. A tagok még nem fogadják el egymás véleményét, a hatékony együttműködés nem biztosított ilyenkor. Tuckman (1965) azt állította, hogy „a csoport a tagok ellenségessé válnak egymással és a terapeutával vagy trénerrel szemben, mint eszköz az egyéniségük kifejezésének és a csoportstruktúra kialakításának ellenállásának eszközeként”.

Norming (normaképzés)

Ez a modell harmadik szakasza. Itt a csoport tagjai megtalálják a módját annak, hogy harmóniát teremtsenek, egymás között. Ebben a szakaszban a csoporttagok megpróbálják elfogadni egymás véleményét, és javaslatait. Ez az a szakasz, ahol a csoport egy tagja

váratlanul előre lép, és rendezzi a csoportban felmerült problémákat, emlékeztetve a tagokat arra, hogy a hatékony együttműködés érdekében közös megegyezésre kell jutniuk. Ez az a pont, ahol felfedezik a leghatékonyabb módszereket, a közös munkára, kitalálják a legjobb stratégiákat. Kevesebb konfliktus zajlik ebben a szakaszban, egyre inkább a hatékony együttműködés irányába mozdul a csoport. Megszületik a harmónia és a kohézió a csapatban.

Performing (teljesítés)

Ebben a szakaszban a csoporttagok megkezdik a tényleges cselekvést, tárgyalást, hogy megpróbálják megtalálni a mindenki számára előnyös helyzetet. A végrehajtás tényleges munkája ebben a szakaszban történik. Ezt nevezik „funkcionális szerepkapcsolatnak” (Tuckman 1965). Ez az a szakasz, amikor a résztvevők energiát kapnak, és egymást támogatva próbálják elérni a közösen kitűzött célt. A résztvevők közötti interakciókat pozitivitás jellemzi. Szilárd struktúrát hoznak létre, amely a személyes előnyök félre tételén alapul, és az „egész” sikere a fő cél.

Adjourning (elnapolás)

Ez az 1977-es új Tuckman-modellben megjelenő plusz szakasz. Ennek a szakasznak a középpontjában a csapat fejlődése áll. A kitűzött célok elérése után kerülnek a csapatok ebbe a fázisba. Ez a jelenség jól megfigyelhető szervezetekben az átszervezések során. Ebben a szakaszban fontos, hogy a csapatok megünnepeljék teljesítményüket, sikerüket, ugyan is ez vezethet az általános sikerélmény átéléséhez. Mindez motivációt ad a tagoknak, hogy egy következő projektbe is belevágjanak. Gyász szakasznak is szokták nevezni, mivel a csoport tagjaiban megjelenik a bizonytalanság és az érzelmi instabilitás.

Lencioni modell

A csapatmunka hatékonyságának Lencioni-modelljét általában a csapat működési zavarainak megértésére használják. Minden csapatban megvan a diszfunkció lehetősége. A Maslow-féle szükséglet-hierarchia elméletéhez (1954) hasonlóan öt szint létezik, és mindegyiknek teljesülnie kell ahhoz, hogy a következő szintre léphessünk. Lencioni modelljében a csapat öt lehetséges diszfunkciója szerepel:

1. **A bizalom hiánya.** Ez az eredmény akkor következik be, ha a csapattagok vonakodnak attól, hogy sebezhetőek mutassák magukat egymás előtt és nem hajlandók beismerni

hibáikat, gyengeségeiket, vagy hogy segítségre van szükségük. A csapattagok közötti bizonyos komfortérzet nélkül nem lehet megalapozni a bizalmat.

2. Félelem a konfliktustól. Azok a csapatok, amelyekből hiányzik a bizalom, képtelenek szüretlen, szenvedélyes vitát folytatni a kulcsfontosságú kérdésekről. Ez olyan helyzeteket teremt, ahol a csapatkonfliktusok könnyen burkolt vitákká és hátsó csatornákon zajló megjegyzésekké válhatnak. Egy olyan munkakörnyezetben, ahol a csapattagok nem mondják ki nyíltan a véleményüket, rosszabb döntések születnek.

3. Az elkötelezettség hiánya. Konfliktus nélkül a csapattagok nehezen tudnak elköteleződni a döntések mellett, ami olyan környezetet teremt, ahol a kétértelműség uralkodik. Az irányítás és az elkötelezettség hiánya elégedetlenné és jogfosztottá teheti az alkalmazott.

4. Az elszámoltathatóság elkerülése. Amikor a csapatok nem kötelezik el magukat egy világos cselekvési terv mellett, még a legösszefüggőbb és legelszántabb egyének is haboznak felhívni társaik figyelmét azokra a cselekedetekre és viselkedésekre, amelyek a csapat általános javával ellentétesnek tűnhetnek.

5. Figyelmetlenség az eredményekre. A csapattagok természetesen hajlamosak arra, hogy saját igényeiket (pl. egó, karrierépítés, elismerés stb.) a csapat kollektív céljai elé helyezték, ha az egyének nem tartoznak felelősséggel. Ha egy csapat szem elől tévesztette az eredmények elérésének szükségességét, azt végső soron a csapatok tagjai érzik meg.

A modellt tréningek alkalmával, pozitív formában is szokták értelmezni, használni. A modell ezen, változata a valóban jól működő csapatok dinamikáján alapul:

1. Bízunk egymásban.
2. Szüretlen konfliktusokat folytatnak az ötletek körül.
3. Elkötelezik magukat a döntések és cselekvési tervek mellett.
4. Egymást teszik felelőssé azért, hogy a terveket teljesítsék.
5. A közös eredmények elérésére összpontosítanak.

Szerepek a csoportokban

A cikk, amelynek címe *"The Emergence of Specialized Roles Within Groups"*, az emberi csoportok szerepeinek kialakulását tárgyalja, különösen azokat, amelyek a hatékony

együttműködést tűzték ki célnak a csapat számára. A tanulmány rámutat, hogy bár a szinkronizáció gyakran segíti a koordinációt, számos helyzetben inkább a szerepkülönbségek válnak előnyössé.

A kutatás bemutatja a CARMÍ keretrendszert, amely öt kulcsfontosságú tényezőn alapul, melyek hozzájárulnak a csoporton belüli szerepek kialakulásához. Az első ilyen tényező a kommunikáció (C). Fontos, hogy a csoport tagjai kommunikálják terveiket és javaslataikat, akár explicit módon, akár nonverbálisan. Egy másik szükséges elem, az adaptáció (A). Vagyis, hogy a csoport tagjai visszajelzések alapján finomítják saját viselkedésüket a csoport teljesítményének javítása érdekében. A harmadik befolyásoló faktor a taszítás (R). A csapattagok elkerülik, hogy ugyanazokat a stratégiákat kövessék, mint társaik, inkább kiegészítő stratégiákat keresnek. A következő fontos elem a többszintű tervezés (M). Vagyis, a tagok rövid és hosszú távú terveket készítenek a munka hatékony megosztása érdekében. Az ötödik megemlített szükséges tényező az intenciók modellezése (I). Tehát, a tagok igyekeznek megérteni társaik szándékait és tudását, hogy elősegítsék a koordinációt.

Egy másik esetben három kísérlet segítségével vizsgálták ezeket a folyamatokat (**Group Binary Search**, **Battle of the Exes**, és **Find the Unicorn**), mindegyik más aspektusra helyezve a hangsúlyt, de közös céljuk a szerepspecializáció dinamikájának megértése volt. Ez a kutatás azt mutatta, hogy a csoportok akkor működnek a legjobban, ha a tagok specializálódnak, és viselkedésüket a feladat igényeihez, mások elvárásaihoz igazítják, ezzel kiegészítve egymást a közös cél elérése érdekében.

Szerepek differenciálása:

A csoporton belüli szerepeket „feladatspecialistákra” (akik a problémamegoldásra összpontosítanak) és „szociális-érzelmi specialistákra” (akiket jól kedvelnek, de kevésbé feladatközpontúak) osztották. A legmarkánsabb szerepek a vitákat vezető, ötleteket adó, valamint a társaik által leginkább kedvelt személyek voltak.

Specializáció:

A magas konszenzusú csoportok megosztottságot mutattak a feladatorientált és a szociálisan népszerű egyének között, de a feladatképesség inkább a vezetői képességekkel volt kapcsolatban ezekben a csoportokban. Az alacsony konszenzusú csoportokban a megosztottság élesebb volt, az egyének vagy feladatorientáltak, vagy társadalmilag

kedveltnek számítottak, ritkán mindkettőnek. A feladat specialisták nem voltak annyira népszerűek, mint a magas konszenzusú csoportokban.

A szerepek összefüggései:

A magas részvétel (beszélgetés és visszajelzés fogadása) erősen korrelált a feladatkésztséggel (ötletek és útmutatás) a magas konszenzusú csoportokban, de nem a szimpátiával. Az alacsony konszenzusú csoportokban a részvétel és a feladatképesség közötti kapcsolat gyengébb volt, a szimpátia pedig még kevésbé kapcsolódott a feladatszerepekhez.

Vezetés és specializáció:

A vezetés leginkább az útmutatással és a visszajelzések fogadásával volt kapcsolatban, és legkevésbé a szimpatizánssal. A vezetők gyakran inkább a viták irányításában jeleskedtek, mintsem abban, hogy a legnépszerűbbek vagy a legbeszédesebbek legyenek. A magas konszenzusú csoportokban a vezetés a feladat és a szociális készségek egyensúlyából alakult ki, míg az alacsony konszenzusú csoportokban a vezetőket szűk kritériumok alapján választották ki, gyakran csak a feladatkésztségre összpontosítva.

Viselkedésbeli különbségek:

Az „ötletemberek” (a legjobb ötletekkel rendelkezők) és a „legkedveltebb emberek” eltérő viselkedést mutattak. Az ötletemberek a problémamegoldás során határozottabbak voltak, míg a Legkedveltebb férfiak több szociális-érzelmi viselkedést mutattak, például szolidaritást és feszültségoldást. A legkedveltebb férfiak gyakran az ötletemberekkel koncentrálták interakciójukat, különösen a magas konszenzusú csoportokban, kulcsfontosságú kapcsolatot kialakítva a csoporton belül.

Személyiségtényezők:

Egyes egyének merevséget mutattak az interakciókban, ami differenciálatlan rangsorolásban tükröződött (pl. minden tagot egyformán kedvelnek). Ezek az egyének hajlamosak voltak magasabb pontszámokat elérni az F-skálán, amely a tekintélyelvű tendenciákat méri, ami merev személyiségstruktúrára utal. A magas konszenzusú csoportokban a nem differenciáló

egyének alacsonyabb státuszúak voltak, míg az alacsony konszenzusú csoportokban gyakran magasabb státuszú szerepeket töltöttek be.

A szerepek specializálódása idővel inkább növekedett, különösen a magas konszenzusú csoportokban. A feladatorientált egyének és a legkedveltebb egyének a csoport üléseinek előre haladtával egyre jobban elkülönültek egymástól.

