

SZAKDOLGOZAT

Imréczi Áron

2023

Budapesti Metropolitan Egyetem

SZAKDOLGOZAT

Harcművészetek és sikeres vezetés – *vagyis milyen vezetői kompetenciákat tanulhatunk a harcművészetekből?*

Témavezető:

Marczellné Szilágyi Eszter

Készítette:

Imréczi Áron

Gazdálkodás és Menedzsment (BA)

Nappali tagozat

Budapest

2023

Szakdolgozati Kivonat

A szakdolgozat alapvető kulcsszavai:

- Harcművészetek
- Vezetés
- Leadership
- Kompetenciák
- Hatékony szervezet

A legfontosabbnak ítélt források megjelölése:

1. **Dobák** Miklós, Antal Zsuzsanna (2016): *Vezetés és szervezés*; Akadémiai Kiadó
(Dobák-Antal, 2016)
2. **Drucker**, Peter F. (2001): *The Essential Drucker*. HarperBusiness. (Drucker, 2001)
3. Nikita_**Duggal** (2023): *Leadership vs Management: Understanding The Key Difference*

Kivonat

Szakedolgozatomban a sikeres vezetési módszerekhez szükséges kompetenciák szempontjait vizsgálom a 21. század eleji globális üzleti környezet vállalatainál és vetem össze azokat a harcművészetek által fejlesztett készségekkel. Hipotézisem szerint a két terület megfelelő műveléséhez szükséges képességek meglepően nagy átfedést mutatnak, sőt: feltételezem azt is, hogy az egyik területen szerzett magas szintű jártasság előnyt jelent a másik területen is és viszont.

E feltételezésem igazolásához szekunder kutatásaim keretében a harcművészetek és a vezetés-szervezéstudományok szakirodalmait elemeztem, primer kutatásaim pedig változatos interjú-elemzéseken alapulnak, melyek keretében a harcművészet területéről mestereket és tanítványokat, míg a menedzsment oldaláról vezetőket és beosztottakat kérdeztem a területükhöz szükséges kompetenciák és a sikeresség kapcsolatáról, valamint arról, hogy megszerzett tapasztalataik alapján hogyan látják képességeik – és akár személyiségük – fejlődését mind a harcművészetek, mind az üzleti élet egyes állomásain.

Abstract

In my thesis, I examine those competences which are needed to become successful leaders in the global business environment of the beginning of the 21th century. Then I compare these competences with the skills that the martial arts need to develop. According to my research Hypothesis, the competences needed to fulfil the 2 areas effectively show a high similarity – I even assume that the high experience at one of the areas can mean a significant advantage in the other.

To prove my hypothesis, I first analysed the literature of martial arts and of management sciences – my primary research is based on interview analysis in which I asked masters and students from martial arts and leaders and employees from the labour market. I asked them what they think about the connection between their success and their competences and how they see the development of their skills in martial arts or/ and in business life.

Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés	7
II.	Fejezet: Vezetői szerepek, feladatok, kompetenciák	10
2.1.	Vezetői funkciók és feladatok	11
2.2.	Menedzser vs. leader: A vezetés két arca	12
2.2.1.	Menedzser: A szervezet működésének irányítója	13
2.2.2.	Menedzser: A Feladat- és Célközpontú Irányítás Mestere	13
2.2.3.	Menedzseri Kompetenciák: A Sikeres Irányítás Alapjai	15
2.3.	Leader: Az inspiráció és motiváció forrása	16
2.4.	Leader-i szerepek, feladatok	17
2.5.	Ugyanolyan vezető kell minden helyzetre?	19
2.6.	Szükséges kompetenciák	20
III.	Fejezet: Harcművészetek	22
IV.	Fejezet: A mester-vezető interjók elemzése	37
V.	Fejezet: A tanítvány-beosztotti interjók elemzése	44
VI.	Fejezet: Mélyebb összefüggések	50
	Felhasznált irodalom	52

I. Bevezetés

Jelen szakdolgozat témája a harcművészetek és a vezetés közötti összefüggések vizsgálata. A kutatás célja annak feltárása, hogy a harcművészetek gyakorlása milyen hatással van a vezetői készségekre és képességekre, valamint, hogy ezek a hatások hogyan járulnak hozzá a hatékony vezetéshez.

A téma választásának motivációja személyes érdeklődésből és tapasztalatból ered. Mint karate gyakorló, és versenyző, saját tapasztalataim alapján megfigyeltem, hogy a harcművészetek gyakorlása jelentős mértékben hozzájárul a vezetői készségek fejlesztéséhez. A harcművészetek gyakorlása során elsajátított diszciplína, kitartás, önfegyelem, és a személyes fejlődésre való törekvés mind olyan tulajdonságok, amelyek a vezetés területén is nélkülözhetetlenek.

A 21. században a társadalmi és üzleti környezet dinamikus változásainak köszönhetően a vezetési készségek és technikák újraértékelődtek. A globalizáció, a technológiai fejlődés, az információs forradalom és a munkaerőpiaci trendek mind hozzájárultak ahhoz, hogy a vezetőknek új készségekre és képességekre van szükségük a sikeres vezetéshez. Ebben a változó környezetben merül fel a kérdés, hogy a harcművészetek gyakorlása milyen mértékben járulhat hozzá a vezetői készségek fejlesztéséhez, és miért érdemes ezt a témát napjainkban részletesen vizsgálni.

A vezetési kihívások és elvárások változása mellett a munkahelyi kultúra és a vezetői szerepek is átalakultak. A vezetőknek ma már nem elég csupán parancsolni és ellenőrizni, hanem inspirálniuk, motiválniuk és támogatniuk kell munkatársaikat. Ebben a kontextusban a harcművészetek által kínált értékek, mint az önfegyelem, az önbizalom, a kitartás és a csapatszellem, különösen relevánssá válnak.

A harcművészetek gyakorlása során a résztvevők olyan készségeket és tulajdonságokat sajátítanak el, amelyek közvetlenül átültethetők a vezetési szituációkba. A harcművészetekben a gyakorlók tanulnak a saját korlátaik felismeréséről, a stressz kezeléséről, a konfliktusok megoldásáról és az önfegyelem fontosságáról. Ezek a készségek és tulajdonságok nélkülözhetetlenek a mai vezetők számára, akiknek gyakran kell gyorsan döntéseket hozniuk, konfliktusokat kezelniük és csapatokat motiválniuk.

A 21. században a vezetőknek szembe kell nézniük azzal a kihívással, hogy hogyan alkalmazkodjanak a gyorsan változó környezethez, miközben fenntartják a munkatársaik motivációját és elkötelezettségét. A harcművészetek gyakorlása által kifejlesztett készségek és tulajdonságok segíthetnek a vezetőknek abban, hogy sikeresen navigáljanak ebben a kihívásokkal teli környezetben.

Összefoglalva, a harcművészetek és a 21. századi vezetési kihívások közötti kapcsolat vizsgálata nem csak tudományos érdeklődésre tarthat számot, hanem gyakorlati jelentőséggel is bír. A harcművészetek gyakorlása potenciálisan hozzájárulhat a vezetői készségek fejlesztéséhez, és segíthet a vezetőknek jobban alkalmazkodni a 21. századi kihívásokhoz. Ezen okok miatt a téma vizsgálata különösen aktuális és releváns napjainkban.

Szekunder kutatásaimat a vezetés- szervezés, a menedzsment és leadership, a harcművészetek, valamint a kompetenciák szakirodalmainak tanulmányozására építettem. Primer kutatásaim félig strukturált interjú-elemzésre alapoztam, melynek keretében a harcművészetek oldaláról edzőket/ mestereket, az üzleti életből pedig vezetőket kérdeztem arról, hogyan ítélik meg a területükön szükséges kompetenciákat és készségeket, valamint tanítványokat / alkalmazottakat is kérdeztem tapasztalataikról és meglátásaikról abban a kérdésben, hogy hogyan látják mestereik/ vezetőik kompetenciái és saját előrehaladásuk (illetve a szervezet sikeressége) közötti összefüggéseket.

A dolgozat hipotézise az, hogy a harcművészetek gyakorlása jelentősen hozzájárul a vezetői készségek fejlesztéséhez. Azt feltételezem, hogy a harcművészetek gyakorlása során elsajátított készségek és tulajdonságok – mint például a kitartás, az elhivatottság, az önfegyelem, a problémamegoldó képesség, a stresszkezelés, és a személyes fejlődésre való törekvés – mind hozzájárulnak a vezetői képességek fejlesztéséhez. Kutatási kérdésem tehát a kétféle kompetencia-csoport közötti összefüggések (feltételezésem szerint pozitív egymásra-hatások) vizsgálata. Fontos kutatási kérdés az is, hogy a 21. század eleji – kifejezetten hektikus és váratlan változások által jellemzett – üzleti környezetben a harcművészetek által közvetített értékek és kompetenciák, valamint az üzleti életben megkívánt képességek még fokozottabban közelítenek egymáshoz, tehát a harcművészetek gyakorlása és az általuk elsajátítható képességek egyre komolyabb előnyt jelenthetnek ahhoz is, hogy valaki napjaink üzleti környezetében sikeres vezetővé váljon.

Kutatási kérdéseim és hipotézisem vizsgálata során szakdolgozatomban a következő fejezetek mentén fogok haladni. Az első fejezetben megvizsgálom a vezetés fogalmát, a management és a leadership közötti különbségeket és hasonlóságokat, áttekintem a kétféle szerephez kapcsolódó feladatokat, valamint az ezek magas szintű ellátásához szükséges készségeket, képességeket, kompetenciákat. Végül a sikeres szervezeti működés és a hatékony vezetés közötti kapcsolatokat elemzem.

A második fejezetben rövid bemutatást adok a harcművészetekről – alapvető elveikről és módszereikről, valamint arról, hogy a hozzájuk kapcsolódó alapvető értékrend és a gyakorlásuk során alkalmazott elvek és módszerek milyen kompetenciákat fejlesztenek – mind a mesterekben, mind a tanítványokban.

Harmadik és negyedik fejezeteimben mutatom be primer kutatásaim eredményeit. Először a tanítványok/ alkalmazottak szempontjait tekintem át: a harmadik fejezetben a velük készült félig strukturált interjúk alapján elemzem, hogy hogyan vélekednek a hatékony vezető és a vezetettek (tanítványok, alkalmazottak) viszonyáról, illetve az alapvető célok sikeres megvalósíthatóságáról. A negyedik fejezetben ugyanezt a kérdést a vezetők (mesterek) szempontjából vizsgálom a velük készített interjúk alapján. Végül a befejezésben összegzem kutatási eredményeimet és megválaszolom / értékelem kutatási kérdéseimet és hipotézisemet.

Szakdolgozatban bemutatom a harcművészetek és a vezetés közötti összefüggéseket, valamint a harcművészetek gyakorlásának hatásait a vezetői készségekre. A kutatás során szakirodalmi forrásokat, valamint saját tapasztalataimat és megfigyeléseimet is felhasználom. A dolgozat végén összefoglalom a kutatás eredményeit, és javaslatokat teszek a további kutatások számára.

II. Fejezet: Vezetői szerepek, feladatok, kompetenciák

Ebben a fejezetben alaposan körbejárjuk a vezetői szerepek, feladatok és kompetenciák témakörét. Megvizsgáljuk, hogy milyen különböző szerepekkel és feladatokkal bírnak a vezetők a szervezetekben, és milyen kompetenciákra van szükségük ahhoz, hogy hatékonyan tudják ellátni ezeket a feladatokat. A fejezet célja, hogy átfogó képet adjon arról, hogy mi tesz valakit sikeres vezetővé, és milyen készségek és tulajdonságok nélkülözhetetlenek a vezetési pozíciók betöltéséhez. (Poór et al., 2012)

A vezetés egy komplex folyamat, amely magában foglalja a szervezeti célok kitűzését, a feladatok delegálását és a kompetenciák fejlesztését. A vezetőknek nem csak a saját szakmai tudásukra és tapasztalataikra kell támaszkodniuk, hanem számos más készségre és képességre is. Ebben az esszében megvizsgáljuk a vezetői szerepek, feladatok és kompetenciák összefüggését a szervezeti célok megvalósításával.

A szervezeti célok a vállalat vagy szervezet általános irányvonalát határozzák meg. Ezek az alapvető célok gyakran több részcélra bonthatók, amelyek segítenek a vezetőknek abban, hogy tisztábban lássák az elérni kívánt eredményekhez vezető utat. Az alábbiakban ezeket a részcélokat sorolom fel. (Poór et al., 2012)

Küldetés: A szervezet alapvető céljait határozza meg és értékeit jelöli ki.

Vision/ Vízió: A szervezet jövőbeli elképzelését és céljait fogalmazza meg általános, világos formában.

Stratégiai Célok: Ezek kifejezetten hosszú távú célok, amelyek a küldetés és a vízió megvalósítását segítik.

Taktikai Célok: Középtávú célok, amelyek a stratégiai célok elérését támogatják.

Operatív Célok: Rövid távú, konkrét célok, amelyek a mindennapi működést szabályozzák.

A vezetői szerepek, feladatok és kompetenciák összetett rendszert alkotnak, amelynek középpontjában a szervezeti célok állnak. A vezetőknek nemcsak a célok kitűzésében, hanem azok megvalósításában is aktív szerepet kell vállalniuk. A kompetenciák fejlesztése és a megfelelő feladat- és szerepvállalás nélkülözhetetlen a sikerhez.

Egy hatékony vezető képes integrálni ezeket az elemeket, és alkalmazni őket a szervezet növekedése és fejlődése érdekében.

2.1.Vezetői funkciók és feladatok

A szervezetek működésének megértése és a vezetői feladatok, funkciók bemutatása kulcsfontosságú a hatékony üzleti gyakorlatok és a sikeres szervezeti teljesítmény szempontjából. A szervezeteknek számos célja van, amelyeket a vezetőknek kell irányítaniuk a tagok vezetésével és az erőforrások szervezésével. A vezetők szerepe tehát a szervezet céljai felé irányítani a tagokat és az erőforrásokat. (Northouse, 2018)

A vezetői szerepek feladatok és funkciók széles skáláját foglalják magukban a szervezeti célok meghatározásától kezdve a munkatársak irányításán át a szervezeti teljesítmény értékeléséig. A vezetőknek átfogó képet kell alkotniuk a szervezet működéséről és képesnek kell lenniük a változások kezelésére és a szervezeti célok elérésére.

Az alábbiakban a legfontosabb funkciókat tekintem át (Kristóf, 2007):

Tervezés: A tervezés a vezetői feladatok egyik legfontosabb eleme. A vezetőknek meg kell határozniuk a szervezet hosszú távú céljait és stratégiát kell kidolgozniuk ezek elérésére. A tervezés magában foglalja a célok meghatározását, a stratégiai tervek kidolgozását, a projekttervek létrehozását és a költségvetések elkészítését. A tervezés során a vezetőknek előre kell látniuk a jövőbeli lehetőségeket és kihívásokat, és fel kell készülniük a változásokra.

Szervezés: A szervezés során a vezetők meghatározzák, hogyan lesznek a feladatok és az erőforrások elosztva a szervezeten belül. Ez magában foglalja a munkaköri leírások elkészítését, a feladatok kijelölését, a munkacsoportok létrehozását és a munkafolyamatok koordinálását. A szervezés során a vezetőknek gondoskodniuk kell arról, hogy a szervezet erőforrásait a lehető leghatékonyabban használják fel.

Vezetés: A vezetés a vezetői szerep egyik legfontosabb aspektusa. A vezetőknek képesnek kell lenniük arra, hogy *inspirálják és motiválják* a munkatársakat, hogy azokkal sikeresen elérjék a szervezet céljait. A vezetés magában foglalja a kommunikációt, a konfliktuskezelést, a csapatépítést és a motivációt. A vezetőknek képesnek kell lenniük arra, hogy pozitív munkakörnyezetet teremtsenek, amely támogatja a munkatársak elkötelezettségét és teljesítményét.

Controlling: A controlling során a vezetők monitorozzák és értékelik a szervezet teljesítményét. Ez magában foglalja a teljesítmény mérését, visszajelzések adását, a problémák

azonosítását és a korrekciós intézkedések meghozatalát. A vezetőknek gondoskodniuk kell arról, hogy a szervezet teljesítménye összhangban legyen a szervezeti célokkal, és hogy a szervezet folyamatosan javítsa teljesítményét.

Döntéshozatal: A vezetőknek gyakran kell döntéseket hozniuk a szervezet működése során. Ez magában foglalja a stratégiai döntéseket (mint például új termékek bevezetése), valamint a taktikai döntéseket (mint például a munkaerő beosztása). A döntéshozatal során a vezetőknek figyelembe kell venniük a különböző lehetőségeket és kockázatokat, és döntéseiket a szervezet legjobb érdekeinek figyelembevételével kell meghozniuk.

Kommunikáció: A vezetőknek hatékonyan kell kommunikálniuk munkatársaikkal, az ügyfelekkel és más érdekelt felekkel. Ez magában foglalja az információk megosztását, a visszajelzés adását és a konfliktusok kezelését. A vezetőknek képesnek kell lenniük arra, hogy világos és érthető módon kommunikáljanak, és hogy biztosítsák a nyitott és őszinte kommunikációt a szervezeten belül.

Változásmenedzsment: A vezetőknek képesnek kell lenniük a változások kezelésére és irányítására. Ez magában foglalja a változások tervezését, a konkrét változások észlelését és elemzését, a munkatársak felkészítését a változásokra, és a változások hatásainak monitorozását. A vezetőknek képesnek kell lenniük arra, hogy úgy alkalmazkodjanak a változó környezethez, hogy a szervezet minden esetben a számára legelőnyösebb módon reagáljon a módosuló körülményekre, valamint arra is, hogy elősegítsék a szervezeten belüli változásokat.

2.2. Menedzser vs. leader: A vezetés két arca

Az előző alfejezetben tárgyalt feladatok és funkciók alapján két jól elhatárolható vezetői szerepfelfogást különíthetünk el: a *menedzsert* és a *leader*-t. A menedzser feladatai közé elsősorban a tervezés, a szervezés és a kontroll funkciói tartoznak. A menedzser a szervezet belső működéséért felel, beleértve a munkatársak feladatokhoz rendelését, a munkafolyamatok koordinálását, az erőforrások állandó felügyeletét és allokációját, valamint a teljesítmény értékelését.

Ezzel szemben a *leader* szerepe elsősorban a vezetés, az inspirálás és a motiválás. (Csíkszentmihályi, 2003) A vezetők képesek arra, hogy inspirálják és motiválják a munkatársakat, hogy elérjék a szervezet céljait. A vezetők gyakran a változás forrásai a szervezetben, mivel képesek új ötleteket és perspektívákat hozni a szervezetbe.

Mindkét szerep fontos a szervezet sikeres működéséhez, mivel mindkettő hozzájárul a szervezet céljainak eléréséhez: a menedzser szerepe jobban kötődik a folyamatok tervezéséhez, irányításához és állandó felügyeletéhez, amelyet mindvégig a szervezeti célrendszerhez kell

igazítani. A *leader* szerep sokkal erősebben kötődik a személyes kapcsolatokhoz – az alkalmazottak és vezetők magas szintű motivációjának biztosításához, valamint a belső és külső kommunikáció minőségi megvalósításához.

A két szerep lényegi különbségeinek tisztázása után vizsgáljuk meg kicsit részletesebben a két funkcióhoz tartozó feladatokat és jellemző viselkedésmódokat:

2.2.1. Menedzser: A szervezet működésének irányítója

A menedzser szerepe elsősorban a szervezet működésének irányításával és a célok megvalósításával kapcsolatos. A menedzsmentet pedig egyszerűen a célok kitűzésének és megvalósításának folyamataként érdemes felfognunk, amely az alábbi öt alapvető funkció által valósul meg: (1) a **Tervezés**, mely a jövőbeli tevékenységek és erőforrások meghatározása. (2) a **Szervezés**, mely a feladatok és felelősségek kijelölése, a munkaerő és az erőforrások elosztása. (3) az **Irányítás**, mely a tevékenységek és munkatársak célzott vezetése a kitűzött célok elérése érdekében. (4) a **Koordináció**, mely a különböző részlegek és tevékenységek összehangolása. (5) az **Ellenőrzés**, amely a teljesítmény mérésének és értékelésének folyamata, valamint a korrekciós intézkedések meghozatala. (Sharma, 2003)

A menedzseri pozíció egy olyan, formálisan meghatározott szerepkör, amely egy szervezet, vagy annak egyes részlegei adminisztratív és operatív irányításáért felel. Ebben a kontextusban a menedzser pozícionális tekintélyt élvez a szervezeti hierarchiában, amelyet általában a szervezet vezetősége delegál rá. A menedzseri szerep komplexitása és sokoldalúsága különösen érvényesül a szervezeti célok megvalósításában, ahol a menedzser a hosszú távú stratégiai célokat operatív, rövid távú célokká transzformálja. Ebben a kapacitásban a menedzser nem csupán irányít, hanem technokrata profizmussal szervez, koordinál és ellenőriz, miközben fenntartja a szervezeti hatékonyságot és teljesítményt.

Következő lépésként ismét a menedzseri feladatköröket fogjuk vizsgálni, azonban ebben az esetben mélyrehatóbb elemzés keretében. Célunk, hogy tisztábban láthassuk azokat a kompetenciákat, amelyek elengedhetetlenek ezen feladatok sikeres végrehajtásához.

2.2.2. Menedzser: A Feladat- és Célközpontú Irányítás Mestere (Kotter, 1996)

Tervezés: Célok Lebontása

A menedzser nem csak hosszú távú célokat határoz meg, hanem ezeket le is bontja rövid távú, megvalósítható lépésekké. Ez magában foglalja a prioritások meghatározását, a kritikus útvonal elemzését és a kockázatkezelési stratégiák kidolgozását. A menedzsernek jó képességekkel kell

rendelkeznie az adatelemzés és a kritikai gondolkodás területein, hogy hatékonyan alakíthassa ki és hajthassa végre a terveket.

Szervezés: Technokrata Profizmus

A menedzser a szervezés során a legapróbb részletekig lebontja a feladatokat, azokat delegálja a megoldásukhoz/ végrehajtásukhoz alkalmas személyekhez, illetve szervezeti egységekhez és erőforrásokat is rendel azok megfelelő szintű megvalósításához. A menedzsernek mindezekhez erős projektmenedzsment-készségekkel és szervezési képességekkel kell rendelkeznie, hogy biztosíthassa a folyamatok zökkenőmentességét és a hatékonyságot.

Irányítás: Célzott Vezetés

Az irányítás során a menedzsernek nem csak a munkatársakat kell vezetnie, hanem a teljes projektet, vagy tevékenységet is. Az irányítás magában foglalja a teljesítményindikátorok (KPI-k) használatát, a munkatársak folyamatos értékelését és számukra visszajelzések adását. A menedzsernek erős vezetési és kommunikációs képességekkel kell rendelkeznie, hogy hatékonyan irányíthassa a csapatot és a projektet.

Koordináció: Az összehangolás Mestere

A menedzsernek képesnek kell lennie az összes részleg és tevékenység összehangolására. Ez magában foglalja az időmenedzsmentet, a prioritások kezelését és a csapatok közötti kommunikációt. A menedzsernek erős *multitasking*- képességekkel és problémamegoldó készségekkel kell rendelkeznie.

Ellenőrzés: Folyamatos Fejlesztés és Korrekció

Az ellenőrzés során a menedzsernek folyamatosan monitoroznia kell a teljesítményt és értékelnie kell az eredményeket. Ha szükséges, korrekciós intézkedéseket kell hoznia. A menedzsernek analitikai képességekkel és a részletek iránti érzéssel kell rendelkeznie, hogy hatékonyan mérje és értékelje a teljesítményt.

A menedzser tehát egy **cél- és feladatközpontú szerepet** tölt be, ahol a technikai és analitikai kompetenciák kiemelkedően fontosak. A menedzsernek képesnek kell lennie a komplex rendszerek és folyamatok megértésére, valamint arra, hogy strukturált és logikus módon vezesse és irányítsa azokat.

Most, hogy jobban megértettük a menedzseri feladatkört, röviden tekintsük át összefoglalva, hogy mely kompetenciák a legfontosabbak tehát a menedzser számára.

2.2.3. Menedzseri Kompetenciák: A Sikeres Irányítás Alapjai (Pandey, 2023)

Analitikai Képességek

A menedzsernek képesnek kell lennie komplex adatok elemzésére és értelmezésére. Ez magában foglalja a pénzügyi jelentések, piaci trendek és belső teljesítménymutatók mélyreható vizsgálatának és több szempont szerinti értelmezésének képességét.

Projektmenedzsment- és szervezési Készségek

A menedzsernek erős projektmenedzsment-készségekkel kell rendelkeznie: ez döntően azt jelenti, hogy egyszerre kell tudnia vizsgálni és értelmeznie számos cél, feladat és folyamat aktuális alakulását, azok egymáshoz és a végső projekt-célokhöz való viszonyulását és ennek megfelelően állandó döntéseket kell hoznia a korlátozott idő- és erőforrások folyamatos újraelosztásáról, illetve a prioritások állandó aktualizálásáról. Az ide tartozó készségek tehát többek között magukban foglalják a határidők betartását, a költségvetés kezelését és az erőforrások hatékony felhasználását is.

Kommunikációs Képességek

A menedzsernek hatékonyan kell tudnia kommunikálni mind írásban, mind szóban. Ez nem csak a csapattal való kommunikációt jelenti, hanem a felsővezetéssel, az ügyfelekkel, valamint a többi érintettel való interakciókat is.

Döntéshozatali Képességek

A menedzsernek gyorsan és hatékonyan kell tudnia döntéseket hozni, gyakran korlátozott információk alapján; nagy kihívás, hogy ezeknek a (korlátozott racionalitás feltételrendszerében meghozott) döntéseknek pozitív hatással kell lenniük a szervezet egészére.

Technikai Ismeretek, valamint az etikai és jogi összefüggések biztos ismerete

A menedzsernek rendelkeznie kell az általa irányított terület specifikus technikai ismereteivel, hogy hatékonyan és értőn tudja irányítani csapatát és a projekteket.

A menedzsernek tisztában kell lennie továbbá az iparági etikai normákkal és jogszabályokkal, és ennek megfelelően kell cselekednie.

Ezek a kompetenciák nem csak a menedzseri feladatok sikeres végrehajtásához szükségesek, hanem a szervezet egészének sikeréhez is hozzájárulnak. A menedzser tehát nemcsak egy

adminisztratív szerepet tölt be; ő egy multidiszciplináris szakember, aki képes integrálni a különböző szakmai területek ismereteit és készségeit a szervezet céljainak elérése érdekében.

2.3. Leader: Az inspiráció és motiváció forrása

Míg a menedzser a szervezet struktúrájával és működésével foglalkozik, a leader a személyek és csoportok célzott és pozitív befolyásolására fókuszál. A leadership a célok meghatározása és megvalósítása érdekében történő befolyásolási folyamat, amely az alábbi funkciókon keresztül valósul meg: (Yuki-Gardner, 2020)

Nevelés: A munkatársak fejlesztése és támogatása a személyes és szakmai növekedés érdekében.