Csapatok bemutatása

A Zöldek

Az egyesület 2014-ben alakult, vezetője a klub alapítása óta nem változott. Hazai szinten több mint tizenötszörös magyar bajnoknak mondhatja magát a csapat, ez a szám évről évre növekszik. Első nemzetközi versenyükön 2016-ban vettek részt, Rómában a 12 EDBF Sárkányhajó Európa-bajnokságon, ahol a válogatott kerethez 12 válogatott versenyzővel járultak hozzá. A csapat első közös nemzetközi versenye, ahol már a klub színeiben méretették meg magukat a 2017-es Divonne-Les-Bains-i Klub Európa-bajnokság volt, ahonnan két arany- és egy bronzéremmel tért haza a csapat. A közösség életének azóta is szerves részét teszi ki a nemzetközi megmérettetésekre való felkészülés és a versenyeken való részvétel. A közösség tagjai összesen hét különböző településről érkeznek az edzésekre, az ország minden területéről, így hetente egy alkalommal vesznek részt közös edzésen. Általánosan elmondható, hogy a csapattagok a másik sárkányhajó szövetségi rendszerben is eveznek, különböző csapatokban, ezáltal az edzésekre kisebb már jól összeszokott egységenként érkeznek. Több különböző korosztály evez együtt, az utánpótlás (17 éves – 18 éves) korcsoporttól kezdve a senior (40 éves – 70 éves) korosztályig. A sportolók nemek szerint eloszlása közelít az 50 – 50% felé. A versenyzők között vannak hivatásos versenysportolói múlttal rendelkező evezősök, illetve olyanok is, akik az evezés világával a csapaton keresztül ismerkedtek meg.

A Fehérek

Magát az egyesületet 1923-ban alapították, azonban 2016-óta rendelkezik sárkányhajós szakággal a szervezet. A klub elnöksége nem vesz részt a sárkányhajósok életében, így a mindennapi vezetést az edzők biztosítják. A csapat vezetése több főből áll - összesen négy edzővel rendelkezik a szakosztály - ugyanakkor a vezetés „lényegi része” két személy

kezében összpontosul. A hazai versenyeken több alkalommal állnak a dobogó valamelyik fokán, az egyetemista korosztályban egyeduralkodónak tekinthetők. Első nemzetközi megmérettetésük a 2018-as szegedi klub világbajnokság volt, ahol egyetemi kategóriában több versenyszámban is döntőbe jutottak. Azóta több alkalommal vettek részt nemzetek közötti versenyeken, ahonnan többször éremmel tértek haza. Maga az egyesület egy egyetem hallgatói közül meríti sportolóit. A közösség így zártabb, életkori besorolás szempontjából is jobban körülhatárolható, alapvetően egy korosztályt (18 éves – 28 éves) foglal magába.

A Kékek

2013 óta bejegyzett egyesület a csapat. A klub vezetője az alapítás óta nem változott, azonban a közösség célja az évek alatt átformálódott. A csapat tagjainak többsége az első edzések óta részese a közösségnek, az evezősök nagy része már több mint tízéves versenyzői múlttal rendelkezik. A nemzetközi sikerek után, mára átformálódott a közösség fő célkitűzése, az alkalomszerű versenyzés mellett a közösség építésére, a szabadidős kikapcsolódásra terelődött a fókusz. A csapatépítés mellett, a sportolók családtagjai is bevonódnak a közösség életébe, aminek a csapat teret is biztosít. Az edzések mellett nagyobb számban rendeznek más közösségi programokat is.

Etnográfia a gyakorlatban

A Zöldek

A csapattal négy különböző időpontban találkoztam, amiből egy alkalommal versenyen vettek részt. Fontos kiemelni, a világverseny előtti utolsó felkészülési szakaszban dolgoztam velük, ahol a feszültség, fáradtság, konfliktusok jelenléte fokozottan jellemző.

Az első alkalommal a csapat telephelyére látogattam el, egy edzésen figyeltem meg működésüket. Az evezősök hetente egyszer ülnek össze közösen a hajóba. Az ország különböző részeiről érkeznek az edzésekre, így ez a rendszeresség könnyen koordinálható, beilleszthető a sportolók életébe. A közös munka időbeli tömörítése, segíti az egyes alkalmak

magas létszámú látogatottságát. Egy edzésen átlagosan 36-40 fő vesz részt, de van olyan edzés is, amikor 60 fő körül alakul a résztvevői létszám. Az egyesület telephelye segíti a közösséggé formálódás folyamatát. A tér szűk, viszonylag zártabb, ami csökkenti a kiscsoportok kialakulásának, félrevonulásának lehetőségét, valamint a környezettől való elhatárolódást.

A megérkezés pillanatában a csapattagok pacsival köszöntötték egymást, valamint az új tagoknak be is mutatkoztak (a pacs a sárkányhajó csapatok életében hagyománynak számít, a közös programok elején és végén mindig rituálészerűen ismétlődik, valamint a versenyeken is a különböző egyesületek egymásnak pacsival szoktak gratulálni az elért eredményekhez, így köszönik meg egymásnak a vízen való sportszerű viselkedést).

A versenycsapatba való bekerülés felmérő eredmények alapján történik, így a világbajnokságra utazó hajó tagjai nem támadhatóak, ezzel is csökkentik a konfliktusok lehetőségét. A felmérők eredménye presztízskérdés, ez alapján különböztetik meg a jó sportolókat a gyengébbektől. A hierarchia kiépítésében is szerepet játszik, hiszen a versenyen való indulás joga mellett, így döntenek el részben azt is, hogy kinek hol lesz a helye a hajóban, illetve azt is ki lesz csere, vagy éppen fix tag az adott versenyen.

Az általam látogatott edzés is felmérőkkel indult. A sportolók a partról szurkoltak egymásnak, azonban míg a törzsgyökeres helyieket név szerint, személyre szóló szavakkal, kifejezésekkel bíztatták, addig a "külsősöket", a klub világbajnokság miatt csapatba érkezőket, egy-egy „hajrá”, „gyerünk” kiáltással buzdították. A futamokat nyerő evezősöket, jókedv, viccelődés és kéretlen segítség várta, míg a kevésbé jól szerepelt csapattagokat csend fogadta. Bántani nem bántottak senkit a sikertelen szereplés miatt, objektív visszajelzéssel azonban segítették fejlődésüket. Mindenki eredményét saját magához mérten vették figyelembe, vagyis ha valaki saját idejéhez képest látványosan fejlődni tudott, azt is pozitív fogadóbizottság várta a parton. Fontos megemlíteni, hogy a közösség nem löki ki a gyengébben teljesítő sportolókat. A verseny időtartalmára, a felkészülés legfókuszáltabb időszakára kerültek csak a csoport szélére, ugyanakkor a versenyhajóba befért evezősök ugyan úgy kommunikáltak velük, mint azokkal, akik a felmérő alapján biztosították helyüket a versenycsapatban.

A felmérő utáni feszültebb légkör, a hajóba beszállás pillanatában feloldódott. Az edzés folyamán érezhető volt, hogy az irányítás a csapatkapitány kezében van, azonban mivel két hajó volt a vízen nem tudta egyszerre mind a kettőt koordinálni. A másik hajóban a kormányos volt vezető szerepben, azonban itt a vezérevezősök többször felülírták a

kormányos gondolatait, kéréseit. Minden alkalommal a csapat vezetőjétől vártak visszajelzést. A csapatkapitány határozott volt, ezzel együtt fogadott visszajelzéseket, például a beülést, vagy az evezés tempóját illetően. A kapott ötleteket mérlegelte és ezután, alkalmanként változtatott eredeti döntésén.

A vezető kéréseit, a csapat többsége komolyan veszi és azonnal teljesíti. (Pl. ha egy hajót el kell pakolni, mindenki azonnal kiveszi a részét a munkából, igyekeznek a lehető leggyorsabban elvégezni a feladatot) Sem a feladat végrehajtása, sem az arra való felkérés nem feszélyez senkit, nem rontja a hangulatot.

A csapat életében kulcsfontosságú szerepet játszik a humor. Az apróbb visszajelzéseket, konfliktusokat sokszor oldják ebben a formában. Vannak belsős viccek, amiket többször is hangoztatnak a közös időtöltés alkalmával. (pl. K – „mögötte senki nem ússza meg szárazon”). Megfigyelhető, hogy általában a vicceket tovább fűzik, többen kapcsolódnak rá a humoros gondolatokra.

A közösségnek vannak apró szokásaik. Ezeket az összes csapattag ismeri, és érti. Ilyen például a csapásszám számolás, vagy a közeledő hajóknak való dobolás. A csapatot nem jellemzi katonás rend, azonban fegyelmezettség megfigyelhető. Ez leginkább az edzést megelőző időszakban érzékelhető.

Mikor a jobbos és a balos evezősök külön oszlopokba rendeződnek, hogy a vezető össze tudja tenni a különböző egységeket, a csapattagok többször átrendeződnek, helyet cserélnek. Azonban mikor a legénységvezető elkezdi a számolást, már senki nem változtatja a helyét, ezzel segítve az edző munkáját. Nincs vezetett bemelegítés, ennek ellenére minden sportoló egyénileg elvégzi a szükségletes gyakorlatokat a vízre szálás előtt.

Az edzéseken a versenyzők családja is több alkalommal jelen van. Vannak szorosabb, több éve tartó kapcsolatok, barátságok a csapaton belül is. Az egyesület igyekszik családi légkört teremteni és integrálni az evezősök családtagjait is a közösségbe. (Erre utaló gesztus pl. a vezető velük is kezét fog, lepacsizik, amikor versenyre utaznak nekik is foglalnak szállást, az edzések végén ők is részt vesznek a beszélgetésekben). A csapattagok az egyesületi életen kívül is tartják a kapcsolatot egymással. Vannak, akik együtt dolgoznak, nyaralnak vagy éppen a versenyek után közösen mennek étterembe.

Mivel az evezősök különböző egyesületekből is érkeznek, így kialakulnak kisebb együtt-mozgó csoportok, mint például a Sz-i lányok. Ők az egyetlen mikroközösség a csapaton belül,

akik összetartozásukat saját mezükkel fejezik ki az edzéseken (a három edzés alkalomból, aminrészt vettem, mindhárom alkalommal saját csapatuk mezét viselték).

A csapattagok egymás felkészülését segítik a hajóban és az élet más területén is. Ha valaki a hajóban felejt valamit, utána viszik, előkészítik egymás lapátját, az edzés közben figyelmeztetik egymást a megfelelő folyadékfogyasztásra. Adnak egymásnak visszajelzést egy-egy táv után is az evezésre vonatkozólag. Ebben a sportban ez sok esetben konfliktusokat szül, azonban ennél a közösségnél nem láttam erre utaló jeleket.

A következő alkalommal változott az edzés helyszíne, hiszen a másik szövetségi rendszerből egy másik csapattal együtt dolgozik a klub. Az ő tiszteletükre a szezon folyamán több alkalommal ezen a telephelyen folyik a közös munka, kifejezve köszönetüket az „innen” érkező csapattársak felé.

Ezen a területen másak a környezeti adottságok. Tágasabb a tér, így jobban megfigyelhető a kisebb csoportok elhatárolódása, külön mozgása. Az egyik jól megfigyelhető klikk a sz-i lányok csapata. Egyik társuk nem lett tagja a világbajnokságra utazó keretnek, ami pletykát szült. A híreket a kiscsoport tagjai terjesztették, ügyelve arra, hogy ez ne legyen feltűnő. „A leglelkesebb sz-i lányt tették ki a csapatból” mondat több alkalommal is elhangzott. A közösség nem reagált az új információkra, nem került szóba többet ez a téma, csak akkor, ha a sz-i lányok felhozták. A másik megfigyelhető klikk az egyesület alapítása óta együtt evezők csoportja. Ők is több alkalommal külön mozogtak, kommunikációjukban megfigyelhetők voltak olyan elemek, kifejezések, történetek, amik szorosan ehhez a szűk körhöz kapcsolódtak és jobbra csak ők értették annak tartalmát.

Az edzés végén női és férfi hajóra bomlott szét a csapat, az egységek egymás után szálltak vízre. Míg a férfi hajó evezett, addig a női sportolók között klikkesedés kezdett kialakulni. A parton maradt egység drukolt a vízen mozgó hajónak, azonban míg verbálisan támogatásukat fejezték ki („Hajrá fiúk!” „Megy ez ég!” stb.), addig a nonverbális kommunikációjuk, nem erre utalt (az evezőknek hátat fordítottak, csak addig néztek oda, amíg a fiúk látták őket stb.). Ezen az edzésen már voltak elejtett fél mondatok, összenézések, amelyek egymás technikájára vonatkoztak, például, hogy evezés közben ki kinek üti a hátát.

Többen is jelen voltak azok közül a sportolók közül, akik a közeljövőben a csapathoz való átigazolást fontolgatják. Rájuk külön figyelmet fordítottak, segítették a csapatba való integrációjukat (pl. körbevezetik őket, sok kérdést tesznek fel nekik, elmesélik, hogy szoktak

zajlani az edzések), egy-egy közösséghez kapcsoló gondolattal támogatták őket döntésükben (pl. „Te is Hulk leszel!” „Lassan te is bezöldülsz.”)

A világbajnokság előtti utolsó edzésen a csapat más egységekkel készült együtt a megmérettetésre. Az edzés elején a csoport összetartott, zárt közösségként működött. Nem beszélgettek a másik egyesület tagjaival, a telep egyik felén foglaltak helyet, míg a vendégcsapat a terület másik felén melegített. A hatékony munka elvégzése érdekében azonban a csapatoknak keveredniük kellett egymással a vízre szálló legénységekben, ami a hangulatot is oldotta. Az evezősöket a közös edzés összehozta, beszélgetést kezdeményeztek, a nap végére pedig a szokásos humoros hangulat is visszatért a közösségbe.

Az edzés folyamán több olyan gyakorlat volt, ahol nem mindenki evezett egyszerre a hajóban (ezt nevezzük párban evezésnek). Míg az egyes párok eveztek, addig a többiek lábbal segítették a hajó futását. A mozdulat ösztönös volt, nem felszólításra történt (ez azért fontos, mert alapjáraton nem figyelhető meg az összes egységnél, általában a többiek simán ülni szoktak a hajóban, míg egy pad evez).

Az összes alaklomról elmondható, hogy az edzések után nem esik szó a vízen történekről. Nem zajlik közvetlen egyeztetés a vezetővel, nem kapnak visszajelzést az egyének külön-külön, vagy akár csapatban a napi teljesítményükről.

A közösségen belül megfigyelhetők szorosabb kapcsolódások. Évek óta tartó barátságok, (pl. A.Sz és B, E és Zs, M és P), párkapcsolatok (pl. Zs és L, V és K, E és P), testvéri kapcsolatok (pl. K és B), illetve szülő-gyerek kapcsolatok is (pl. M és R). Az egyesület tagjai között vannak, akik hosszú évek óta eveznek együtt, (vannak akik 10 éve) a közöttük lévő kapcsolódás is szorosabb annál, mint ami átlagosan jellemzi a csapatot (Pl. M, P, SZ.SZ).

A csapat versenyhelyzetben is képes az egyéni érdekeket háttérbe szorítani. A világbajnokság alkalmával ez be is bizonyosodott. A „senior A open” egység (40 év feletti férfi hajó) döntő futamát a csúszásokra való tekintettel egy nappal későbbre halasztották, így a „premier open” (minden korosztályt tartalmazó fiú hajó) egységgel egy napon rendezték meg a kétszáz méteres futamokat. Míg a senior egység éremesélyekkel állt a rajthoz, addig a premier hajó gyengébb esélyekkel várta a startot. Mivel a két legénység között volt nagymértékű átfedés, így ha mind a két egység rajthoz állt volna, az csökkentette volna a senior hajó éremszerzési lehetőségeit.

A vezető és a mind két hajóban versenyző tagok mindkét egység indulása mellett döntöttek, azonban a premier hajó többi, fiatalabb evezőse lemondott a versenyzési lehetőségről annak érdekében, hogy az idősebb csapat a lehető legfényesebb érmet tudja elhozni. A verseny egy aranyéremmel zárult, amihez bizonyíthatóan kellett a pihenés a futam előtt, hiszen kettő századdal tudott győzedelmeskedni a magyar hajó. Az újdonsült világbajnokok a dobogó tetejéről tapsolták meg fiatalabb csapattársaikat valamint több online kommunikációban is kifejezték hálájukat. Ez az eset is jól ábrázolja a csapat összetartó erejét, valamint a téthelyzetben való higgadt gondolkodásukat.

A Fehérek

A csapattal való első találkozásom nem a megszokott telephelyükön történt. Az evezősök háromnapos edzőtáborban vettek részt egy másik csapat szervezésében. A megszokott környezetükből kimozdítva, bizonytalanul mozogtak a sportolók. Ez a közösség általában egyedül készül a megmérettetésekre, így ez a szituáció ismeretlen volt a sportolók számára. A szakosztály vezetője nem tartott a csapattal, így az edző kezében volt az irányítás.

A közösség bezárt, nem nyitott a másik csapat evezősei irányába. A bemelegítés, külön zajlott, valamint a hajóba szálló legénységek összeállítását is másképpen vezényelte le a két edző. Bár az edzések alatt több ponton keveredtek az evezősök egymással, a csapatok közti távolságtartás a tábor végéig megmaradt.

A közösség más szituációban is zárkózott. Az országos versenyeken a csapatok többsége kommunikál, kapcsolatokat épít egymással. Pacsiznak a futamok után, megosztják tapasztalataikat, beszélgetnek az előzetes versenyfelkészülésről. Ez a csapat ebből kimarad, nem vegyülnek a sárkányhajós világ többi résztvevőjével. A versenyeken külön pakolnak a többi csapattól távol verik fel táborukat. Külön, együtt mennek enni, külön melegítenek és a közös pacsizásból is kimaradnak.

A csoport az egyéni közelítésre más módon reagált. Azokban az esetekben, amikor csak egy személy vagy kisebb csoport (2-3 fő) próbált közelebb kerülni hozzájuk, könnyebben nyitottak, de ehhez is időre volt szükségük.

A csapatban nem bontakozik ki egyén, mindenki a kijelölt vezetőt követi. Ez megmutatkozik többek között abban is, hogy az edzések ideje alatt katonás rend van. A bemelegítést mindig egy személy vezényli, a többiek kérdés nélkül követik őt. A hajóba szállás pillanatától csend van a csapaton belül, csak a kormányos (az edző) beszélhet.

A táborban a világbajnokságra utazó keret vett részt. Így egy szűkebb összeszokott közösség működését figyeltem meg. Érzékelhető volt külső szemmel, hogy kik azok a személyek, akik a legrövidebb ideje vesznek részt a klub életében. Ők a csapat peremén mozogtak (ők voltak a cserék). A fix egységből kimaradt, de még az utazókeretbe bejutott evezősök más szerepben vannak jelen a csapat életében, mint a törzsgyökeres, kezdő tagok. Az ő feladatuk segíteni a fix evezősök munkáját (pl. helyettesíteni őket, mikor valaki nem tud jelen lenni az edzésen, vagy balansznak beülni a hajóba).

Közülük is kilógott B. Ez a személy teljesen külön mozog a csapattól (a kötelező feladatokon kívül). Ha a többiek közösen beszélgetnek, ő külön vonul, kimarad a viccelődésből, nincs bevonva a közösség életébe. Az edzések során is másképp kezeli az edző, mint a többi csapattagot. Míg a többi cserevezős között igyekszik elosztani a lehetőségeket, addig B-t csak a feltétlenül szükséges esetekben ülteti be a hajóba. Ha kap helyet az adott edzésen, akkor azt mindig megjegyzések követik (pl. „Na most megint dőlni fogunk,” „Ja, akkor most ő is jön...az remek.”, „Megint te bontod a sort.”)

A vezető szerepe érdekes kérdéseket vet fel a csapaton belül. Ha a csapat kinevezett vezetője (T) nem tart a közösséggel, akkor az edző (R) kerül vezető szerepbe. Azonban a csapattagok őt nem tekintik vezéregyéniségnek. Többször vezetői szerepéből kiszól, ezzel csapattag szerepbe helyezkedve. Pozitív megerősítésben ritkán részesül a csapat, inkább a javítandó területekről kommunikál. Az edzések időtartama alatt csak ő kommunikálhat visszajelzést nem fogad (ha valaki mégis megpróbál javaslatot tenni, éles reakció érkezik rá „majd én tudom”).

Az edző sokszor élesen fogalmazza meg véleményét, ezt a csapat humorral igyekszik oldani, de ez nem minden esetben jár sikerrel. A feszültség csökkentésén kívül, a humor kevés alkalommal jelenik meg a közösség életében. A vicces, poénos megszólalások, a jókedv generálása általában személyekhez köthető (pl. J és E személyéhez).

A csapat különböző rétegekből tevődik össze. A nagy csapat tekintetében egy szűk, két főt magába foglaló réteget alkot az idősebb generáció. Ők csak az edzéseken vesznek részt, a versenyeken egy másik csapat színeiben eveznek. A közösség így is csapattagként kezeli őket, becsatlakoznak a beszélgetésekbe, kiveszik a részüket a szakosztály életéből.

Egy szűkebb kört alkotnak, az országos versenyeken induló evezősök közössége. Ők egy húsz-huszonnégy fős közösség, akik a hazai rendezésű bajnokságokon, egyetemi regattákon vesznek részt. A versenyző csapatnak egy szűkebb (14fő) köre a nemzetközi

megmérettetéseken induló egység, ők a klub színeiben versenyeznek a klub szinten megrendezett Európa és Világ bajnokságokon. A csoport legszűkebb magját azok az evezősök alkotják, akik a válogatott keretben is utazó pozícióhoz jutottak.

A válogatott csapattagok és a többi versenyző között ellentét húzódik, hiszen ők a klub érdekein kívül is versenyeznek (ők: J,E,K,R,T). Nemtetszésüket a csapattagok ki is fejezik (pl. „Mert ti ugyebár ott is eveztek”, „Ők fontosabbak mi.”, „Hétfvégén a válogatott miatt nem voltál itt.”, „Akkor egyetértesz velük?”). A közösség nem zárja ki őket, a vezető sem kommunikál velük más módon, mint a többi sportolóval, mégis ők egy zártabb csoportot képeznek, a csapaton belül (Ez megnyilvánul abban is, hogy mindig egy autóval járnak, együtt mozognak az edzés folyamán is, külön mennek beszélgetni stb.). A feszültség azonban ideiglenesen van jelen, a válogatók, illetve a válogatott versenyek ideje alatt. A hangulat a klub-versenyek közeledtével oldottabbá válik.