Tanácsadás: A munkatársaknak nyújtott útmutatás és támogatás a döntéshozatalban.

Ítéletalkotás: Döntések meghozatala a szervezet érdekei alapján.

Képviselő: A szervezet képviselője a társadalom más tagjai és szervezetei (a külső környezet) felé, valamint a munkatársak képviselője a szervezeten belül.

Leader:

A leader olyan személy, aki befolyásol másokat és inspirálja őket adott cél (illetve célok) elérésére. A vezetés nem kötődik pozícióhoz vagy címhez, hanem inkább egy szerep, amit valaki tulajdonságai és készségei miatt vállalhat. A vezetőket gyakran organikusan választják ki az egyes csoportok tagjai.

A vezető/ leader gyakori feladatai közé tartozik (Warren - Nanus, 1985):

Az irány meghatározása: Ez magában foglalja a jövőkép kialakítását, valamint stratégiák kidolgozását annak sikeres elérésére.

Emberek összehangolása: Ez a célok és irányok folytonos és hatékony kommunikációját jelenti szavakkal és tettekkel mindazok számára, akik együttműködésére szükség lehet a csapatok és koalíciók létrehozásához, akik megértik a jövőképet és a stratégiákat és elfogadják azok érvényességét.

Motiváció és inspiráció: Ez azt jelenti, hogy az embereket a helyes irányba mozgadjuk – még akár a változások jelentős akadályai ellenére is; ilyenkor alapvető, de gyakran kiaknázatlan emberi szükségletekre, értékekre és érzelmekre alapozunk.

Követői bázis kiépítése és képzése: A vezetők gyakran nagy hangsúlyt fektetnek csapatuk növelésére és tagjainak fejlődésére. A *leader*-ek tulajdonképpen „befektetnek” követőikbe, miközben segítenek nekik képességeik minél teljesebb mértékű kiaknázásában.

Összegzőképpen, a menedzser és a *leader* jól elkülönítható, de egymást kiegészítő szerepkör, amelyek együttesen nélkülözhetetlenek egy szervezet sikeres működéséhez és hosszú távú fejlődéséhez. A feladat-centrikus menedzser alapvető feladata, hogy gondoskodjon a szervezet napi operációjának zökkenőmentes lebonyolításáról, így biztosítva az alapvető funkciók folyamatosságát. Ezzel szemben a *leader*, aki ember-centrikus és hosszú távú gondolkodású, nem csupán a napi feladatokra fókuszál. Ő egy olyan víziót határoz meg, amely túlmutat a jelenlegi helyzeten, és képes inspirálni és motiválni az egész szervezetet – az egyénektől kezdve, a csoportokon és egységeken át, egészen a teljes szervezetig.

A *leader* tehát nem csupán a rövid távú célokra koncentrálnak, hanem egy olyan jövőképet is megalkot, amely felé a szervezet tartósan törekszik. Ebben a kontextusban, a leader képes arra, hogy a szervezet minden szintjén motiválja az embereket, legyen szó egyéni-, csoportos- vagy egység-szintű feladatokról. Az ő feladata, hogy összehangolja a különböző szinteket és ösztönözze őket a közös cél elérésére, miközben figyelembe veszi az egyéni igényeket és képességeket is. Ezzel a módszerrel, a leader nem csupán a szervezet jelenlegi sikerét segíti elő, **hanem hosszú távú fejlődését és fenntarthatóságát is biztosítja.** (Goleman et al., 2002)

2.4. Leader-i szerepek, feladatok (Maxwell, 2005) (Czuprák- Kovács, 2017)

A leader szerepei és feladatai nagymértékben változhatnak a kontextustól, a csapattól és a szervezet céljaitól függően. Azonban vannak olyan kulcsfontosságú szerepek és felelőségek, amelyek általában összefüggnek a hatékony vezetéssel:

Jövőkép-/Vízióalkotás: A vezető gyakran felelős egy világos és meggyőző jövőkép meghatározásáért. Ez magában foglalja a szervezet jelenlegi állapotának megértését, a növekedési-, illetve a fejlesztési lehetőségek azonosítását, valamint egy világos és inspiráló kép megfogalmazását arról, mit érhet el a szervezet a jövőben.

Stratégiaalkotás: Miután a jövőkép megvan, a vezetőnek stratégiát kell kidolgoznia annak eléréséhez. Ez magában foglalja a világos célok meghatározását, a szükséges erőforrások azonosítását és egy részletes cselekvési terv létrehozását. A vezetőnek képesnek kell lennie a stratégiai alkalmazkodására, ha a körülmények megváltoznak.

Kommunikáció: A vezetőknek képesnek kell lenniük hatékonyan kommunikálni a jövőképet és a stratégiát csapatukkal és más érdekelt felekkel. Ez nem csak a világos és meggyőző

információ-átadást jelenti, hanem a visszajelzések meghallgatását és a más nézőpontok iránti nyitottságot is.

Motiváció: A vezető egyik kulcsszerepe, hogy motiválja és inspirálja csapatát. Ez magában foglalja a csapattagok erősségeinek és képességeinek felismerését, konstruktív visszajelzések adását és egy pozitív, támogató környezet létrehozását. A vezetőknek gyakran kell bizalmat kelteniük és lelkesedést, elkötelezettséget, sőt szenvedélyt kell inspirálniuk csapataikban.

Döntéshozatal: A vezetőknek gyakran nehéz döntéseket kell meghozniuk. Ez olyan képességeket igényel, mint a bonyolult helyzetek elemzése, a különböző lehetőségek mérlegelése és a helyes ítéletek meghozatala. A vezetőknek hajlandóknak kell lenniük vállalni a felelősséget döntéseik következményeiért.

Változások előidézése: A vezetőknek gyakran változásokat kell végrehajtaniuk a szervezeten belül. Ez magában foglalhatja az új munkamódszerek bevezetését, a status quo megteremtését, valamint azt, hogy másokat arra ösztönözzenek, hogy fogadják el az új megközelítéseket. A vezetőknek kezelniük kell a változásokkal szembeni ellenállást és navigálniuk kell a bizonytalanság időszakain keresztül.

Mentor-i/ill. Coach feladatok: A vezetők gyakran vállalják a mentor, vagy a coach szerepét, irányítva a csapattagok személyes és szakmai fejlődését. Azonosítják csapattagjaik fejlődési lehetőségeit, iránymutatást és támogatást nyújtanak nekik, és segítenek készségeik és képességeik fejlesztésében.

Példakép: A vezetők a szervezet több tagja számára példaképek is egyben. Saját cselekedeteikkel állítják be a szervezeten belüli viselkedés normáit. Ez magában foglalhatja az integritás, a reziliencia és az elkötelezettség demonstrálását, valamint a mások iránti tisztelet megmutatását.

Ne felejtjük el, hogy a hatékony vezetés nemcsak a feladatok és szerepek végrehajtásáról szól; kapcsolatok kiépítéséről, a bizalom kialakításáról és olyan környezet létrehozásáról van szó, ahol mindenki értékesnek érzi magát és képesnek arra, hogy a szervezet céljaihoz a lehető legnagyobb hatékonysággal járuljon hozzá.

2.5. Ugyanolyan vezető kell minden helyzetre?

Nem; a vezetési igények nagymértékben változhatnak a kontextustól, a munka jellegétől, a csapattól, a helyzettől és a szervezet céljaitól függően. Íme, néhány példa arra, hogyan különbözhetnek a célszerűen alkalmazható vezetési stílusok (Varga, 2003):

Transzformációs vezetés: Ez a stílus gyakran szükséges olyan helyzetekben, ahol jelentős változás szükséges. A transzformációs vezetők inspirálják és motiválják csapatukat, hogy meghaladják saját egyéni teljesítmény- céljaikat és elérjék a nagyobb közös célt. Ők látnoki képességeikkel, karizmájukkal és a változások kezelésében való jártasságukkal tűnnek ki.

Tranzakciós vezetés: Ez a stílus gyakran hatékonyabb stabil, kiszámítható környezeti feltételek közepette, ahol a folyamatokra vonatkozó előírásokat be kell tartani és azokat egyben hatékonyan kell elvégezni. A tranzakciós vezetők a világos szerepekre, feladatokra és a teljesítményért járó jutalmakra összpontosítanak. Szorosan figyelemmel kísérik a teljesítményt, és szükség szerint visszajelzést adnak, jutalmaznak vagy büntetnek.

Szolgáló vezetés: Ez a stílus gyakran hatékony a csapatközpontú környezetekben, ahol a közös munka és a kölcsönös támogatás kulcsfontosságú. A szolgáló vezetők csapattagjaik igényeire összpontosítanak és arra törekednek, hogy támogatást, erőforrásokat és bátorítást nyújtsanak nekik. Elsőbbséget adnak csapatuk növekedésének és jólétének.

Autokratikus vezetés: Ez a stílus hatékony lehet válsághelyzetekben, vagy amikor gyors, határozott cselekvésre van szükség. Az autokratikus vezetők önállóan hoznak döntéseket, másoktól kevés, vagy semmilyen beavatkozást nem igényelve. Világos irányt adnak és engedelmességet várnak el csapatuktól.

Demokratikus vezetés: Ez a stílus gyakran hatékony olyan környezeti feltételek közepette, ahol fontos az innováció, a kreativitás és az érintettek bevonása. A demokratikus vezetők bevonják csapatuk tagjait a döntéshozatali folyamatokba, elősegítve a tulajdonlás és az elkötelezettség érzésének megerősödését. Értékelik a különböző véleményeket és ösztönzik a nyílt kommunikációt.

Laissez-faire vezetés: Ez a stílus hatékony lehet, amikor nagyon képzett, tapasztalt és önállóan működő szakembereket vezetnek, akiknek kevés felügyeletre van szükségük. A laissez-faire vezetők nagy autonómiát biztosítanak csapataiknak, csak akkor avatkoznak be, amikor szükséges.

Fontos megjegyezni, hogy a hatékony vezetők gyakran képesek alkalmazkodni vezetési stílusukkal a csapat igényeihez és az aktuális helyzethez. Különböző vezetési stílusokat mutathatnak be különböző időpontokban, attól függően, mi a leginkább hatékony az adott kontextusban.

2.6.Szükséges kompetenciák

A leader-i kompetenciák a vezetőnek az eredményességhez szükséges készségei, viselkedései és hozzáállásai. Bár a szükséges kompetenciák specifikusan változhatnak a kontextustól és a vezetői szerep jellegétől függően, vannak olyan kulcskompetenciák, amelyek gyakran összefüggnek a hatékony vezetéssel (Ligeti, 2021) (Dobák-Antal, 2016)

:

Látványteremtő gondolkodás: A vezetőknek képesnek kell lennie a jövő megjelenítésére, a stratégiai irányok meghatározására és mások inspirálására ezen a látomáson keresztül.

Stratégiai tervezés: A célok meghatározásának, a stratégiák kidolgozásának és a jövőre vonatkozó tervezésnek a képességei létfontosságúak. A vezetőknek stratégiai módon kell gondolkodniuk, és olyan döntéseket kell hozniuk, amelyek a szervezetet céljai felé viszik.

Kommunikáció: A hatékony vezetők erős kommunikátorok. Képesnek kell lenniük világosan és meggyőzően közvetíteni az információt, valamint hatékonyan hallgatni, és elősegíteni a nyílt kommunikációt csapatukon belül.

Érzelmi intelligencia: Ez magában foglalja a saját érzelmek megértésének és kezelésének képességét, valamint mások érzelmeinek megértésének és befolyásolásának képességét. A magas érzelmi intelligenciával rendelkező vezetők gyakran hatékonyabbak a kapcsolatépítésben, a konfliktuskezelésben és a változások vezetésében.

Problémamegoldás és döntéshozatal: A vezetők gyakran szembesülnek bonyolult problémákkal és nehéz döntésekkel. Képesnek kell lenniük a helyzetek elemzésére, az opciók értékelésére és a helyes döntések meghozatalára.

Befolyásolás és meggyőzés: A vezetőknek képesnek kell lenniük mások befolyásolására a szervezeti célok elérése érdekében. Ez gyakran mások meggyőzését jelenti az eredeti víziók, vagy kezdeményezéseik támogatására.

Csapatépítés és együttműködés: A hatékony vezetők képesek magas teljesítményű csapatokat építeni és vezetni. Elősegítik az együttműködést, kezelik a konfliktusokat, valamint pozitív és támogató csapatkörnyezetet teremtenek.

Változásmenedzsment: A vezetőknek gyakran vezetniük kell szervezeteiket a változásokon keresztül. Ez a képesség magában foglalja az ellenállás kezelését, a bizonytalanság navigálását, és annak biztosítását, hogy a változás hatékonyan kerüljön végrehajtásra.

Reziliencia és alkalmazkodóképesség: A vezetők gyakran szembesülnek kihívásokkal és visszaesésekkel. A képesség, hogy ellenállók maradjanak a nehézségekkel szemben és alkalmazkodjanak a változó körülményekhez, kulcsfontosságú vezetői kompetencia.

Etika és integritás: A vezetők meghatározzák az etikus viselkedés normáját szervezetükben. Demonstrálniuk kell az integritást, az őszinteséget és az etikus döntéshozatalt.

Ezek a kompetenciák idővel fejleszthetők és erősíthetők a tapasztalatok, visszajelzései, képzések és a fejlesztési tevékenységek révén. Fontos megjegyezni, hogy a különböző vezetői szerepek eltérő kompetenciákat igényelhetnek, attól függően, hogy a szerep milyen specifikus kihívásokkal és felelőségekkel jár.