Mivel a közösség csapattagjait egy oktatási intézményből meríti, így a tagok folyamatosan cserélődnek. A tanulmányaik végeztével, a sportolók elhagyják a csapatot, vagy másik szerepben vesznek részt a klub életében. Bár ez megnehezíti a csapattá kovácsolódás folyamatát, a vezetők és az edzők tudatosan igyekeznek segíteni ezt a folyamatot. Tudatosan jól szervezett a közösség, az edzések körülbelül percre pontosan, a kiírt időpontban kezdődnek. A csapattagok már az edzés kezdete előtt tíz-tizenöt perccel megérkeznek és előkészülnek az aznapi feladatra. Ezek a folyamatok nem irányítottak, mindenki magától intézi a saját feladatát (lapát előkészítés, öltözés, hajó felszerelése stb.). A csapattelephelye nem a sportolók lakhelyén található, így a kiutazást össze kell szervezni, ezzel is segítve egymást. Ezt a feladatot sem az edző intézi, hanem a csapattagok maguk között, beosztják, megtervezik az adott edzésre való kiutazást. A bemelegítés is közösen zajlik, mindig egy személy vezeti le az egész folyamatot (nem az edző).

A csapattagok edzésen kívül is kommunikálnak egymással. Vannak szorosabb barátságok (pl. J és B, K és E), párkapcsolatok (pl. B és S) és testvéri kötelékek is (pl. A és B). A közösség tagjai egy intézményben végzik tanulmányaikat, így sokszor ugyanazokon a rendezvényeken vesznek részt (pl. ugyanazokon a bulikon, diplomaosztókon stb.). Ez is segíti a csapattagok mélyebb, szorosabb kapcsolódást, ugyanakkor hozzájárul a többi csapattól való elhatárolódásukhoz.

A környezet változásának hatása tetten érhető viselkedésükön. Saját telephelyükön nyitottabbak más közegből érkező egyének irányában. Segítik őket, az eligazodásban,

beveszik őket a közös kommunikációba (pl. mikor kormányoztam, segítettek, mikor kell elfordítani a hajót, merre menjek, illetve a vezérevezősök segítették korrigálni az ívet, ha éppen elrontottam a fordulót). Saját közegükben nyíltabban kommunikálnak, több a viccelődés is a bemelegítés ideje alatt, de az edzések ideje alatt is megfigyelhető a szigor, a szabályokon belüli mozgás. Saját épülettel nem rendelkeznek, egy másik közösséggel osztoznak a használt területen. A helyzetből adódóan „sok” idegennel találkoznak minden alkalommal, ez is erősíti az együtt, egy közösségként mozgás igényét.

Az csapat tagjai, a vezetőt is beleértve, nyitott a tanulásra. A versenyeken jobban teljesítő csapatoktól igyekeznek minél több taktikát, evezés technikát ellesni, majd beépíteni saját működésükbe. Ha lehetőségük nyílik rá, kérdeznak a szövetség szakembereitől, sok videós anyagot dolgoznak fel (pl. az edzőtábor alatt a másik csapat vízen történő összehangolásának több elemét is átvették).

A Kékek

A vizsgált közösségek közül, ez a csapat van a legrégebben jelen a sárkányhajózás világában. Az egyesület több tagja a klub alapításától (2013) számítva része a közösség életének. A csapat már több alkalommal váltott telephelyet, legutóbbi váltásuk alkalmával más településre költöztek. A csapat jelenlegi bázisa nagy terekkel rendelkezik, mégis a sportolók a terület egyik felén, együtt mozog, kivételt jelent ez alól néhány sportoló, akik külön klikket alkotnak az edzések megkezdése előtt.

Az egyesület az ország különböző területeiről igazol tagokat, összesen 4 településről érkeznek evezőseik (vannak akik csak a versenyek alkalmával találkoznak a csapattal). Az edzések változatos időpontokban kezdődnek, mivel a csapattagok nem érkeznek pontosan a megbeszéltek szerint. Van, hogy már a hajóban ülve, még perceként át várják a parton érkező társukat. Az edzőnek/vezetőnek korlátozottak a lehetőségei szabályok bevezetésének szempontjából. A csapat kevés taggal rendelkezik, a hatékony munka elvégzéséhez pedig megfelelő létszámmra van szükség. Emiatt az edző nem engedheti meg, hogy jelentősen szigorítson a szabályokon, kockáztatva, hogy még kevesebben járjanak le az edzésekre.

A vízre szálló legénység beülését (az adott alkalommal ki hányadik padon, melyik oldalon fog ülni a hajóban) nem minden esetben határozza meg a vezető, a sportolók dönthetnek arról, hogy hol szeretnének az adott edzésen evezni (mindez szokatlan jelenség a sportágban, hiszen a mozgás rögzítése érdekében fontos, hogy az adott sportoló a megfelelő pozíciót gyakorolja.)

A vízen töltött idő alatt sok a nevetés, beszélgetés, van, hogy az edzőnek rá is kell szólni a csapattagokra, hogy ne menjen a vidámság az edzőmunka rovására. A nehezebb feladatok esetén a csapat igényt tart a biztatásra, a vezető távolléte esetén kerülnek ezeket a szituációkat, inkább a fizikálisan kevésbé megterhelő megoldásokat választják.

Az alacsony létszámnak köszönhetően a versenyeken mindenki helyet kap a hajóban, nincs egyéni versengés a sportolók között. Bár a kialakult szituáció csökkenti a csapaton belüli feszült helyzetek mennyiségét, mégis hozzájárul ahhoz, hogy az edzéseken rendszeresen résztvevő, eredményorientált sportolók összetűzésbe keveredjenek a csapat "hobbievezős" tagjaival. Mivel a csapaton belül két különböző motiváció működik a közösség két nagy csoportra oszlik. Az elsősorban közösségi élményért érkező sportolók ugyan szeretnének részt venni, a csapattal tartani a rendezvényekre, de nem bánják, ha nem a legjobb eredményt sikerül elérniük. Ennek köszönhetően ők ritkábban járnak az edzésekre, ami a csapat kollektív teljesítmény romlásához vezet (ebben a sportban kulcs, hogy a sportolók egyszerre mozogjanak). Ezt a csapat eredményorientált sportolói nehezen viselik (köztük is kiemelkedően nehezen az újoncok K, L, M, és P), azonban az alacsony létszám miatt a ritkábban járó sportolók nélkül nem tudnának elindulni a versenyeken.

A szabadidős sportolók körében azok, akik csere pozícióba kerülnek a versenyeken, egy külön klikket alkotnak (R, Gy. J és F) a csapaton belül ők terjesztik a híreket, gyűjtik a klubon belüli információkat. Ez a szűkebb közösség együtt mozog, közösen sétálnak le a hajóhoz, edzéseken is egyszerre szoktak jelen lenni vagy éppen hiányozni. A sporton kívüli programokat ők külön szervezik az egyesület keretein kívül, azonban részt szoktak venni a csapattal közös tevékenységekben is.

A versenyző csapaton belül is megfigyelhető egy elhatárolható csoport, az "újoncok" (K, L, M és P) ők a csapat életébe 2 éve csatlakoztak be, egy időben érkeztek, ők is egy saját baráti társaságot alkotnak, ők integrálódtak a csapat életébe. Számukra a legnagyobb kihívás a szabadidős sportolók megértése, számukra a csapatélmény mellett az elért eredmények is fontos tényezőnek számítanak.

Egy harmadik, jól körülhatárolható közösség a "veteránok" (Á, G, T, D és Zs) csapat. Ők a klub alapítása óta együtt eveznek, már nemzetközi versenyeken is szerepeltek közösen, nyertek Európa -, világbajnoki érmet. Voltak együtt több alkalommal túrázni, nyaralni, családjaik is jól ismerik egymást. A számos rangos eredmény számukra az

eredményorientáltságot már háttérbe szorította, de egy-egy jó lehetőségre szívesen felkészülnek, minden edzésen részt vesznek.

A "kívülről érkező" (Pe, Gy, Mg, L és Dá,) versenyzők szintén régóta részei a klub életének. Hosszú évek óta versenyegyesült régi csapataikkal a klub, így több nemzetközi versenyen ültek egy hajóban, készültek együtt. Ők általában csak a versenyeken vannak jelen, de a csapat által szervezett közös programokban is szívesen részt vesznek.

A közösség sok időt tölt együtt a vízitelepen kívül is. Járnak közösen retopartyra, kirándulni, nyaralni, bográcsolni, valamint támogatják egymást az élet többi területén is(pl. együtt szervezik a sportorvost, segítenek egymásnak házfelújításban...stb). A programokat mindig a közös Facebook csoportjukban hirdetik meg, így ide bárki eljőhet, aki a csapat tagja vagy annak családtagja. Az online térben bárki dobhat be ötleteket, ezen a felületen történik a program további egyeztetése is. A sportolók családtagjai is szerves részei a közösség életének. A programokon, versenyeken, de akár az edzéseken is részt vehetnek a csapat nyitottan áll hozzájuk.

A klub más csapatokkal is szoros kapcsolatot ápol. A versenyeken mindig folyik szakmai konzultáció, ha valamelyik egyesület kiségetre szorul szívesen segítenek neki (pl. ha dobos kell vagy kormányos). A csoporton belül megfigyelhetőek családi kapcsolatok (Pl. S, Á és G), párkapcsolati szálak (pl. K és L, G és Á, M és P) és évtizedekre visszanyúló barátságok is (Zs és D).

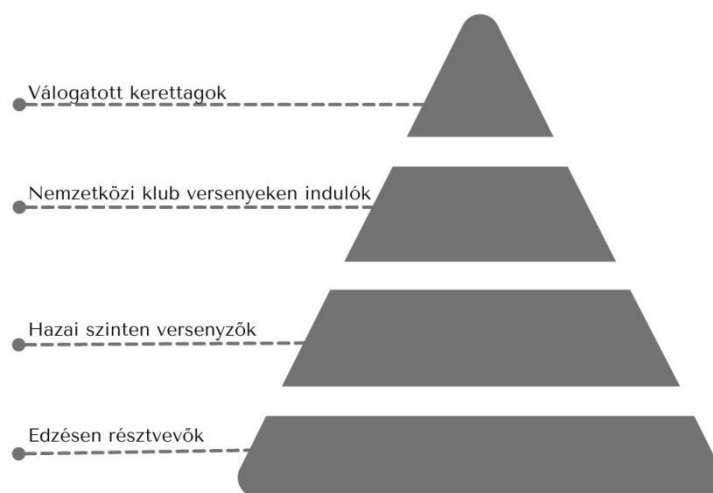
A vezető élesen és határozottan kommunikál (pl. „Most már figyelj ide!”), ugyanakkor nyitott a visszajelzésekre. Az edzések végén közösen átbeszéli az arra nyitott csapattagokkal a vízen történeteket, fejleszti magát, majd a csapat felkészülését e-szerint módosítja. A közösség kizárólag őt ismeri el vezetőként, rá néznek fel. Mindenki szemében tisztelettel bír, ez megmutatkozik abban is, hogy ha ő mond valamit, azzal soha senki nem száll vitába, illetve azonnal megteszi amire a vezető kérte őt. Ha nincs jelen az edzésen, akkor a hajóban felborul a fegyelem. Ezekben az esetekben a nehéz edzéseket kerüli a csapat, kevesebben mennek le, mint a többi alkalommal, a "kinevezett vezetőre" nem hallgatnak (pl. ha szól, hogy most már csendesedjenek el, nem teszik meg). Ez a jelenség megfigyelhető versenyen is, ha nem az edző kormányozza az egységet, akkor többen is próbálják átvenni az ő szerepét (egyszerre próbál vezetni a vezérevezős, a kormányos, illetve más evezősök is).