III. Fejezet: Harcművészetek

A harcművészetek világa rendkívül sokszínű és mély. Ebben a fejezetben alaposan megvizsgálom a harcművészetek különböző aspektusait, hogy jobban megérthessük jelentőségüket és hatásukat az egyénre és a társadalomra. Kiemelt figyelmet fordítok annak tisztázására, hogy miben különbözik a harcművészet a küzdősporttól, mivel ez a két fogalom gyakran összemosódik a köztudatban.

A fejezet célja, hogy tisztázzuk a harcművészetek valódi lényegét, és megértsük, miben különböznek a küzdősportoktól, vagy éppen miben hasonlítanak hozzájuk. Az általuk közvetített értékek és elvek vizsgálata során rávilágítok arra is, hogy ezek hogyan hasonlíthatók össze a vezetés és menedzsment területén alkalmazott elvekkel és gyakorlatokkal. Ezáltal nem csak a harcművészetek és a küzdősportok közötti különbségeket tisztázom majd, hanem a harcművészetekhez kapcsolódó készségek és képességek kapcsolatát is jobban megértjük majd a vezetéssel és a menedzsmenttel.

Harcművészet vs küzdősport

Az emberi civilizáció hajnalán a harcművészetek elsősorban túlélési eszközeiként szolgáltak. Az idők folyamán azonban ezek a technikák fejlődtek és átalakultak, hogy alkalmazkodjanak a változó társadalmi és kulturális környezethez. Ma már a harcművészetek és a küzdősportok számos formája létezik, melyek között gyakran nehéz különbséget tenni. Mindazonáltal, ha alaposabban megvizsgáljuk, láthatjuk, hogy a harcművészetek és a küzdősportok között jelentős különbségek vannak – különösen abban, hogy *milyen mértékben tanítanak formát és tartalmat, valamint hogy milyen hatással vannak a jellem formálására és az életre való felkészülésre.*

A küzdősportok, mint például a bokszt, a birkózás vagy a MMA (Mixed Martial Arts), gyakran hangsúlyozzák a technikai készségek és a fizikai erő fejlesztését. A versenyzőknek meg kell tanulniuk bizonyos mozdulatokat és technikákat, hogy hatékonyan tudjanak küzdeni az ellenfelükkel. A küzdősportokban a győzelem gyakran a legjobb technikai készségekkel és a legnagyobb fizikai erővel rendelkező versenyzőé. Ebben az értelemben a küzdősportok elsősorban a "formát" tanítják.

Ezzel szemben a harcművészetek, mint például a karate, a judo vagy a kung fu, gyakran túlmutatnak a fizikai technikákon és „küzdelmi” készségeken. A harcművészetek gyakran magukban foglalják a mentális és spirituális fejlődést is, hangsúlyozva az önfegyelmet, a

tisztelet és a belső harmónia fontosságát. A harcművészetek gyakran tanítanak filozófiát és etikát is, és arra ösztönzik a gyakorlókat, hogy alkalmazzák ezeket az elveket a mindennapi életben. Ebben az értelemben a harcművészetek nemcsak a "formát", hanem a "tartalmat" is tanítják.

A Küzdősportoló mint Menedzser: Az Eredményesség Fókuszában (Buda, 2012) (Matolay, 2015) (Bobinski, 2004)

Verseny és Teljesítmény

A küzdősportoló számára a legfontosabb az eredmény. A győzelem, a pontok, a ranglista – ezek a mutatók határozzák meg a sikerét. A küzdősportoló gyakran használ specifikus, célra fókuszált technikákat és taktikákat. Az eredmény a mérvadó, és minden más, például az esztétika vagy a "szép játék", másodlagos.

Forma Preferálása a Tartalommal Szemben

A küzdősportoló gyakran olyan technikákat és mozdulatokat választ, amelyek látványosak (és pontszerzők !), még akkor is, ha ezek nem feltétlenül a leghatékonyabbak vagy a "legtisztábbak" harcművészeti értelemben.

Szabályok és Pontozás

A küzdősportoló a verseny szabályaihoz igazodik, és ezeket a szabályokat használja fel stratégiai előnyként. A szabályok ismerete és azok hatékony kihasználása elengedhetetlen a siker érdekében.

Fizikai Kondíció

A küzdősportoló számára az általános fizikai állapot, az erőnlét és az állóképesség kulcsfontosságú. A versenyekre való felkészülés során nagy hangsúlyt fektet az edzésre és a kondicionálásra.

Elemzés és Fejlesztés

A küzdősportoló gyakran elemzi saját és ellenfelei teljesítményét, hogy folyamatosan fejlődhessen. Az adatok és statisztikák gyakran fontos szerepet játszanak a fejlesztési folyamatban.

Csapatmunka és Kommunikáció

Bár a küzdősport gyakran egyéni sportág, a csapatmunka és a kommunikációs készségek elengedhetetlenek a felkészülés és a versenyek során. A küzdősportoló gyakran dolgozik együtt edzőkkel, társaival és más szakemberekkel.

A harcművész és a küzdősportoló közötti eltérések elsősorban a fókuszpontokban, célkitűzésekben és alkalmazott módszertanokban figyelhetők meg. A harcművész egy komplex, hosszú távú vízió és küldetés mentén szervezi tevékenységét, amely magába foglalja a technikai kiválóság, a filozófiai mélység és önmegvalósítás aspektusait. Ez a szerepfelfogás egy koherens egységként tartja össze az egyént, és meghatározza annak döntéshozatali mechanizmusait és attitűdjét. Ezzel szemben a küzdősportoló rövidtávú, eredményorientált célokra fókuszál, és tevékenységét egy jól definiált versenyszabályzat és célkitűzések mentén szervezi. Gyakran egy specializált edzői stáb segítségével menedzseli képességeit, ahol az egyes szakemberek specifikus területekért, például az állóképességért vagy a táplálkozásért felelnek. Ez a struktúra hasonlóan működik, mint egy eredményközpontú vállalat

A Harcművész mint Leader: A Mélység és a Hatékonyság Ötvözte (Buda, 2012) (Matolay, 2015) (Bobinski, 2004)

Technikai Mélység és Hatékonyság

A harcművész a technikai kivitelezés mélyebb rétegeire is fókuszál, amelyek magukban foglalják az anatómiai és biomechanikai ismereteket, valamint a fizikai törvényeknek való megfelelést. A technikák itt nem csupán esztétikailag lenyűgözőek, de funkcionálisan is mélyek, és átfogóan fejlesztik az egyént az önvédelemtől kezdve a támadó stratégiáig.

Jellemfejllesztés és Harcos Archetípus

A harcművészet egy *komplex önmegvalósítási út*, amely a küzdelem során a belső erények, gyengeségek és konfliktusok feltárására is szolgál. A harcos archetípus (mint személyiség-típus), az önmegvalósítás és a belső fejlődés eszköze, és a harcművészetben a "bushido" vagy a "wu-wei" filozófiai koncepciók is gyakran jelen vannak¹.

Stratégiai Gondolkodás és Hosszú távú Fejlődés

A harcművész kifejezetten hosszú távú stratégiai szemléleten nyugszik, amelyben a technikák és mozdulatok nem izolált elemek, hanem egy nagyobb terv részei. A harcművész gyakran több lépéssel előre gondolkodik, így a stratégiai adaptáció képessége elengedhetetlen e területen.

Hagyomány, Történelem és Tartalom

A harcművészetek gyakran évszázados, sőt évezredes hagyományokra épülnek. A harcművész számára ezeknek a hagyományoknak a megértése és tisztelete nem csupán opcionális, hanem

¹ "bushido" : A Bushido a japán samurájok etikai kódexe, amely a becsület, bátorság és lojalitás elvein alapul.
"wu-wei" : A Wu Wei egy kínai filozófiai koncepció, amely az "erőfeszítés nélküli cselekvést" jelenti, és a természetes, kiegyensúlyozott állapot elérését célozza meg.

alapvető fontosságú. A technikák gyakran generációkon át öröklődnek és magukban hordozzák az adott kultúra filozófiai és esztétikai értékeit.

Önvédelem és Önmegvalósítás

A harcművész számára a küzdelem nem csak fizikai, hanem szellemi és etikai gyakorlat is. A harcművész nem feltétlenül versenyez, hanem a saját képességeinek fejlesztésére és a belső egyensúly megtalálására törekszik.

Mentális Ellenállóképesség

A harcművész számára a mentális erő és az érzelmi ellenállóképesség ugyanolyan fontos, mint a fizikai erő. A harcművészet gyakran tartalmaz meditatív és mentális gyakorlatokat is, mint például a "zazen" vagy a "qigong"².

Közösség és Mentorálás

A harcművész gyakran része egy közösségnek, ahol az idősebb és tapasztaltabb harcművészek átadják tudásukat a fiatalabb generációknak. A mentorálás és a közösség szellemi támogatása elengedhetetlen, és gyakran formális "sensei-tanítvány" viszonyokban nyilvánul meg. A közösség menedzsmenete, ahol az egyes szegmensek magas szintű irányítás és koordináció alatt állnak.

Összefoglalás: Küzdősport vs Harcművészet (Duggal, 2023)

A harcművészetek és a küzdősportok közötti különbség különösen nyilvánvaló, ha figyelembe vesszük, hogy milyen mértékben formálják a jellemet és készítik fel az embert az életre. A küzdősportok gyakran fejlesztik a versenyszellemet, az állóképességet és a kitartást, melyek mind fontos tulajdonságok a sportban és az életben egyaránt. Azonban a harcművészetek gyakran mélyebb szinten formálják a jellemet, mivel a gyakorlók arra ösztönzik, hogy fejlesszék az önfegyelmet, a türelmet, a tisztelet és az alázat értékeit. A harcművészetek gyakran arra is ösztönzik a gyakorlókat, hogy kerüljék a konfliktusokat és törekedjenek a békére és a harmóniára, mind a küzdőtéren, mind az életben.

Ezenkívül a harcművészetek gyakran arra is motiválják a tanítványokat, hogy használják a tanult technikákat és elveket az élet különböző területein. Például a meditáció és a légzéstechnikák, amelyeket gyakran tanítanak a harcművészetekben, segíthetnek az embereknek a stressz kezelésében és a koncentráció javításában. A harcművészetekben tanult

² "zazen" : A Zazen egy meditációs gyakorlat a zen buddhizmusban, amelynek célja az elme megnyugtatása és az önismeret elmélyítése.

"qigong": A Qigong egy kínai mozgás- és légzésterápia, amely az életerő (Qi) áramlásának harmonizálására irányul a testben.

önfegyelem és kitartás pedig segíthet az embereknek céljaik elérésében, legyen szó akár a tanulmányokról, a munkáról vagy a személyes fejlődésről.

Összefoglalva, a harcművészetek és a küzdősportok között jelentős különbségek vannak abban, hogy milyen mértékben tanítanak formát és tartalmat, valamint, hogy milyen hatással vannak a jellem formálására és az életre való felkészülésre. A küzdősportok gyakran hangsúlyozzák a technikai készségek és a fizikai erő fejlesztését, míg a harcművészetek gyakran túlmutatnak a fizikai technikákon és a küzdelmi készségeken, és magukban foglalják a mentális és spirituális fejlődést is. A harcművészetek gyakran formálják a jellemet mélyebb szinten, és arra ösztönzik a gyakorlókat, hogy alkalmazzák a tanult elveket és technikákat az élet különböző területein.

Küzdősportok és Harcművészetek – kompetenciák (Duggal, 2023)

Ebben az alfejezetben az előbb megismert küzdősportok és harcművészetek kategóriáihoz szisztematikusan hozzárendeljük azokat a készségeket és képességeket, melyek a két terület műveléséhez kellenek (illetve amelyeket e két terület szisztematikusan fejleszt).

Elsőre különösnek tűnhet, de a harcművészetekben nem igazán tanítják a támadást – inkább arra készítene fel, hogy *bármilyen helyzetben, bármely típusú támadás esetén a tanítvány a lehető legjobban válaszoljon az őt ért támadásra.*) "Jobb egy kertben harcosnak lenni, mint háborúban kertésznek." – írta könyvében a híres szamuráj, Miyamoto Musashi. Ez a látásmód különösen hasznos lehet a nyomás alatti döntéshozatalban, amikor a gyakorlónak gyorsan és hatékonyan kell reagálnia a stresszes, vagy kihívást jelentő helyzetekre — amint azt a későbbiekben látni fogjuk, ez a szemlélet segíthet a 21. század elején jellemző üzleti környezethez idomuló vezetési módszerekben elsajátítandó paradigma-váltásban is.

Számos kompetenciát találunk, melyek mind a küzdősportok, mind a harcművészetek magas szintű műveléséhez elengedhetetlenek; így nehéz lesz a kompetenciákat e 2 területre (harcművészet / küzdősport) „leosztani”. Megoldásként a most következő részben a szükséges kompetenciákat egyrészt rendelhetjük minkét területhez, de ennek az alfejezetnek a befejező részében röviden mégis meg fogjuk próbálni, hogy a kompetenciák terén valamilyen „nézőpont-beli” különbséget tegyünk a két paradigma között.

A harcművészetek gyakorlása során a tanulók megtanulják, hogyan maradjanak nyugodtak és fókuszáltak nyomás alatt és hogyan hozzanak gyors, de átgondolt döntéseket. Az alázat és a hierarchia elfogadása szintén fontos része a harcművészeteknek. A gyakorlónak tisztelettel kell kezelniük mesterüket és a többi gyakorlót és el kell fogadniuk a hierarchiát, amely a harcművészetek gyakorlásának szerves része. *Ez az alázat és tisztelet nemcsak a küzdőtérén,*

hanem az élet más területein is hasznos lehet, például a munkahelyen vagy a családban, ahol szintén fontos az egymás iránti tisztelet megfelelő tudatosítása és gyakorlása.