Etnográfia eredmények

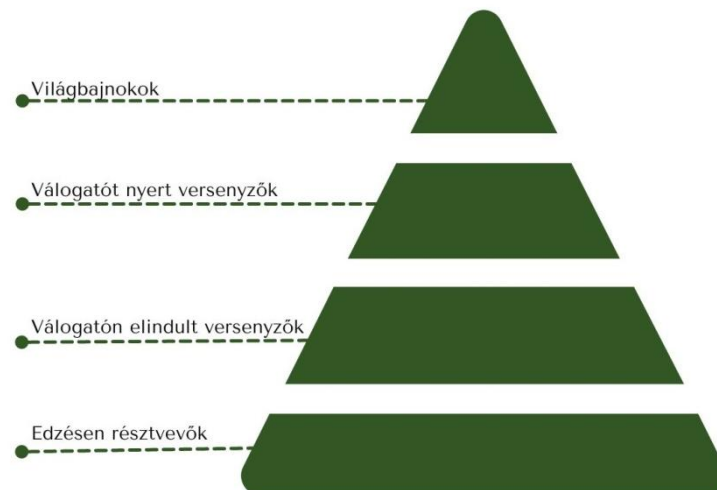
A csapatok viselkedését, működését tíz szempont alapján hasonlítom össze, vonom le következtetéseimet.

Csoport felépítése

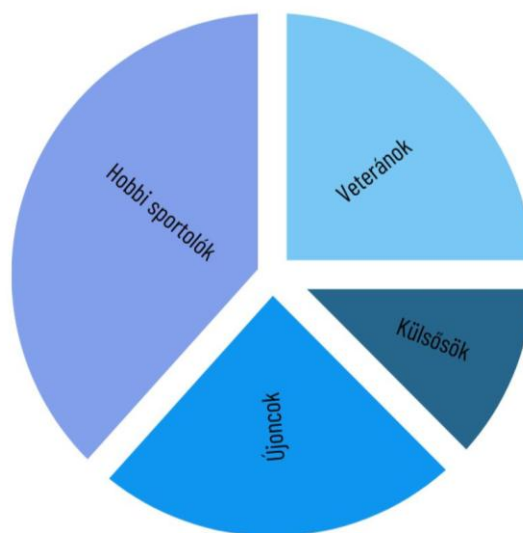
A Fehérek és a Zöldek csapatának felépítése erőteljesen hasonlít egymásra. Megfigyelhető egy piramis szerkezet mind a két esetben. A csapatokban hierarchia figyelhető meg. Bár mind a három csapat esetében megfigyelhető a vezető és a többi tag közötti alá- fölérendeltségi viszony, azonban az eredményorientált közösségek esetében a teljesítmény alapján is megfigyelhető egy fajta tagoltság. Ez a Kéknél nem jellemző.)



1. ábra: A Fehérek csoportfelépítése



2. ábra: A Zöldek csoport felépítése



3. ábra: Kékek csoport felépítése

Humor szerepe a csapatokban

Míg a Zöldek esetében a humor általánosságban jelen van a csapat életében, addig a Fehérek esetében feszültség oldó eszközként funkcionál, az élesebb megjegyzéseknél kerül elő legtöbb esetben. Míg ennél a két csaptnál a humor szabályozott keretek között jelenik meg (nem zavarja az edzőmunkát, fókuszot igénylő helyzetekben mellőzik), a Kékek esetében ez több alkalommal irányíthatatlanná válik. A Zöldek és Kékek esetében észlelhetők belső poénok, amelyeket a csapatból mindenki ismer, ezek mélyítik a csapatban folyó kommunikációt,

erősítik az összetartozás érzetét. A Fehérekre ez nem jellemző, amihez nagymértékben hozzájárul, hogy míg a két csapat esetében többen hosszú ideje sportolnak együtt, addig a Fehéreknél az intézményi keretek miatt folyamatosan cserélődnek a tagok.

Kommunikáció a hajóban

A versenyközpontú csapatok esetében, bár főként a vezető kezében van az irányítás, mégis vannak megnevezett pozíciók a hajóban (pl. kormányos, dobos), akik az edzéseket vezénylik az egyes egységekben. Ez megfigyelhető a kék csapatban is, azonban a vezető jelenléte nélkül nem működik gördülékenyen. Mind a három klubban közös, hogy az egy padban ülő evezősök, minden edzés szakasz után kommunikálnak egymással, egymást segítik visszajelzéseikkel. Az eredményorientált csapatoknál kevésbé szükséges a hajóban történő kommunikáció szabályozása, maguktól érzik, tudják a sportolók, hogy mikor van szükség zavartalan csendre. A Kékek esetében szigorúbb keretek között, a vezető által felügyelt módon működik csak.

Kapcsolati összetettség, klikkesedés

Kapcsolati síkon mind a három közösségről elmondható, hogy tagjai több kapcsolati szerepben vannak jelen egyszerre a klubok életében (pl. vannak barátok, párok, családi szálak). A sportolók családtagjait, külsős barátait különböző mértékben igyekeznek integrálni a közösségbe. A fehérek esetében nem jelennek meg családtagok, vagy ismerősök a közös programok, edzések alkalmával. A Zöldeknel bevonódnak a csapat életébe, azonban korlátozott mértékben. Vannak olyan pillanatok, versenyek, csapatépítők, amik csak a csoporttagok számára nyitottak. A Kékeknel általánosan nyitott minden program, esemény a rokonok, ismerősök számára.

Csapaton belüli kommunikáció

Minden csapatnál hasonló módon működik. Aktív, tartalmas – igazodva az adott csoport szerkezetéhez, céljai által determinált módon. A klikkesedés jelensége is minden esetben megfigyelhető, amintek háttérben általában „sértettség áll” (általában azok a csapattagok alkotnak kisebb csapatokat a nagy csapaton belül, akik kimaradnak a hajóból). A versenyorientált csapatok életében folyamatosan jelen van a belső rivalizálás, ami a kommunikáció verbális és nonverbális szintjein is megjelenik. A Kékeknel nem érzékelhető, köszönhetően a hosszúra nyúló közös múltnak, a befogadó közösségnek.

A csapattagok közötti konfliktusok kezelése nem tudatos, gyakran elmarad, inkább a helyzet oldja meg magát. Egyszerűen nem beszélnek a történésekről, elmondható, hogy a vezetők ezekben az esetekben egyik csapatnál sem avatkoznak be.

Az evezősök az információkat egymás között továbbítják, a közös edzéseken kívül is töltenek időt egymással.

Rituálék, szokások

Minden csapat helyzetében sok a közös emlék, amikből ezek a szokások, rituálék táplálkoznak. Az egyes esetekben eltérő mennyiségük, mélységük és funkciójuk. Ebből a szempontból leginkább a Fehér csapat lóg ki a sorból. Náluk ezek a rituálék elnagyoltak, ritkák, és inkább a sporthoz való tartozást erősítik, nem pedig, a csapathoz való tartozás érzetét. A Kékek és a Zöldek esetében, mind a vízen, mind más esetekben több szokás figyelhető meg. Ezek mélyek, többségük nem konkrétan a sporthoz köthető (a sportági szokásokat is átveszik), a csapatkohézió erősítését, az új tagok beilleszkedését segítik.

Vezetői kommunikáció

A közösségek mindegyike egy adott személyt ismer el a csapat vezetőjének. A csapatok vezetői fogadják a csapattagok meglátásait, visszajelzéseit, ezeket jövőbeli edzésprogramjukba, terveikbe beépítik. Mindegyik csapat esetében megfigyelhető, hogy kevés esetben monitorozzák a vezetők a tagok igényeit, de az általuk megítélt szükségleteiket igyekeznek kielégíteni. Minden klub vezetője nyitott a fejlődésre, igyekeznek minél több taktikát, technikát ellesni. Kommunikációjuk nem tudatos, ezen a területen nem képzik magukat, többségük érzékeny a csapattagok reakcióira. A Fehér csapat esetében a vezető sokat van távol, így ideiglenes vezető pozícióba kerül az edző. Az ő kommunikációja eltér a többi vezetőétől. Nem fogad visszajelzést, kommunikációjával igyekszik kifejezni / megerősíteni hierarchiában elfoglalt magasabb pozícióját.

Más csapatokkal történő kommunikáció

A Zöldek és a Fehérek működése ezen a területen eltér egymástól. Bár rövid időintervallumot tekintve mind a két csapat zárkózott más közösségek irányába, azonban a Zöldeknél bizonyos idő elteltével ez változik és megindul egy nyitási folyamat a többi klub felé. A Fehérek esetében ez nem történik meg. A klubtagok, mint önálló személyek is nyitottabbak a többi

csapat evezősei irányába a Zöldeknél. A Fehérek minden esetben együtt mozognak, az egyes tagok sem közelednek a többi sportoló felé. A Kékek minden szempontból hamar nyitnak. Mint csapat, mint egyének is kommunikálnak a sárkányhajós világ más résztvevőivel is. Jól érzékelhető, hogy az eltelt több mint egy évtized alatt széles hálózatot építettek ki, kapcsolódási igényük jelentős.

Tuckman-modell

A Kékek esetében az "Ütközés" fázis figyelhető meg. A csapat úja szerveződése az év elején kezdődött, a csapattagok közel 70%-a kicserélődött, amit a közösségben jelenlévő folyamatok is alátámasztanak. A nézeteltérések, az eltérő igények kifejezése, a közös cél keresése, mind a Tuckman által megfogalmazott második szakaszra az "Ütközés" utalnak. A másik két csapat esetében a negyedik szakasz, a "Teljesítés" figyelhető meg. Fontos megjegyezni, hogy a csapatok egy világverseny előtt álltak, a kutatás ideje alatt, mind a két esetben a felkészülésük untoldó szakaszát figyeltem meg. A csapatok ennek megfelelően tartottak a negyedik szakaszban. A közös célokat tartották szem előtt, az egyének eltűntek, a csapat került előtérbe.