A harcművészetek gyakorlása során tehát a tanulók számos készséget és képességet fejlesztenek, amelyek hasznosak lehetnek az élet más területein is. A helyzetfelismerés, a gyors döntéshozatal, az alázat és a hierarchia elfogadása mind olyan értékek és készségek, amelyek a harcművészetek gyakorlása során jól fejleszthetők és amelyek egyben nélkülözhetetlenek a hatékony vezetéshez.

Küzdősportok és Harcművészetek: Stratégiai és Taktikai Kompetenciák (Duggal, 2023)

A küzdősportok és harcművészetek területei nemcsak fizikai erőnlétet és technikai tudást igényelnek, hanem számos olyan kompetenciát is, amelyek az élet más területein is hasznosak lehetnek. Ebben az alfejezetben két szemszögből vizsgáljuk meg ezeket a kompetenciákat: stratégiai és taktikai nézőpontból. (Drucker, 2001)

Stratégiai Kompetenciák:

Helyzetfelismerés

A helyzetfelismerés az egyik legfontosabb stratégiai kompetencia mind a harcművészetekben, mind a küzdősportokban. Egy jó harcosnak, vagy versenyzőnek képesnek kell lennie az ellenfél mozdulatainak és stratégiájának gyors felismerésére és értelmezésére.

Alázat és Hierarchia Elfogadása

Az alázat és a hierarchia elfogadása nemcsak az edzőteremben, vagy a küzdőtéren, hanem az élet más területein, például a munkahelyen is fontos. A stratégiai gondolkodásban ez segít az együttműködésben és a csapatmunkában.

Önfejlesztés

Az önfejlesztés a küzdősportok és harcművészetek gyakorlása során elengedhetetlen kompetencia. Ez a folyamat magában foglalja a fizikai kondíció, a technikai készségek és a mentális erősség fejlesztését. A harcosoknak és versenyzőknek folyamatosan törekedniük kell képességeik javítására, kritikai önértékelést végezve, és proaktívan keresve a fejlődési lehetőségeket. Az önfejlesztés magában foglalja a kitartást, a fegyelmet és az önmotivációt, amelyek segítenek a sportolóknak a kihívások leküzdésében és a teljesítményük maximalizálásában. Az önfejlesztés nemcsak a fizikai képességekre terjed ki, hanem a mentális rugalmasságra és az érzelmi intelligenciára is, amelyek kulcsfontosságúak a versenyképes környezetben való boldoguláshoz.

Taktikai Kompetenciák

Gyors Döntéshozatal

Taktikai szinten a gyors döntéshozatal kritikus jelentőségű. A versenyzőknek és harcosoknak gyakran kell pillanatok alatt döntéseket hozniuk, amelyek közvetlen hatással vannak az eredményre.

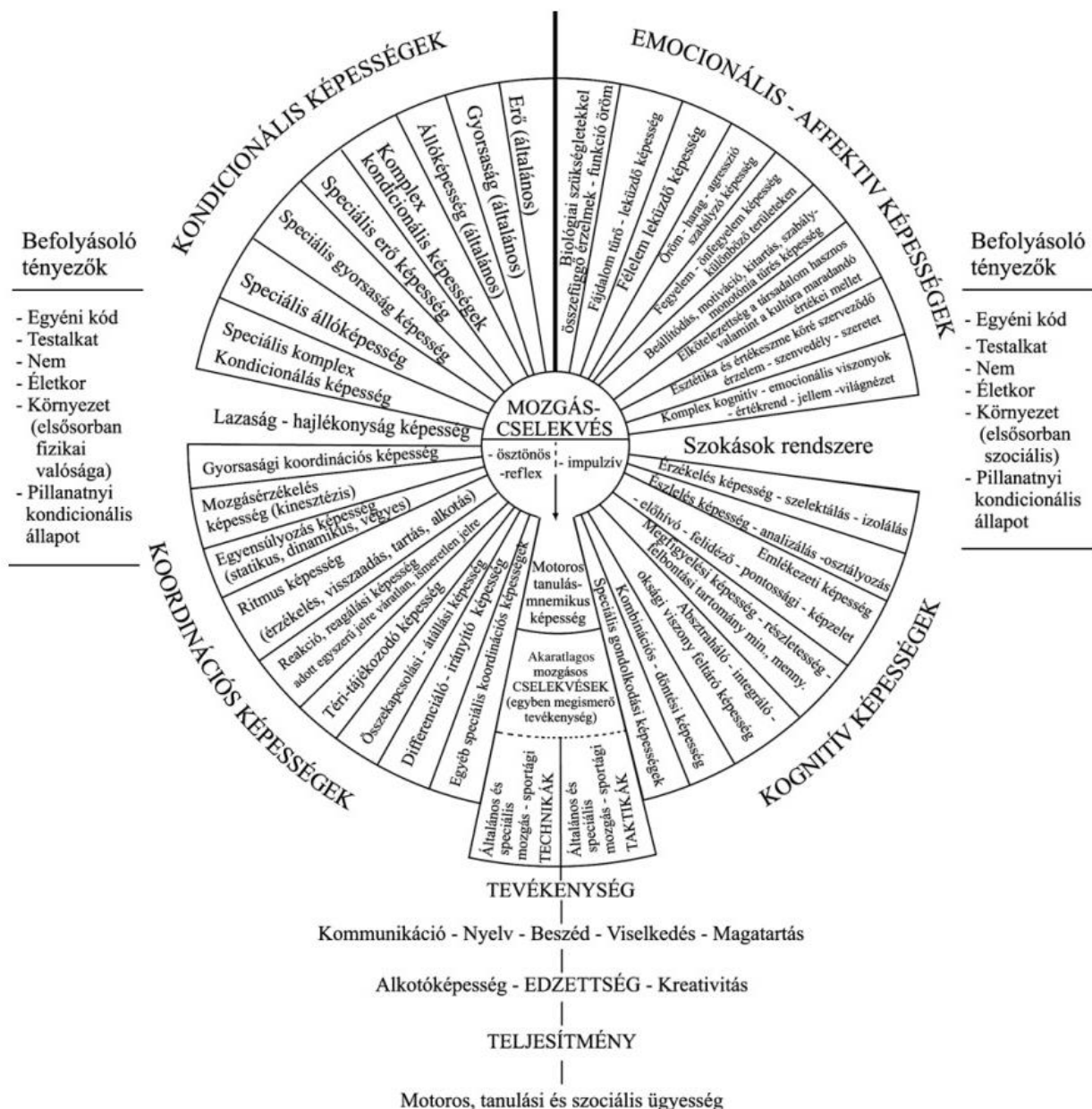
Nyomáskezelés

A harcművészetek és küzdősportok gyakorlása során a tanulók megtanulják, hogyan kezeljék a stresszt és a nyomást: hogyan maradjanak fókuszáltak még a legnehezebb helyzetekben is.

Reziliancia

A reziliancia, vagyis a rugalmas alkalmazkodási képesség, a küzdősportok és harcművészetek gyakorlása során kiemelten fontos. Ez a képesség segít a sportolóknak abban, hogy a kudarcokat és a nehézségeket tanulási lehetőségként használják fel, és ne hagyják, hogy azok negatívan befolyásolják őket. A reziliens harcosok képesek gyorsan felépülni a vereségekből, megőrizni mentális stabilitásukat a nyomás alatt, és alkalmazkodni a változó körülményekhez. A reziliancia fejlesztése magában foglalja a stresszkezelési technikák elsajátítását, a pozitív gondolkodásmód kialakítását és a célorientált hozzáállást. A mentális ellenállóképesség növelése érdekében a sportolóknak gyakorolniuk kell a helyzetek objektív értékelését, a problémamegoldó készségeik fejlesztését és a rugalmasságot a változásokhoz való alkalmazkodásban.

Jól látható, hogy mekkora átfedések vannak a küzdősportok és a harcművészetek hatékony műveléséhez szükséges kompetenciák között. A két terület hasonlóságainak és különbségeinek jobb megértéséhez érdemes elemezni a következő ábrát (1. ábra), mely a sportpedagógia szemszögéből vizsgálja a képességek komplexitását.



1.Ábra: Kondicionális, koordinációs, emocionális és kognitív képességek (Dubecz 2009).

Képességek komplexitása

Az 1. ábrán láthatjuk, hogy egy tevékenység és önmagában a teljesítmény mennyire komplex összetevőkből állhat életünk során és habár sportelméleti megközelítésű az ábra, mégis pontosíthatja a fejlődésről, teljesítményről és kiegyensúlyozott képességfejlesztésről alkotott képünket, ezáltal könnyebben megérthetjük, miért lehet fontos több oldalról fejleszteni életünk területeit vezetőként is. Most pedig áttérünk az ábra elemzésére a hipotézis kontextusában:

Képességek komplexitása és sokszínűsége

Az ábra azt mutatja, hogy a képességek és készségek széles körét és azok összetettségét kell figyelembe venni a teljesítmény fejlesztése során. A harcművészetek széles spektrumú képességeket céloznak meg, mint például a fizikai kondíciót, koordinációt, mentális fókuszot és az érzelmi kontrollt. Ezek a képességek közvetlenül összefüggenek a vezetői készségekkel, mint például a döntéshozatali képességgel, a csapatmunkával, a problémamegoldó képességgel és a konfliktuskezeléssel.

Az egyes tevékenységek korlátozott hatása a képességfejlesztésre

Sok tevékenység csak bizonyos képességek fejlesztésére összpontosít, ezáltal nem biztosítja a teljes körű fejlesztést, amely a teljesítmény maximalizálásához szükséges. A harcművészetek integrált megközelítést alkalmaznak, amely átfogóan fejleszti a képességeket és készségeket.

A harcművészetek alkalmassága a képességek fejlesztésére

A harcművészetekben a képzés tartalmazza a fizikai gyakorlatokat, a stratégiai gondolkodást, az önfegyelmet és az önismeret fejlesztését, valamint az érzelmi szabályozást, amelyek mind hozzájárulnak a személyiség és a teljesítmény kiegyensúlyozott fejlődéséhez.

A jó vezető és a harcművészet kapcsolata

A jó vezetőnek számos olyan képességgel kell rendelkeznie, amelyeket a harcművészetek is fejlesztenek, mint például a határozottság, az adaptáció képessége, az empátia és a csapat irányítása. A harcművészetek gyakorlása ezért pozitívan befolyásolhatja a vezetői képességek fejlődését, mivel segít a személyiség számos aspektusának egységes fejlesztésében, ami nélkülözhetetlen a hatékony és sikeres vezetéshez.

A fenti elemzés alapján megállapítható, hogy az ábrán bemutatott képességek és készségek fejlesztése a harcművészetek gyakorlása során valóban hozzájárulhat a jobb vezetői képességek kialakításához. Mivel az üzleti siker is egyfajta teljesítmény, az ábra teljesítményorientált megközelítése alkalmazható az üzleti életre is, még akkor is, ha eredetileg sportpedagógiai kontextusban készült. Az üzleti életben a teljesítmény növelése is hasonló komplex képességfejlesztést igényel, mint amit a harcművészeti gyakorlatok nyújtanak.

Küzdősportok és kompetenciák

A küzdősportok gyakran az erő, a gyorsaság és az ügyesség fejlesztésére összpontosítanak. Ezek a sportok is számos olyan kompetenciát fejlesztenek azonban, amelyek túlmutatnak a fizikai teljesítményen. Ebben az alfejezetben bemutatjuk, milyen készségek és képességek fejlődnek a küzdősportok gyakorlása során.

Fizikai Erőnlét és Állóképesség

Az egyik legnyilvánvalóbb kompetencia, amit a küzdősportok fejlesztenek, az a fizikai erőnlét és az állóképesség. A gyakorlók megtanulják, hogyan maximalizálják teljesítményüket, és hogyan birkózzanak meg a fizikai kihívásokkal.

Taktikai Gondolkodás és Gyors Döntéshozatal

A küzdősportok nem csupán az izmokról szólnak; a gyakorlóknak gyorsan és taktikusan kell gondolkodniuk. A taktikai döntéshozatal képessége kritikus a sikerhez, és ez a képesség az élet más területein is hasznos lehet.

Csapatmunka és Kommunikáció

Bár sok küzdősport egyéni alapú, mégis fontos a csapatmunka és a kommunikációs készségek fejlesztése. A gyakorlók megtanulják, hogyan kommunikáljanak és működjenek együtt másokkal, ami különösen fontos a csapat alapú sportokban vagy tevékenységekben.

Összefoglalva tehát a küzdősportok sokkal többet kínálnak, mint csupán fizikai erőnlétet. A gyakorlók számos olyan kompetenciát és készséget fejlesztenek, amelyek az élet más területein is hasznosak lehetnek. A fizikai erőnlét, a stratégiai gondolkodás, a gyors döntéshozatal, a csapatmunka és a kommunikáció mind olyan kompetenciák, amelyek a küzdősportok gyakorlása során fejlődnek, és amelyek hozzájárulnak az egyén átfogó fejlődéséhez.

Harcművészetek és kompetenciák

A Harcművészetek Mélyreható Kompetenciái

A harcművészetek nem csupán fizikai gyakorlatok; sokkal inkább egyfajta életfilozófiát és szemléletmódot képviselnek, amelyek áthatják a gyakorlók mindennapjait. Ebben a fejezetben részletesen bemutatjuk, milyen kompetenciákra van szükség a harcművészetek sikeres műveléséhez, és hogyan járulnak ezek hozzá az egyén átfogó fejlődéséhez.