Lencioni-modell

A Fehéreknél és a Zöldeknél a Konfliktusok kerülése, mint diszfunkció figyelhető meg a leghatározottabban. Erre bizonyítéku a klikkesedések, az átalakított információk szájról-szájra való terjedése. A Kék esetében a legjelentősebben megjelenő diszfunkcióként a az eredmények elhanyagolása azonosítható. Az egyéni célok előtérbe kerülnek a csapaton belül, ez megnehezíti a közös cél meghatározását, a közösség egy irányba haladását.

Asztalszínpad a gyakorlatban

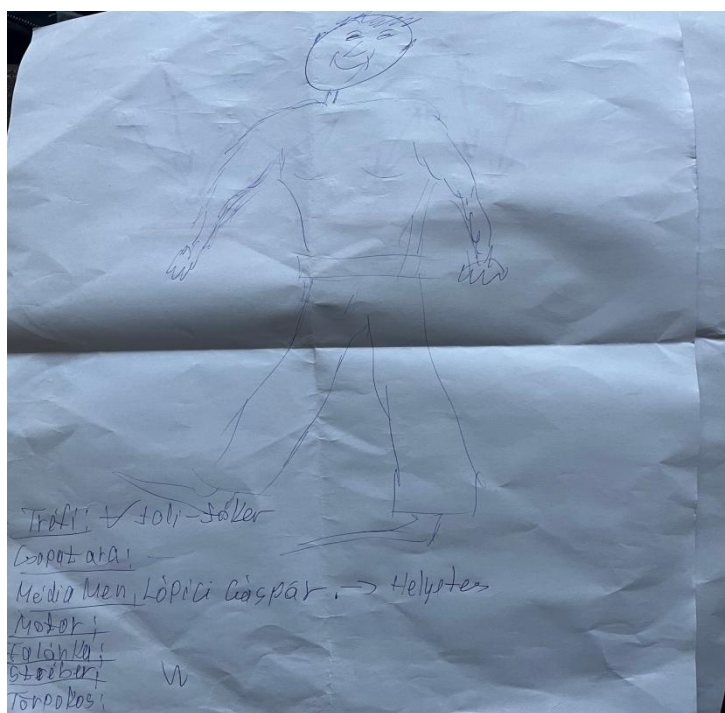
Minden csapat esetében a vezetőkkel kezdtem az interjúk felvételét, kivételt képezett ez alól a kék csapat, itt a vezető távolléte miatt, segítőjével (ő felel az adminisztrációért, segíti a csapatkapitány döntéshozatali folyamatait) vettem fel az interjút. A vezetőktől kapott információk alapján, valamint az előzetes kutatásom tartalma szerint választottam ki a másik interjú alanyt, aki részt vett a kutatásnak ebben a szakaszában. A beszélgetések félig strukturáltak voltak, azonban egy-egy érdekes mozzanatnál, a bennem megfogalmazódott kérdéseket is feltettem. A kérdések feltevése, az alábbiakban meghatározott sorrend alapján történt.

Az előre meghatározott kérdések a következők voltak:

- Milyen szerepekben vagy jelen a csapat életében?
- Adj nevet a saját karakterednek a csapatban!
- Milyen más fontos szereplő vannak még a csapat életében?
- Ők milyen szerepekben vannak jelen?
- Adj nevet ezeknek a karaktereknek is!
- Üzenj a többi karakternek egyesével!
- A karakterek szerepébe helyezkedve üzenj te is magadnak!

A Zöldek

Interjú a vezetővel



4. ábra: Az interjú készült rajz 1. (Zöldek vezetője)

az ő feladata a kifelé történő kommunikáció megtervezése, kivitelezése. Falánka a gondoskodó szerepben jelenik meg, szeretetteljes jelenléte mellett a rendezvényeken ő a szakács, elsősorban, mint csapattag van jelen nem, mint evezős. A Motor feladata folyamatok gyorsítása, a csapat motiválása, buzdítja a tagokat a jobb eredmény elérése, magasabb célok kitűzésére. A Stréber segít új nézőpontokat mutatni a vezetőknek, új utakat keresni, rámutat azokra a lehetőségekre, amik akár negatív kimenetelt is eredményezhetnek. Törpökös, mindig kérdez, sosincs képen, így az információk sűrű ismétlése szükséges, ami segít a tagokat abban, hogy az éppen aktuális információk felfrissüljenek.

Az üzenetek megfogalmazásánál, leginkább azt emelte ki, hogy vannak karakterek pl. a Média man és a Csapat arca, akik jelenlétére nagyobb igény lenne jelenleg a csapatban, és vannak olyan szereplők, akiknek háttérbe kellene húzódnuk, mint például, Törpökös és Stréber.

Interjú a Stréberrel



6. ábra: Interjú készült rajz (A Stréber)

Azért ezzel a személlyel szerettem volna interjút készíteni, mivel a Vezető azt "üzente" neki, hogy kicsit vonuljon a háttérbe ne szóljon bele mindenbe. Így érdekelt, hogy vajon ő milyen szemszögből látja a csapatot, milyen gondolatok mozgarják működését.

A Stréber magát lapátként ábrázolta, az ő rajzán az össze ábra közel egy forma, térben sincsenek eltolvas egymástól. A beszélgetés alatt is kiderül, amit a rajz is jól mutat, hogy ő a csapat minden tagját egyenrangúként kezeli, nem lát a csapaton belül alul, felül rendeltségi viszonyt. Magát az evezős szerepen kívül, mint humor faktor és példakép azonosítja.

A csoport életében fontos szerepet betöltő tagokat, az alapján választja ki, hogy kire tud felnézni a közösség. A csapatv vezetőjét, csak a harmadikként ábrázolja a lapon. A csapatkapitányt, mint vezeőt, kormányost, edzőt, vezetőt és barátot azonosítja.

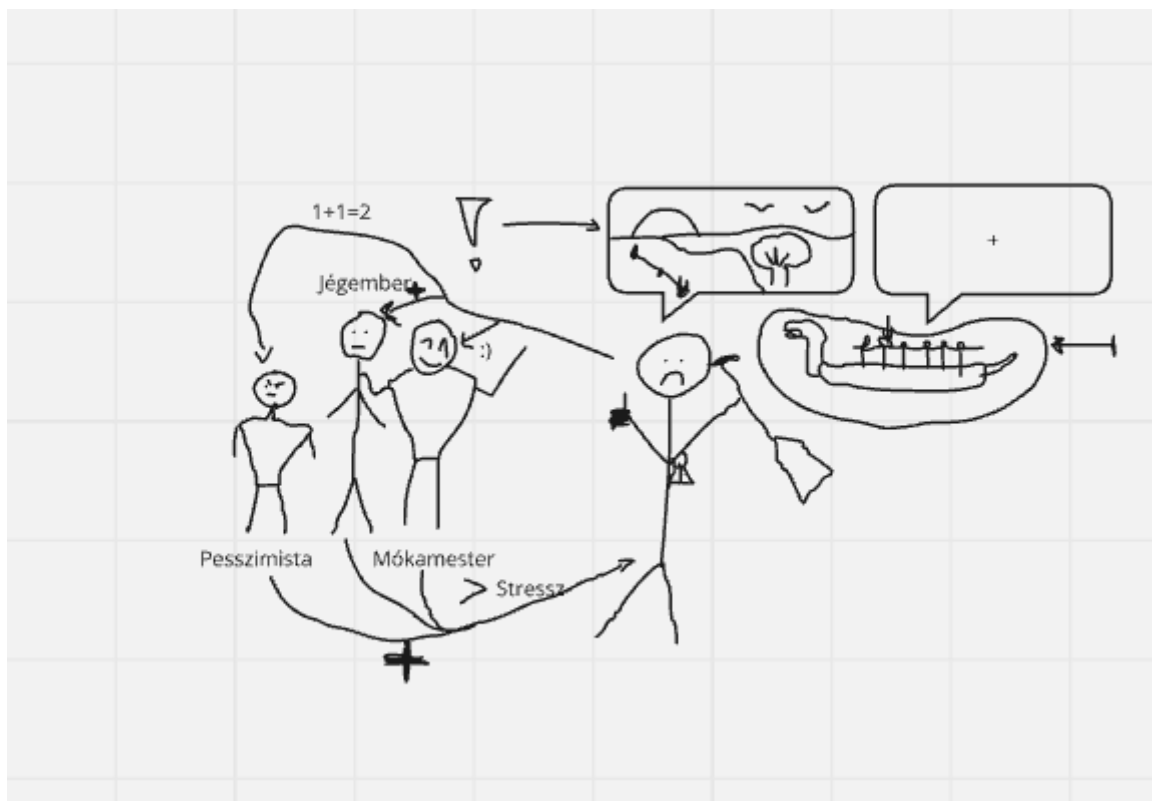
Fontos szereplőként azonosítja továbbá, T-t és B-t, akik, mint példaképek vannak jelen a csapat életében. T leginkább a lányokra gyakorol pozitív hatást, B, pedig az egész közösségre, mindenre.

Magát, mint Motort nevezi el, és hasonló szerepkört azonosít, mint amellyel a vezető látja őt. (A vezető is két név között vacillált az esetében a Stréber mellett a Motor megnevezésen gondolkozott). T a Csapat anyukája, míg B a Mintapéldány megnevezést kapja.

Az üzenetei küldései során, leginkább tiszteletét fejezi ki a három szereplő felé, saját magától pedig szorgalmat és tisztességet vár el. Véleménye szerint az általa említett karakterek segítik fenntartani a csapat motivációját és hitét. Ezt személy szerint ő is érzékeli.

A Fehérek

Interjú a vezetővel



7. ábra: Az interjú készült rajz (Fehérek vezetője)

A vezető saját magát ábrázolta a legnagyobb figurának a rajzlapon. Önmagát legörbülő szájjal rajzolta, amivel a jelenlegi nehézségeit jelképezi, de keze még is pozitív üzenetet sugall. Elmondásai szerint ezzel azt fejezte ki, hogy bármi is jár az ő fejében kifelé, mindig azt kell mutatnia, hogy minden rendben van. A vezető, mint pozitív hang (like jel jelöli) van jelen a csapat életében, illetve a csapatkapitányi (kitűző jelöli) szerep mellett, mint evezős (a lapát jelöli) is helyet kap a hajóban. Magának a "mindig pozitív T" nevet adta.

A másik három karakter egymáshoz közel áll, tőle legtávolabb az edző helyezkedik el, míg legközelebb J-t, középen, pedig G-t ábrázolja. Az edző karaktere "A pesszimista" nevet kapta. A távolság jól ábrázolja a pozitívizmus-pesszimizmus ellentéte. A vezető szemszögéből, ő a rossz zsaru a csapatban. Mindezek mellett ő a csapat kormányosa, illetve edző szerepben is jelen van. "Ő az aki tövid nyomja a gázt és tövig nyomja a féket is, és ezt megmeri csinálni, megtudja csinálni". Rugalmasság van, hathat a vezetőre.