Mentális Erő és Fókusz

A harcművészetek egyik alapvető eleme a mentális erő és a fókusz fejlesztése. A gyakorlók megtanulják, hogyan maradjanak nyugodtak és összpontosítottak még stresszes körülmények között is. A meditáció és a légzéstechnikák gyakran részei a képzésnek, amelyek segítenek a mentális állapot szabályozásában.

Önvédelem és Önbizalom

Az önvédelem nem csupán fizikai képesség; önbizalmat és önismeretet is ad a gyakorlónak. A harcművészetekben megtanuljuk, hogy miként használjuk a testünket a leghatékonyabban, és ez az önismeret átjárja az élet más területeit is.

Alázat és Tisztelet

Az alázat és a tisztelet kultúrája mélyen gyökerezik a harcművészetekben. A gyakorlók megtanulják tiszteletben tartani a mesterüket, társaikat és önmagukat. Ez az alázat és a tisztelet segít a hierarchia és a társadalmi normák elfogadásában, ami az élet más területein is előnyös lehet.

Ebből kiderül, hogy a harcművészet nem csupán egy fizikai tevékenység; egy komplex rendszer, amely számos kompetenciát és értéket fejleszt az egyénben. A mentális erő, az önvédelem, az önbizalom, az alázat és a tisztelet mind olyan kompetenciák, amelyek nélkülözhetetlenek a harcművészetek mélyebb megértéséhez és műveléséhez.

Jelen fejezetben a harcművészetekhez és a küzdősportokhoz szükséges kompetenciákat tárgyaltuk. Láthattuk, hogy nagyon sok típusú kompetencia MINDKÉT TERÜLET sikeres műveléséhez nélkülözhetetlen. Mivel azonban mégis markáns különbségeket is találtunk /definiáltunk a harcművészetek és a küzdősportok területén (erről szólt a teljes 2.1.-es alfejezet), ezért a kompetenciák terén is törekedtünk az egyes készségeket a két kategóriához (is) rendelni: ezért alkalmaztuk először a stratégiai/ taktikai aspektust, majd vágunk bele kicsit merészebben a két sport- illetve életvezetési területhez szükséges készségek határozottabb elkülönítésébe.

A harcművészeti- és küzdősportokhoz szükséges kompetenciákat tárgyaló es alfejezet zárásaként bemutatjuk azt a párhuzamot, ami a küzdősportok és a menedzsment, valamint a harcművészetek és a leadership között rajzolódik ki – a következő alfejezet fejt ki az e területen talált összefüggéseket. Természetesen tudatában vagyunk annak, hogy a két-két terület között nem lehet teljes megfeleltethetőségi viszonyt felállítani, mégis e feltételezés bemutatásával fogjuk zárni szekunder kutatási eredményeinket bemutató első és második fejezeteket.

A következő (primer kutatási eredményeinket összegző) fejezetek eredményei mutatják majd meg, hogy e feltételezett párhuzamokat mennyire igazolja majd a valóság az üzleti élet menedzsment-gyakorlatai, valamint a sportélet területein.

A küzdősportok és a menedzsment, valamint a harcművészetek és a leadership közötti kapcsolatok áttekintése

Az előzőkben két alapvető vezetési szerepet vizsgáltunk: a menedzseri és a leadership-szerepeket. Jelen alfejezetben a küzdősportok és harcművészetek világát elemezzük hasonló szempontok alapján. A cél az, hogy feltárjuk azokat a párhuzamokat, amelyek a menedzsment és a küzdősportok, valamint a leadership és a harcművészetek között fennállnak.

Menedzsment és Küzdősportok

Feladatok és Irányultság

A menedzsment alapvető feladata a szervezés, tervezés, irányítás és ellenőrzés. A küzdősportokban is hasonlóan fontos a jó szervezés, legyen szó edzésterről, versenyekről vagy táplálkozásról. A menedzsment gyakran a rövid távú célokra fókuszál, míg a küzdősportokban az edzések és versenyek is gyakran rövid távú célok elérését szolgálják.

Kompetenciák

A menedzsereknek rendelkezniük kell bizonyos kompetenciákkal, mint például analitikus gondolkodás, kommunikációs készség és problémamegoldó képesség. A küzdősportokban is hasonló kompetenciákra van szükség, például taktikai elemzés, csapatszellem és gyors döntéshozatal.

Leadership és Harcművészetek

Feladatok és Irányultság

A leadership szerepében a vezetők gyakran a hosszú távú célokra és a szervezeti kultúra építésére fókuszálnak. A harcművészetekben is hasonló a helyzet: a mester, vagy edző nemcsak a technikai készségekre fókuszál, hanem az etikai és morális alapokra is.

Kompetenciák

A jó vezetőknek (leader) rendelkezniük kell olyan kompetenciákkal, mint az empátia, az inspiráló kommunikáció és az integritás. A harcművészetekben a mesternek, vagy edzőnek is hasonló kompetenciákkal kell rendelkeznie, hogy hatékonyan tudja vezetni és fejleszteni tanítványait.

Az eddigi megfigyelések alapján számos párhuzamot találtunk a menedzsment és a küzdősportok, valamint a leadership és a harcművészetek között. A következő fejezetekben primer kutatások segítségével vizsgáljuk meg, hogy ezek a párhuzamok a valódi vezetési és sportgyakorlatokban is megjelennek-e és elegendően hangsúlyosak-e ahhoz, hogy alátámasszák a dolgozat kutatási hipotézisét.

Ezzel zárulnak a szekunder kutatási eredményeket tárgyaló részek, és a fókusz a primer kutatásokra helyeződik. Az itt bemutatott párhuzamok remélhetőleg új perspektívákat nyitnak mind a vezetési, mind a sporttudományok számára.

A harcművészetek gyakorlása során a tanulók tehát nemcsak fizikai erőt és technikai készségeket fejlesztenek, hanem olyan jellemvonásokat is, amelyek a vezetésben is

nélkülözhetetlenek. A harcművészetek gyakorlása során a tanulók megtanulják a türelem, az önfegyelem, a kitartás, az alázat és a tisztelet értékeit. Ezek a jellemvonások nemcsak a harcművészetekben, hanem a vezetésben is kulcsfontosságúak.

A türelem például segít a leadernek abban, hogy megértse és tiszteletben tartsa csapata tagjainak egyedi képességeit és tempóját. Az önfegyelem segít a vezetőnek abban, hogy koncentrált és fókuszált maradjon — még a legnehezebb körülmények között is. A kitartás segít a vezetőnek abban, hogy ne adja fel a küzdelmet a nagyobb kihívások idején sem, és továbbra is törekedjen céljai elérésére. Az alázat segít a vezetőnek abban, hogy nyitott maradjon a tanulásra és a fejlődésre és tiszteletben tartsa csapata tagjainak ehhez való hozzájárulását. A tisztelet pedig segít a vezetőnek abban, hogy pozitív és támogató környezetet teremtsen, ahol mindenki érzi, hogy értékeli és tiszteli.

A harcművészetek gyakorlása során a tanulók mindezekon kívül megtanulják a gyors döntéshozatalt és a helyzetfelismerés kompetenciáit is elsajátítják, amelyek szintén nélkülözhetetlenek a vezetésben. A vezetőknek gyakran kell gyorsan döntéseket hozniuk a változó körülmények között, és képesnek kell lenniük arra, hogy gyorsan felismerjék és értékeljék az újabb és újabb helyzeteket.

Végül, de nem utolsósorban, a harcművészetek gyakorlása során a tanulók megtanulják a hierarchia elfogadását. A vezetőknek képesnek kell lenniük arra, hogy elfogadják és tiszteletben tartsák a szervezeti hierarchiát, miközben ugyanakkor támogatniuk és ösztönözniük is kell csapatuk fejlődését és növekedését.

A harcművészetek gyakorlása során a tanulók tehát olyan jellemvonásokat és készségeket is fejlesztenek, amelyek a vezetésben is nélkülözhetetlenek. A türelem, az önfegyelem, a kitartás, az alázat és a tisztelet, valamint a gyors döntéshozatal és a helyzetfelismerés mind olyan készségek, amelyeket a harcművészetek gyakorlása során fejlesztenek, és amelyek segítenek a tanulóknak abban is, hogy hatékony vezetőkké váljanak. A harcművészetek tehát nemcsak a testet, hanem a jellemet is formálják, és ezen keresztül segítik a tanulóknak abban, hogy jobb vezetőkké váljanak. A harcművészetek gyakorlása során a tanulók megtanulják, hogy a vezetés nemcsak a hatalomról és az irányításról szól, hanem a tisztelet, az alázat és a szolgálat iránti elkötelezettségről is.

Az emberi tevékenységek széles skálájának vizsgálata során gyakran találkozhatunk olyan párhuzamokkal, amelyek első pillantásra nem tűnnek nyilvánvalónak. A harcművészetek és a küzdősportok, valamint a vezetés és a menedzsment közötti összefüggések is ilyenek. Ezek a párhuzamok nemcsak a különböző szemléletmódok és megközelítések közötti különbségeket tárják fel, hanem azt is, hogy ezek a különbségek hogyan befolyásolják a csoportok és egyének teljesítményét és hatékonyságát.

A harcművészetek és a küzdősportok közötti különbség a stratégia és a taktika közötti különbségekre vezethető vissza. A harcművészetek a stratégiai gondolkodásra, a hosszú távú tervezésre és a belső fejlődésre összpontosítanak. A harcművész a belső erőt, a kitartást és a fegyelmet fejleszti, és a technikákat a személyes fejlődés és a belső harmónia elérésére használja. Ezzel szemben a küzdősportok a taktikai gondolkodásra, a rövid távú eredményekre és a külső teljesítményre összpontosítanak. A küzdősportoló a győzelemre törekszik, és a technikákat az ellenfél legyőzésére használja.

Ez a különbség a vezetés és a menedzsment között is megfigyelhető. A vezetők, mint harcművészek, a stratégiai gondolkodásra, a hosszú távú tervezésre és a belső fejlődésre összpontosítanak. A vezetők a csoportok és szervezetek belső erőforrásait fejlesztik, és a stratégiákat a szervezet hosszú távú céljainak elérésére használják. Ezzel szemben a menedzserek, a feladatok és projektek sikeres végrehajtására törekszenek, és a technikákat a rövid távú célok elérésére használják.

A harcművészetek és a vezetés közötti párhuzam további mélységeket tár fel. *Mindkettő a belső erőforrások fejlesztésére és a hosszú távú célok elérésére összpontosít.* A harcművész és a vezető is a belső erő, a kitartás és a fegyelem fejlesztésére törekszik. Mindkettőjük célja, hogy a technikákat és stratégiákat a személyes és csoportos fejlődés, valamint a hosszú távú célok elérésére használja. A harcművész és a vezető is a belső harmónia és a külső eredmények közötti egyensúlyra törekszik.

A küzdősportok és a menedzsment közötti párhuzam szintén további mélységeket tár fel. *Mindkettő a külső teljesítményre és a rövid távú eredményekre összpontosít.* A küzdősportoló és a menedzser is a győzelemre törekszik. Mindkettőjük célja, hogy a technikákat és taktikákat az ellenfél legyőzésére, illetve a feladat végrehajtására, valamint a rövid távú célok elérésére használja. A küzdősportoló és a menedzser is a külső teljesítmény és a belső erőforrások közötti egyensúlyra törekszik.

Ez a párhuzam nemcsak a különböző szemléletmódok és megközelítések közötti különbségeket tárja fel, hanem azt is, hogy ezek a különbségek hogyan befolyásolják a csoportok és egyének teljesítményét és hatékonyságát. A harcművészetek és a vezetés stratégiai gondolkodása és hosszú távú tervezése hozzájárul a belső erőforrások fejlesztéséhez és a hosszú távú célok eléréséhez. Ezzel szemben a küzdősportok és a menedzsment taktikai gondolkodása és rövid távú eredmény-orientáltsága hozzájárul a külső teljesítmény növeléséhez és a rövid távú célok eléréséhez.

IV. Fejezet: A mester-vezető interjúk elemzése

Annak érdekében, hogy minél hitelesebb képet nyerjek a küzdősportok és a menedzsment összefüggéseit illetően, két típusú félig strukturált interjú-elemzést is készítettem. Jelen fejezet a harcművész mesterekkel, illetve üzleti vezetőkkel készült interjúim elsődleges eredményeit tartalmazza.

Az interjúalanyok bemutatása

Bencze Antalt mind harcművész mesteri, mind vezetői minőségében is kérdeztem. Vezetőként egy hozzávetőlegesen 220 fős építőipari vállalat irányítását látja el, ahol a 12-15 fős felsővezetői csapat vezetéséért és a cég teljes stratégiájának meghatározásáért és végrehajtásáért felel, illetve Antal felel az alkalmazottak mentorálásáért és képzésükért is egyaránt. Ezen felül, több mint 40 év Kyokushin Karate tapasztalattal rendelkező mesterként is elismert, ahol jelenleg egy nyíregyházi klub szakmai vezetőjeként mint egy 50 tanítványt oktat. Edzőként magas szintű Európa- és Világbajnokokat nevelt ki, miközben maga is többszörös Európa-bajnok cím birtokosa. Antal hetente háromszor vezet nagycsoportos edzéseket és számos speciális versenyzői edzést is tart.

Kovács Lucát mint vezetőt kérdeztem. Luca egy vidéki egyetem intézetvezetője 2 éve. Luca, aki immár két éve tölti be ezt a pozíciót, egy hét évig tartó sikeres oktatói pályafutást követően került vezetői szerepbe, köszönhetően kollégái és követői támogatásának és elismerésének. Az ő felelőssége az egyetem egyik szakmai intézetének és oktatóinak a vezetése, valamint a külső partnerekkel való kapcsolattartás. Napi szinten lát el vezetői és menedzseri feladatokat egyaránt.

Zabó Ákost mint harcművész mestert kérdeztem. Ákos, 1975 óta foglalkozik harcművészetekkel, 1989 óta viseli a mesteri címet az Aikidoban, és az elmúlt tíz év során Jodo mesterként is elismerté vált. Jelenleg a Magyar Aikido Szövetség elnökségi tagjaként is aktív szerepet tölt be. Ákos hetente négy alkalommal tart edzéseket, jelenleg 15-20 tanítványt oktatva. Azonban oktatói tevékenysége túlmutat az edzéstermek falain: napi szinten tartja a kapcsolatot tanítványaival, biztosítva számukra a folyamatos támogatást és útmutatást.

Célok és feladatok

A második kérdésem a vezetők és mesterek felé az volt, hogy röviden mutassák be, munkájukban melyek a legfontosabb megoldandó feladataik. Bencze Antal, Kovács Luca és

Zabó Ákos válaszai alapján a harcművészeti és vezetői szerepkörök közötti kapcsolatokat és párhuzamokat vizsgáltam meg.

Bencze Antal válaszai mind a vezetői, mind a mesteri szerepkörében a küldetésnyilatkozat betartására, a motiváció és a magas szintű képzés fenntartására összpontosítanak. Ebben a kontextusban Antal kiemelte a célok és az elkötelezettség fontosságát, ami a harcművészeti és vezetői szerepkörök közötti erős párhuzamot mutatja. Antal esetében a vezetés és a mesterség közötti kapcsolat a folyamatos fejlődés és a mentorálás területén különösen szoros.

Kovács Luca, mint vezető, a szervezési, delegálási és célkijelölési feladatokra, valamint az alkalmazottak inspirálására és konfliktuskezelésére helyezte a hangsúlyt. Luca válaszaiból kirajzolódik, hogy a vezetés és a harcművészeti oktatás hasonló készségeket igényelhet: a mentori szerep fontossága, az érzelmi intelligencia és a konfliktuskezelési képességek. Ezek a tulajdonságok kiemelkedően fontosak mind a harcművészeti, mind a vezetői szerepkörben.

Zabó Ákos mesterként a tanítványok motiválását, személyre szabott mentorálását és a fejlődésük maximalizálását jelölte meg legfontosabb feladatainak. Ákos válaszaiból látható, hogy a harcművészeti mesterség mélyebb értelemben nem csak technikai készségekről, hanem karakterformálásról és életvezetési tanácsokról is szól. Ez a megközelítés szoros kapcsolatban áll a jó vezetői tulajdonságokkal, mint a motiváció, az egyéni fejlődés támogatása és az értékvezérelt vezetés.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a vezetők és mesterek válaszai egyaránt hangsúlyozzák a fegyelmezett, strukturált hozzáállás és az elkötelezettség fontosságát. Bencze Antal esetében a vezetői és mesteri szerepkörök közötti párhuzamok egyértelműen láthatók, amelyek a motiváció, a fejlődés és a mentorálás terén mutatkoznak meg. Kovács Luca és Zabó Ákos válaszaiból pedig kirajzolódik, hogy a harcművészetekben szerzett készségek és hozzáállások hasznosíthatók a vezetői szerepkörökben, és fordítva, a vezetés területén szerzett tapasztalatok pozitívan befolyásolhatják a harcművészeti oktatás minőségét.

Ezek az elemzések alátámasztják a hipotézist, hogy a harcművészetben szerzett készségek és hozzáállások átültethetők a vezetői szerepkörökbe, és hogy a vezetési tapasztalatok hozzájárulhatnak a harcművészetekben való fejlődéshez.

Kihívások

A harmadik kérdésem a vezetők és mesterek felé az volt, hogy mutassák be, munkájukban melyek a legfontosabb kihívásaik. Bencze Antal, Kovács Luca és Zabó Ákos válaszaiból a harcművészeti és vezetői szerepkörökben felmerülő kihívásokat elemeztem.

Bencze Antal válasza a vezetői és mesteri szerepkörben egyaránt az emberi gyengeségek kezelésére, valamint a magas szintű és minőségű értékrend fenntartására összpontosítanak. Ezek a kihívások a harcművészeti és vezetői szerepkörökben egyaránt megjelennek, rámutatva arra, hogy mindkettőben fontos a belső értékek és a külső világ közötti egyensúlyozás. Antal esetében a vezetés és a mesterség közötti kapcsolatot a fejlődés és a mentorálás területén különösen szorosnak találjuk.

Kovács Luca vezetőként a forráshiány, a változások kezelése, valamint a magas motiváció fenntartása mellett az erőforrások hatékony kezelését emelte ki. Luca válasza rávilágítanak a vezetői szerepkör komplexitására, ahol a rugalmasság, adaptáció és az erőforrások kezelése döntő jelentőségű. Ezek a kihívások hasonlóak lehetnek a harcművészeti edzésekben és versenyekben is, ahol az adaptáció és az erőforrások (mint például az energia és a figyelem) hatékony kezelése kulcsfontosságú.

Zabó Ákos mesterként a tanítványok motivációjának fenntartását és a koncentráció, érdeklődés magas szinten tartását jelölte meg legnagyobb kihívásainak. Ákos válaszaiból kiderül, hogy a harcművészeti oktatásban a tanítványok inspirálása és lelkesítése kulcsfontosságú, ami hasonló a jó vezetői gyakorlatokhoz, ahol a csapat motiválása és inspirálása alapvető feladat.

A vezetők és mesterek válasza alapján megállapítható, hogy mindkét csoport szembesül hasonló kihívásokkal, mint az emberi gyengeségek kezelése, a motiváció fenntartása, a változások kezelése, és az erőforrások hatékony kezelése. Ezek a kihívások mind a harcművészeti, mind a vezetői szerepkörökben jelen vannak, rámutatva a két terület közötti szoros kapcsolatra. Bencze Antal, Kovács Luca és Zabó Ákos válasza rávilágítanak arra, hogy a harcművészetekben szerzett készségek és tapasztalatok, mint a fegyelmezett hozzáállás, az adaptációs képesség és az inspiráló vezetés, átültethetők és hasznosíthatók a vezetői szerepkörökben. Fordítva is igaz ez: a vezetés területén szerzett tapasztalatok, mint a változások kezelése, a forráshiány megoldása, és az erőforrások hatékony kezelése, hozzájárulhatnak a harcművészeti oktatás minőségének javításához.

Bencze Antal esetében a vezetői és mesteri szerepkörök közötti párhuzamok egyértelműen láthatók, különösen a fejlődés és a mentorálás területén. Kovács Luca válaszaiból kiderül, hogy a vezetői szerepkör komplexitása és a harcművészeti oktatásban felmerülő kihívások között számos hasonlóság van, mint a motiváció fenntartása és az adaptáció képessége. Zabó Ákos mesterként a tanítványok motiválását és lelkesítését emelte ki, ami szoros kapcsolatban áll a jó vezetői tulajdonságokkal, mint az inspirálás és a csapatépítés.

Ez az elemzés alátámasztja a hipotézist, hogy a harcművészetekben és a vezetésben szerzett készségek és tapasztalatok kölcsönösen gazdagíthatják egymást. A vezetők és mesterek válaszaiból az derül ki, hogy a két terület közötti átfedések lehetővé teszik a készségek és hozzáállások hatékony átadását és alkalmazását mindkét szerepkörben, erősítve ezzel mind a vezetői, mind a harcművészeti teljesítményt és hatékonyságot.

Megoldások

A negyedik kérdés során arra voltam kíváncsi, hogy a vezetők és mesterek hogyan próbálják megoldani munkájukban felmerülő feladatokat és kihívásokat. Bencze Antal, Kovács Luca és Zabó Ákos válaszaiból alapján a problémamegoldó stratégiákat és megközelítéseket elemeztem.

Bencze Antal mind vezetőként, mind mesterként a saját erősségeire összpontosít, és ahol fejlődési lehetőséget lát, ott megfelelő paradigmákat állít elő. Az ő megközelítése a felelősségvállalásra és az önmaga fejlődésére helyezi a hangsúlyt. Ez a hozzáállás mutatja, hogy Antal számára a vezetői és mesteri szerepkörökben a folyamatos önszerveződés és a saját készségek fejlesztése kulcsfontosságú.

Kovács Luca vezetőként a test, szellem és érzelmi oldal egyensúlyának fenntartására törekszik, valamint az egészséges életmódra és a saját felelősségvállalásra összpontosít. Luca megközelítése azt mutatja, hogy a hatékony vezetéshez a teljes személyiség fejlesztése szükséges, ami összhangban van a harcművészeti oktatásban is hangsúlyos személyes fejlődéssel.

Zabó Ákos mesterként a tanítványokkal való teljes körű megismerkedésre és az egyéni, személyre szabott tanítási módszerek alkalmazására helyezi a hangsúlyt. Ákos válaszaiból rávilágítanak arra, hogy a harcművészeti oktatásban a tanítványok egyéni képességeinek és szükségleteinek megértése, valamint a többoldalú megközelítés alkalmazása elengedhetetlen a hatékony tanítás szempontjából.

A vezetők és mesterek válaszai alapján látható, hogy a problémamegoldásban az egyéni fejlődésre, az önszerveződésre és a személyre szabott megközelítésekre helyezik a hangsúlyt. Bencze Antal esetében a saját erősségek kihasználása és a felelősségvállalás kiemelkedik, Kovács Luca a teljes személyiség fejlesztését tartja fontosnak, míg Zabó Ákos a tanítványok egyéni igényeire összpontosít. Ezek a megközelítések nemcsak a harcművészeti oktatásban, hanem a vezetői szerepkörökben is kulcsfontosságúak, rámutatva arra, hogy a két terület közötti átfedések lehetővé teszik a készségek és hozzáállások hatékony alkalmazását mindkét szerepkörben.

Az ideális mester és vezető képe

Az ötödik kérdés során arról érdeklődtem, hogy a vezetők és mesterek hogyan képzelik el az ideális mestert és vezetőt, és mennyiben tudnak ezek felé a célok felé haladni. Bencze Antal, Kovács Luca és Zabó Ákos válaszaiból az ideális vezetői és mesteri szerepkörök jellemzőit elemeztem.

Bencze Antal válaszaiban az ideális vezetőt és mestert sokoldalú, magas szintű teljesítményre törekvőként, empátiával bírónak, és a gyengébb képességűek felemelésére képesnek írja le. Antal esetében a vezetői és mesteri szerepkörök közötti párhuzamok egyértelműen láthatók, különösen a szolgáló vezetés és a mentorálás területén.

Kovács Luca az ideális vezetőt empatikusnak, célorientáltnak, részletekben is tisztán látónak, karizmatikusnak, hitelesnek, sokoldalúnak és reziliensnek írja le. Luca megközelítése azt mutatja, hogy az ideális vezető a személyes fejlődés és az összetett készségek fejlesztésének eredménye, ami összhangban van a harcművészeti oktatásban is hangsúlyos értékekkel.

Zabó Ákos szerint az ideális mester az, aki minden tanítványában megtalálja azt a tulajdonságot, amelyre építve a legtöbbet képes kihozni belőlük, inspirál, empatikus, példamutató és hiteles. Ákos válaszaiból látható, hogy az ideális mester a harcművészetekben nemcsak technikai tudást, hanem jellemformálást és életre nevelést is végez.

Összegzés

A vezetők és mesterek válaszai alapján megállapítható, hogy az ideális mester és vezető személyiségjegyei hasonlóak. Mindkettőben kulcsfontosságú a sokoldalúság, az empátia, a hitelesség és a mentorálás képessége. Bencze Antal, Kovács Luca és Zabó Ákos válaszaiból kiderül, hogy az ideális mester és vezető képességeinek fejlesztése folyamatos önműveléssel,

személyes fejlődéssel és a gyakorlati tapasztalatok integrálásával érhető el. Ezek az elemzések rámutatnak arra, hogy a harcművészetek és a vezetés területei kölcsönösen gazdagíthatják egymást, hiszen mindkét szerepkörben az emberi kapcsolatokra, a személyes fejlődésre és a folyamatos törekvésre helyezik a hangsúlyt, ezáltal erősítve mind a vezetői, mind a mesteri szerepkörök hatékonyságát és minőségét.

A vezetők és mesterek által adott válaszok alapos elemzése lehetővé teszi, hogy mélyebb betekintést nyerjünk abba, hogyan kapcsolódnak össze a harcművészeti és vezetői szerepkörök, és milyen mértékben támasztják alá a hipotézist, miszerint "a jó harcművész jó vezető is lesz".

Az Interjúalanyok és Válaszaik Átfogó Elemzése

Közös Jellemzők és Párhuzamok

Az interjúalanyok - Bencze Antal, Kovács Luca és Zabó Ákos - válaszaiból több közös jellemző és párhuzam bontakozik ki, amelyek mind a harcművészeti, mind a vezetői szerepkörökben fontosak:

Célok és Feladatok: Mind a vezetői, mind a harcművészeti szerepkörökben a célkitűzések és a feladatok hasonlóak. A küldetésnyilatkozat betartása, a magas szintű motiváció és képzés fenntartása, valamint az elkötelezettség és a fejlődés elősegítése központi szerepet kapnak.

Kihívások: Az emberi gyengeségek kezelése, a változásokhoz való alkalmazkodás és az erőforrások hatékony kezelése mind a vezetői, mind a harcművészeti szerepkörökben jelentős kihívásokat jelentenek.

Problémamegoldás: Az egyéni fejlődésre, az önszerveződésre és a személyre szabott megközelítésekre való összpontosítás kulcsfontosságú mind a vezetői, mind a harcművészeti szerepkörökben.