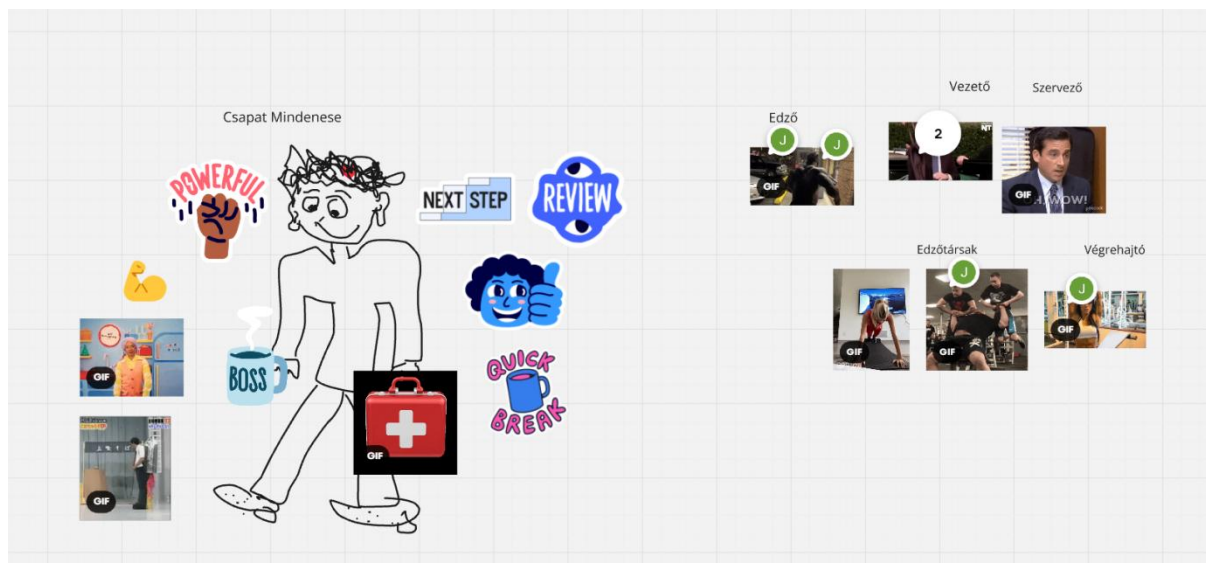
G a "Jégember" nevet kapta. Rá felnéz a közösség. Nem látszanak rajta az érzelmei, kiegyensúlyozottan jól teljesít. Az elégedettségét nem tudja kifejezni. Ha göröngyös az út rajta akkor sem uralkodik el a pánik, így a többek látják, hogy akkor is van egy biztos pont, aki töretlenül megy előre. Ő is mint evezős, illetve vezérevezős van jelen a csapatban. Az ő véleményét is kikéri a vezető egy döntés hozatal előtt.

A harmadik karakter, nem más, mint a mókamester. Az ő feladata, hogy behozni azt a szemléletet, hogy "nem minden esetben a cél fontod, hanem az oda vezető út is az". Arra emlékezteti a közösséget, hogy az ember érezheti magát jól is az úton, nem csak a célra kell fókuszálni.

A vezető minden üzenet küldését úgy kezdte, hogy „tőle azt várom el”. Mind a három alkalommal kihangsúlyozta a bizalmat, ami stabil és megingathatatlan mindenki felé. Azt is kiemelte a Jégember és a Móka mester irányába, hogy minden oké és csak így tovább folytassák amit eddig is csináltak, ezt az edző felé nem tette meg. A rajzból is jól látni, hogy a három karakter üzenete azonos a vezető felé. A stressz csökkentését javasolják a mindig pozitív T-nek, ez azért is érdekes, mert mikor a szükségleteiről kérdezem a vezetőt akkor ő is azt emeli ki, hogy pihenésre, stressz mentes időszakra lenne a legnagyobb szüksége.

A végén arra kértem, hogy távolról nézzen rá a képre. A levont következtetései alapján, úgy ítélte meg, hogy össze kell szednie magát, valamint a lefelé konyuló száját mosollyá változtatni, mivel ez lenne mind a saját, mind a csapatának az érdeke.

Interjú a Mókamesterrel



8. ábra: Interjú készült rajz (A mókamester)

Azért ezt a figurát választottam, mivel a vezetői interjú során azzal az üzenettel fordult a vezető ehhez a karakterhez, hogy „hálás neki, azért hogy van”. Ez nagyon tiszta és erős üzenet volt, a megfogalmazásán nem gondolkozott a feladó. J a klub életében a legrégebb óta jelenlevő evezős, a csapat összetételét nézve a piramis csúcsán helyezkedik el (válogatott), az etnográfiai kutatásaim is alátámasztották, hogy ő kommunikál a legtöbb emberrel, így relevánsnak tartottam az ő nézőpontját.

Magát a ”Mindenesnek” nevezte el. A csapatban több szerep is hozzá köthető. Szintúgy, mint a vezető ő is saját magát a poén gyárosnak is azonosítja, erőt ad a csapatnak, motivál, jelen van evezős szerepben, valamint ő a csapat ápolója is.

Magán kívül, nem csak személyeket, hanem csoportokat is azonosít. Ábrázolja a vezetőt, a szervezőt, az edzőt, az edzőtársakat, valamint a végrehajtók csoportját. A végrehajtókat nem nevezi meg személyenként. Ők a többiek, akik nem rendelkeznek kiemelkedő funkcióval a csapatban, azonban mint közösség befolyásolják a csapat működését.

Az edzőt ő is konfrontálódó és pesszimista szerepben jeleníti meg. Mindezek mellett, egy racionális szemléletet is társít hozzá, valamint érezhető az üzenetknél, hogy szeretne ebbe a pozícióba kerülni, ami konfliktusokhoz vezet.

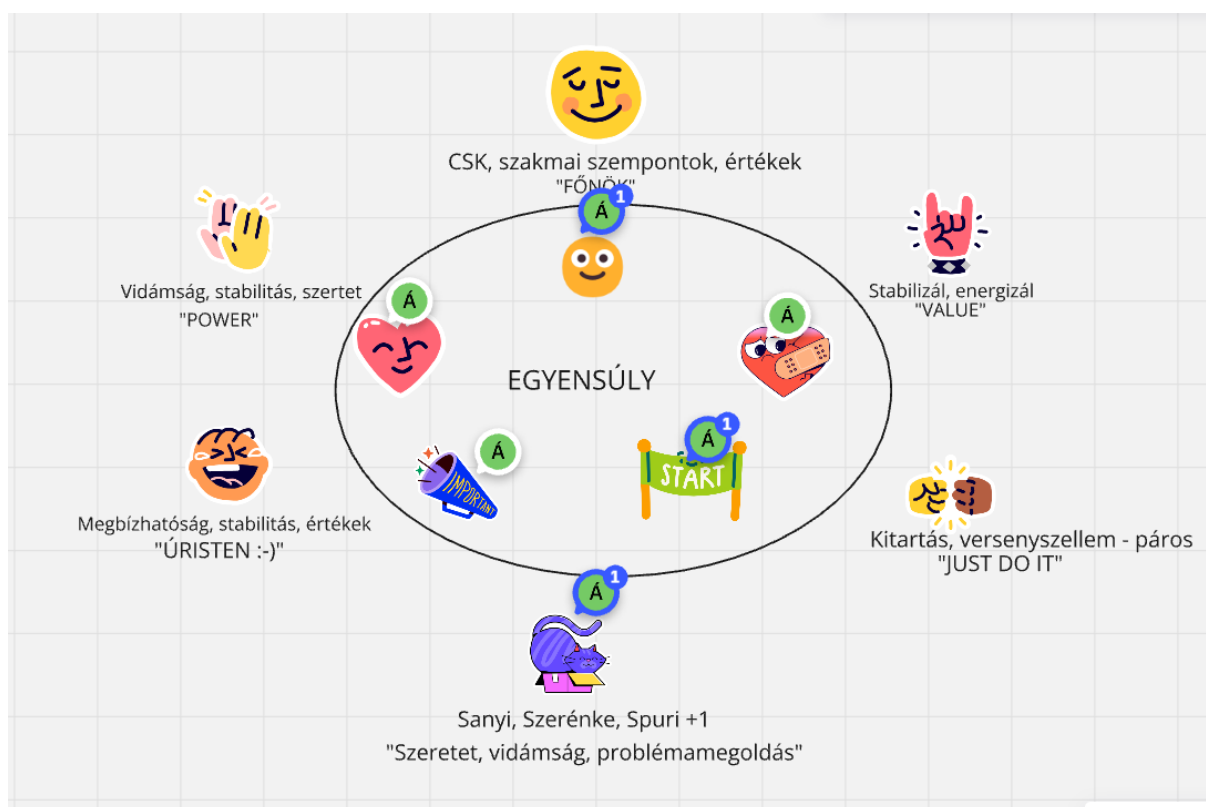
A Vezető mellé, plusz szerepként a szervezőt kapcsolja, őt a segítség elfogadására ösztönzi. Ez érdekes helyzetet eredményez, mivel ennek háttérében az áll, hogy szeretné, ha kevesebb

feszültség kerülne a Vezető életébe. Maga T (vezető) is ezt az üzenetet hangosította ki. Itt is megjelenik az edzővé válás gondolata. Azt üzeni magának a vezető szerepből, a következő: „várlak edző szerepben a jövőben”.

A edzős társak megjelennek egyénenként is. Ők B, K és E. Ők támogatják a Mókamester törekvéseit. Azonban az ő támaszai, más szereppel nem bírnak a csapatban. Vagyis ők csak a Mókamester lelki támogatói az evezős szerepen kívül, barátként azonban nem azonosítja őket.

A Kékek

Interjú a vezető segédjével



9. ábra: Interjú készült rajz (A Kékek vezetőjének segítője)

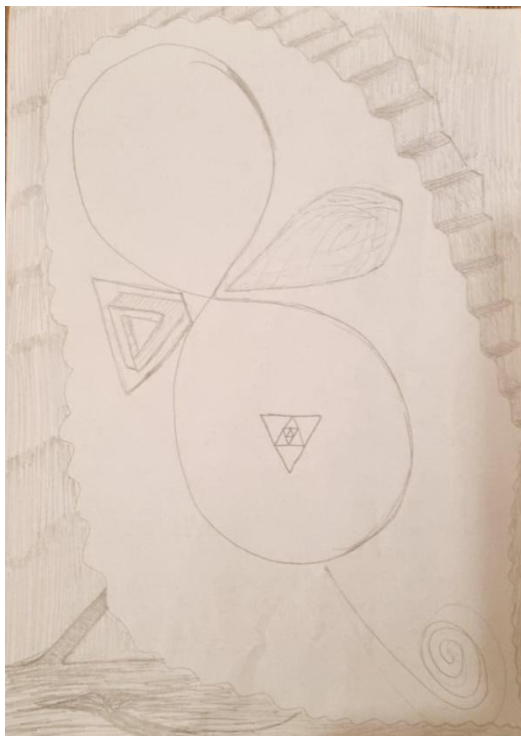
Mivel a Kékek vezetőjével a kutatás ideje alatt nem tudtam időpontot egyeztetni, így az ő segítőjével vettem fel az interjút. Ő fele a csapat adminisztrációs feladatainak ellátásáért, valamint ő szervezi a csapatkaptány által meghirdetett programokat, eseményeket.

Magát egy oválisban ábrázolta és az Egyensúly nevet adta saját karakterének. Több szerepben is jelen van a csapat életében. Egyszerre csapattárs, evezős, versenyző, feleség, anya, barát, kommunikátor és kapcsolatépítő.

A többi kiemelt egyént saját maga körül kör alakban helyezte el. Öt személyt nevezett meg, akik véleménye szerint kiemelten fontos szerepet töltenek be a közösség életében. Az egyik közülük a Főnök, ő a csapat vezetője. Jelen van, mint csapatkapitány, edző, evezős, férj és kormányos. A következő karakter Power ő az, aki a vidámságot, stabilitást és az energiát hozza a csapat életébe. A harmadik szereplő Úristen, ez a személy megbízható támasza a Főnöknek. Régóta jelen van a csapat életében, a vezető többször kéri ki a véleményét az egyes felmerülő kérdésekben. Jelen van a csapatban még egy energizáló karakter ő Value, csak úgy mint az eddig kiemelt karakterek, ő is a stabilitást jelenti a csapatban, illetve közvetlenül tud kommunikálni az új tagokkal, segíti az ő beilleszkedésüket a közösség életébe. Az ötödik csapat életét nagyban befolyásoló egység egy páros. Ők a Just do it nevet kapták. Az ő feladatuk a csoportban a versenyszellem fenntartása, a megmérettetések keresése. Ők tartják fenn a csapatban a versenyek utáni vágyat, motiválják a közösség többi tagját az edzésen és a versenyeken való részvételre.

Az üzenetküldések során kiderül, hogy ők alkotják közösen a csapat magját. Ők az a zárt közösség, akik hatással vannak a vezető döntéseire, valamint az általa meghozott döntéseket, segítenek kommunikálni a csapat többi tagja felé.

Interjú az Úristennel



10. ábra: Interjú készült rajz (Úristen)

Az interjút azért ezzel a személlyel vettem fel, mivel ő az egyik legrégebbi csapattag, valamint a vezető segítőtje megemlítette a beszélgetés során, hogy ő az egyik olyan karakter a csapatban, akinek a vezető kikéri a véleményét.

Magát Fogatlan oroszlánnak nevezte el, utalva ezzel, arra, hogy bár régen fontos volt számára, hogy előtérben legyen és érvényesítse akaratát, mára már sokkal inkább a csapat érdekei fontosak számára. A közösségben jelen van, mint szakmai támogató, példakép és evezős is. Kiemelte, hogy szereti a kalandokat, és a kihívásokat, de ezen felül van egy másik közeg, ami fontosabb ennél számára, a család.

A közösséget, először kisebb csoportokra osztotta, a komáromiakra, az újakra, a lázadókra, barátokra, a kemény magra és az idegenlégiósokra. Amikor a csapat életében fontos szerepet játszó egyéneket emeli ki, nem említi meg a vezetőt. Ki is mondja, hogy véleménye szerint, nem ő van a legnagyobb hatással a csapattagokra, hanem például a Macskanő nevet kapó szereplő (D), aki ha nincsen jelen az edzéseken, vagy egy szezont kihagy, akkor viselkedését a többiek követik, a komáromi csoportra ő van a legnagyobb hatással. Egy másik izgalmas személy Batman (H), ő a háttérből, mint csendes társ segíti a közösség működését. Bár ritkán van jelen a csapatban, mégis ha szüksége van bármire a közösségnek, akkor rá mindig lehet számítani. Megemlítette még Pompomot (C), ő is segít, azonban leginkább a jó hangulatért felelős, esetlen figura azonban a csapat nem rajta, hanem vele együtt nevet. Utoljára a Tyúkanyót (Á) emeli ki, aki összefogja a közösséget. Aki a véleményét mindig kimondja, azonban ezt nem bántó módon teszi.

Az interjú végén, azt fogalmazza meg, hogy a csapatnak célokra lenne szüksége. Jelenleg nem látnak a tagok olyan jövőbeli víziót, amit szeretnének együtt elérni, ez pedig demotiválja a közösséget, így inkább az egyéni érdekek kerülnek előtérbe, a közös csapat érdek helyett.

Eredmények összegzése

A kutatásom során világossá vált, hogy egy közösség működését nagymértékben befolyásolja a közös cél megléte vagy annak hiánya. Amennyiben egy csoport tagjai saját személyes céljaikat helyezik előtérbe, addig a csoport működése akadozni fog. Az eredményközpontú csapatok működése nagymértékben különbözik a hobbi csapatokétól, azonban vannak egységes csoportdinamikai működések, amelyek minden esetben megfigyelhetők.

A kulcs karakterek, minden esetben a csapatok belső magjából kerülnek ki. Fontos, hogy a többi tag szemében hitelesek legyenek, ehhez pedig elengedhetetlen, hogy nagy múlttal rendelkezzenek mind a sportban, mind a csapat életében. A meghatározott szerepeket, maga a közösség osztja ki a tagok között, nem maguktól vállalkoznak egyes feladatokra. Ezek a szerepek nem kimondottak, nem tudatosan működnek sok esetben.

A humor, mint eszköz több különböző funkciót tölthet be a csapatok életében, de minden közösség életében kiemelten fontos. Ebből fakadóan az egyik karakter mely minden egyes csapat esetében felszínre került a **vidám humoros, mókamester figura**, aki feszültség oldó, hangulatteremtő funkciót tölt be. Az ő személye továbbá azért is szükséges, mivel a belső poénok, a közös pozitív élmények, nevetések erősítik a csapatokon belüli kohéziót is.

Egy másik fontos, minden esetben azonosítható karakter a **megkérdőjelező, racionális szereplő**, aki a különböző nézőpontok beemelését segíti a közösségbe. Az ő feladata a kritikai álláspont képviselése, segíti, hogy a csoport minden felmerülő problémát előzetesen végig gondoljon és megelőzzön. Általa a meghozott döntések, jól átgondoltak, a folyamatok részletesen megtervezettek.

Minden közösségnek szüksége van egy **”motorra”**. Fontos, hogy legyen egy energetizáló személy, aki a közösségnek pozitív töltést és motivációt ad. Ez a versenyközpontú és a hobbi csapatok esetében eltérő. Bár mind a két esetben szükséges a karakter megléte, de míg az eredményorientált közösség esetében ennek a személynek jó eredményekkel kell rendelkeznie, hogy csapattársai szemében, mint példakép jelenjen meg, addig a hobbi csapat esetén inkább a vidámság, az új ötletek behozatala az fő feladata, nem szükséges személyét eredményekkel hitelesítenie. A motor minden esetben eredményorientált, fő célja a lehető legjobb eredmény elérése a neki szánt feladatban. Általában ők azok, akik megtalálják azokat a versenyzési lehetőségeket is amiket, nem rendszeresen rendeznek, olyan program ötleteik vannak, amelyek másoknak nem jutnak eszükbe. Ő emlékezteti a közeget a kitűzött cél fontosságára.

A csapatokban megfigyelhetők a **”tyúkanyók”**. Ők tartják össze a csapatot. Az ő feladatuk, hogy kommunikációs csatornát teremtsenek, a vezető és a többi tag között. Teret biztosítanak a tagoknak, hogy kifejezhessék frusztrációjukat, azonban visszajelzéseket is adnak társaiknak, a megfelelő kommunikációs keretben. Egyfajta konfliktuskezelő feladatot lát el.

Az utolsó karakter sokak szerint a legmeghatározóbb szereplő, a **vezető**. Ők felelnek a csapat megfelelő működéséért, a feladatok elosztásáért, a rend fenntartásáért, ők tartják kézben a

csapatban zajló folyamatokat. Nem vitatható, hogy karakterük elengedhetetlen egy csoport működéséhez, azonban nem befolyásolják nagyobb mértékben a közösség működését, mint a többi karakter. Az interjúk során, minden alkalommal, a vezető szerepe csak később került elő, mint egyes más karaktereké, valamint a csapatkapitányok, minden esetben kiemelték a többi szereplőnél, hogy véleményük számukra fontos, minden esetben fontolóra veszik ötleteiket. Ez is alátámasztja azt a gondolatot, hogy maguk a vezetők csak a döntések vázait alkotják meg, azonban a részleteket, a többi kulcs karakteren keresztül a közösség alkotja meg. Vagyis ezek a karakterek folyosót képeznek, a vezető és a többi tag között, így a döntéseket végül a vezető mondja ki, mégis egy bonyolultabb folyamat, egy közösség áll ezeknek a meghozatala mögött.

A verseny csapatok és a közösségorientált csoportok között fontos eltérést mutat a közösségek szerkezeti felépítése. Mindkét esetében kisebb alcsoportokra osztható a közösség, azonban míg a verseny csapatoknál az alcsoportok között idővel lehetséges az átjárás az egyes szintek között addig, a hobbi csapatoknál ez nem igaz. Itt kialakult alcsoportok figyelhetők meg, melyek ugyan egyenrangúak egymással, de átjárást nem biztosítanak, vagyis az új tagok a csapatba kerülés pillanatától besorolódnak az egyikbe, az idő előre haladtával sem válhatnak az alcsoportok között. A verseny csapatok esetében, megfigyelhető, hogy az alcsoportok hierarchia szerint épülnek egymásra. Ez a rendszer teljesítmény alapú, vagyis az egyes sportolók sportteljesítményük által kerülnek egyes alcsoportokba, azonban itt lehetséges az alcsoportok közötti váltás, akár felfelé, akár lefelé haladva.

Minden összefoglalva a csapatok csoportdinamikájának megismerése, hasznos eszköz lehet a vezetők kezében a megfelelő folyamatok kialakításához. Az egyes karakterek azonosításával, azok képességeinek tudatos használatával optimalizálhatják a közösség teljesítményét, befolyásolhatják a közösségen belüli folyamatokat.

Források

Raven, B. (1959). A csoportok dinamikája. Review of Educational Research , 29, 332. <https://doi.org/10.2307/1169261> .

Battegay, R., 1971. CSOPORTDINAMIKA. Acta Psychiatrica Scandinavica , 47. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.1971.tb02167.x> .

Bonebright, D., 2010. 40 éves viharzás: Tuckman kiscsoportos fejlődési modelljének történelmi áttekintése. *Human Resource Development International* , 13., 111-120. o. <https://doi.org/10.1080/13678861003589099> .

Anderson-Lewitt, K. M.: Ethnography Elérhető: https://terd.unideb.hu/doc/modszertan/az_etnografia.pdf

Aggarwal, A., 2023. Tanulmány a diszfunkcionális csoportok Lencioni-modelljéről. *International Journal of e-Collaboration* . <https://doi.org/10.4018/ijec.321557> .

Pane, M., Siregar, C., Ruman, Y., & Rumeser, J., 2018. The Application of the Lencioni Model in Online Learning: A Case Study in Higher Education. A 2018-as nemzetközi távoktatási és tanulási konferencia anyaga . <https://doi.org/10.1145/3231848.3231858> .

Goldstone, R., Andrade-Lotero, E., Hawkins, R., & Roberts, M., 2023. The Emergence of Specialized Roles Within Groups. *Témák a kognitív tudományban* . <https://doi.org/10.1111/tops.12644> .

Slater, P., 1955. Szerepdifferenciálás kis csoportokban. *American Sociological Review* , 20, pp. 300. <https://doi.org/10.2307/2087389>.