Az Ideális Mester/Vezető Képe: Az ideális mester és vezető jellemzői között az empátia, a sokoldalúság, a hitelesség és a mentorálás képessége a közös. Ez arra utal, hogy mindkét szerepkörben a személyes kapcsolatokra, a személyes fejlődésre és a folyamatos törekvésre helyezik a hangsúlyt.

A válaszok alapján látható, hogy a harcművészeti és vezetői szerepkörök között számos mélyebb összefüggés és párhuzam van. Mindkét területen a fegyelmezett hozzáállás, a célorientáltság, a motiváció és az inspiráló vezetés kulcsfontosságú. A harcművészetekben

szerzett készségek - mint a kitartás, az önfegyelem, a technikai tudás és a stratégiai gondolkodás - hasznosíthatók a vezetésben. Fordítva is igaz, hogy a vezetői tapasztalatok - mint a változáskezelés, a konfliktusok megoldása és a csapatmunka - pozitívan befolyásolhatják a harcművészeti oktatást és gyakorlatot.

Összességében a válaszok alapján kijelenthető, hogy a harcművészeti és vezetői szerepkörök közötti párhuzamok megerősítik a hipotézist, miszerint a jó harcművész jó vezetővé is válhat. A válaszok azonban egyben rávilágítanak arra is, hogy bár vannak átfedések, a két terület nem teljesen azonos, és bizonyos készségek vagy tulajdonságok más-más módon jelentkeznek a két szerepkörben. Például, míg a harcművészetben a fizikai erő és technikai képesség kiemelt jelentőségű, a vezetésben a személyközi kapcsolatok és az érzelmi intelligencia játssza a főszerepet.

Ez az elemzés azt is jelzi, hogy további kutatás szükséges annak megértéséhez, hogy pontosan mely készségek és hozzáállások átvihetők a leginkább a harcművészetekből a vezetésbe és fordítva. A vizsgált minta korlátozott mérete és az interjúalanyok specifikus háttere szintén korlátozza az általánosítás lehetőségét, így további kutatás szükséges más kontextusokban és különböző háttérrel rendelkező személyek bevonásával.

V. Fejezet: A tanítvány-beosztotti interjúk elemzése

Primer kutatásom második részében harcművész – tanítványokkal, illetve az üzleti életben dolgozó beosztottakkal készítettem félig strukturált interjú-elemzést, melynek eredményeit jelen fejezet tartalmazza.

Vizsgált témám jobb megértése érdekében, valamint azért, hogy minél több hiteles információhoz jussak kutatási kérdéseim megválaszolásához, mind vezetőkkal és harcművészeti mesterekkel, mind beosztottakkal és tanítványokkal is interjúkat készítettem. Ebben a fejezetben először a tanítványokkal és beosztottakkal készült interjúk eredményeit ismertetem.

Az interjúalanyok bemutatása

Szilágyi Lászlót mind harcművész tanítványi, mind beosztotti minőségében is kérdeztem. László húszas évei elején jár, BA tanulmányokat folytat, mellette egy építőipari vállalat alkalmazottjaként műszaki előkészítői pozícióban dolgozik. Ez tervezési és kivitelezési feladatok ellátását jelenti munkájában. Harcművészként 5 éve foglalkozik Kung Fu-val. Jelenleg heti négyszer jár edzésre. Minden évben legalább négyszer vesz részt többnapos edzőtáborban és fél évente övfokozati vizsgán tanúskodik az addig megtett fejlődéséről.

Kazicsku Mátét mint alkalmazottat kérdeztem. Máté jelenleg mesterképzési tanulmányokat folytat, miközben a Bosch parkolótechnikai részlegén Hardware Project Managerként tevékenykedik. Ez a pozíció nem csupán a fejlesztési projektek menedzselésének komplex feladatait foglalja magában, hanem kapcsolattartói tevékenységeket is, ami magában hordozza a projekt résztvevőkkel, partnerekkel és ügyfelekkel való folyamatos kommunikációt. Máté munkája során tehát számos különböző területen kamatoztatja tudását és készségeit, ami lehetővé teszi számára, hogy hozzájáruljon a cég parkolástechnológiai innovációihoz

Szabó Esztert harcművész tanítvány minőségében kérdeztem. Eszter húszas éveiben jár, már 13 éve foglalkozik Kyokushin Karatéval. Ebben a sportágban rendkívüli sikereket ért el, Európa bajnok formagyakorlatban, valamint 2017 óta a Magyar válogatott meghatározó tagja. A harcművészet nem csupán hobbi számára, hanem életének szerves részét képezi; napi szinten gyakorol, és már több éve aktív versenyzőként vesz részt különböző megmérettetéseken. Szakmai tevékenységének másik oldalán, Eszter bűnügyi nyomozóként teljesít szolgálatot Budapesten, ahol szakértelmét és készségeit egy más területen is kamatoztatja

Célok és feladatok

Második kérdésem beosztott alanyaim felé az volt, hogy röviden mutassák be, hogy munkájukban melyek a legfontosabb megoldandó feladataik. A harcművész tanítványokat pedig arra kértem, fogalmazzák meg, hogy mind a felkészülésben, mind a versenyeken – mik a céljaik és megoldandó feladataik, mint készülő harcművészeknek.

László, mint beosztott, a projektmunkákban való aktív részvételt, valamint a pénzügyi, műszaki és gazdasági feladatok ellátását emeli ki az építőipari kivitelezések során. Itt fontos kiemelni a harcművészeti gyakorlat során megszerzett precíz, célorientált és strukturált munkavégzést, amely a munkahelyi feladatok hatékony ellátásához is hozzájárul.

Ugyanakkor László, mint harcművész tanítvány, az átlagosnál magasabb technikai képzettség elérését jelöli meg céljaként. Ez a törekvés párhuzamosan áll a vezetői fejlődés szükségességével, ahol a folyamatos tanulás és tökéletesítés alapvető.

Máté, mint beosztott, kiemeli a magas minőségű szolgáltatás biztosításának fontosságát, amely a projekt időbeosztásának betartásán és a gyártósorok, partnerekkel való együttműködésen alapul. Ebben a kontextusban a harcművészeti gyakorlatból származó precíz időzítés, koordinációs képességek és a csapaton belüli összhang kiemelkedő jelentőségű.

Eszter célja, hogy hiteles, értékeket képviselő mester váljon belőle. Ez összhangban van azzal a vezetői törekvéssel, hogy értékalapú, hiteles és inspiráló vezetővé válhasson egyszer.

A fenti válaszok alapján megállapítható, hogy a beosztottak és a harcművész tanítványok egyaránt hangsúlyozzák a fegyelmezett, strukturált hozzáállás fontosságát. Máté és László beosztottként kiemelik a projektmenedzsment és a műszaki feladatok precíz kezelését, ami a harcművészeti gyakorlatban tanult összpontosítást és strukturáltságot tükrözi. Ugyanakkor, mint harcművész tanítványok, László és Eszter céljaikban az állandó fejlődést, technikai képzettség növelését és a hiteles mesteri szerep elérését említik, ami szintén a harcművészetekben szerzett fegyelmezett és kitartó hozzáállást tükrözi.

Kihívások

Harmadik kérdésem a beosztott alanyaimnak az volt, hogy melyek a legfontosabb kihívások munkájukban. A harcművész tanítványokat arra kértem, hogy fogalmazzák meg, melyek a

legfontosabb kihívások, amelyekkel akár a felkészülés során, akár a versenyeken szembe kell nézniük.

László, mint beosztott, a technológiai fejlődés követését és az új innovációk integrálását jelölte meg legnagyobb kihívásként. Ugyanakkor, mint harcművész tanítvány, a saját egyéni korlátok legyőzését és azok átlépését emelte ki. Ez a kettős szemlélet rámutat arra, hogy a munkahelyi és a harcművészeti kihívások kezelésében a folyamatos adaptáció és a határok feszegetése kiemelkedő jelentőséget kap.

Máté, mint beosztott, a legfontosabb kihívásnak az időbeosztás és a hibák minimalizálását tartja. Ez a megközelítés hasonlít a harcművészeti gyakorlat során szükséges precíz technikai kivitelezésre és a hibák elkerülésére való törekvésre, ami a harcművészeti edzéseken is alapvető.

Eszter, mint harcművész tanítvány, a felkészülésben és a versenyeken az önmagával való folyamatos harcot és a stressz nagyfokú jelenlétét jelölte meg legnagyobb kihívásként. Ez az önismeret és az érzelmi intelligencia fejlesztésének szükségességére utal, ami a vezetői szerepkörökben is alapvető.

Ezek alapján megállapítható, hogy mind a beosztottak, mind a harcművész tanítványok hasonló kihívásokkal szembesülnek: a folyamatos adaptáció, a precíz munkavégzés és az önismeret kiemelkedő jelentőséget kapnak mindkét területen. László, Máté és Eszter válaszai rávilágítanak arra, hogy a harcművészeti gyakorlatban megszerzett képességek, mint a kitartás, a fegyelem és az önfegyelem, hozzájárulnak a munkahelyi kihívások sikeres kezeléséhez.

Megoldások

Negyedik kérdésem arra irányult, hogy a beosztottak és a harcművész tanítványok ismertessék, milyen elvekkel és módszerekkel igyekeznek előbbre jutni a munkájukban, karrierjükben, illetve a harcművészeti útjukon.

László, mint beosztott, a harcművészethez hasonló elvekkel, mint az alázatos kitartó munka, igyekszik elsajátítani a szakma minden szükséges tudását. Ugyanakkor, mint harcművész tanítvány, a legfontosabb elvnek az elfogadást emeli ki, hogy a harcművészetet is, mint sok mindent az életben, az ember élete végéig tanulja, tökéletesíti. Ez a hozzáállás a vezetői fejlődés szempontjából is fontos, hiszen a folyamatos tanulás és a tudás bővítése alapvető.

Máté, mint beosztott, a folyamatok hatékony átlátását és a kreatív megközelítést emeli ki. Ez összhangban van a harcművészeti gyakorlatban szerzett stratégiai gondolkodással, ahol a helyzetek gyors felmérése és a rugalmas problémamegoldás kiemelkedő jelentőségű.

Eszter, mint harcművész tanítvány, az övfokozataihoz viszonyított tudatos felkészülést és a felelősségvállalást hangsúlyozza, amelyek párhuzamosak a vezetői fejlődési stratégiákkal, mint a tudatos célkitűzés és a következetes munkavégzés.

Az interjúalanyok válaszaiból világosan látható, hogy a fejlődési elvek és módszerek terén mind a beosztottak, mind a harcművész tanítványok hasonló alapelveket követnek. A kitartás, a folyamatos tanulás és a kreatív gondolkodás mind a munkahelyi, mind a harcművészeti fejlődés kulcsfontosságú elemei. László, Máté és Eszter válasza rámutatnak arra, hogy a harcművészeti gyakorlatban megszerzett képességek, mint a kitartás, a fegyelem és a rugalmas gondolkodás, jelentős mértékben hozzájárulnak a munkahelyi és szakmai fejlődéshez.

Az ideális mester és vezető képe

Ötödik kérdésem az ideális mester vagy vezető jellemzőire vonatkozott, kérve az interjúalanyokat, hogy fejtsék ki, milyennek látják az ideális vezetőt vagy mestert, illetve ők maguk milyen vezetők vagy mesterek szeretnének lenni.

László, mint beosztott, az ideális vezetőt olyanként írja le, aki motiváló, segítőkész, kommunikatív és innovatív. Mint harcművész tanítvány, úgy véli, nincs ideális mester, de a közel ideális mester elfogadja erősségeit és gyengeségeit, és képes motiválni a tanítványait. Ez a nézőpont összhangban van a vezetői szerepekben elvárt tulajdonságokkal, mint a motiváció, a támogatás és az önismeret.

Máté, mint beosztott, az ideális vezetőben a motivációs képességet, a nehézségek áthidalásában való segítőkészséget és a helyzethez való alkalmazkodást emeli ki. Ezek a jellemzők hasonlóak a harcművészeti mester ideális tulajdonságaihoz, ahol a mester szintén inspirál és útmutatást ad.

Eszter, mint harcművész tanítvány, az ideális mestert hitelesen, motiválóan és tisztelettudóan írja le, aki összetartja a csapatot és nem csak a sikerre összpontosít. Ez a leírás hasonlít az ideális vezetőre vonatkozó elvárásokra is, ahol az empátia, az inspiráció és a csapatösszetartó képesség kiemelkedő.

Ebből a szempontból minden interjúalany rámutatott, hogy az ideális vezető vagy mester jellemzői között a motiváció, az empátia, a támogatás és a csoporton belüli összhang kulcsfontosságúak. László, Máté és Eszter válaszai alapján látható, hogy a harcművészeti gyakorlatban szerzett értékek és tapasztalatok jelentősen hozzájárulnak az ideális vezetői vagy mesteri szerep kialakításához.

A válaszok átfogó elemzése rámutat arra, hogy a harcművészeti gyakorlatban szerzett készségek és értékek jelentős mértékben átvihetők a munkahelyi és vezetői környezetbe. A fegyelem, a kitartás, a folyamatos tanulás, az adaptáció, a stresszkezelés és az önismeret mind olyan elemek, amelyek a harcművészeti gyakorlatban és a vezetői pozíciókban is központi szerepet játszanak.

Hasonlóságok és Párhuzamok

1. **Fegyelem és Strukturált Munkavégzés:** Mind a beosztottak, mind a harcművész tanítványok a fegyelem és a strukturált hozzáállás fontosságát hangsúlyozzák. Ez a fegyelem a munkahelyi projektek menedzselésében és a harcművészeti technikák tökéletesítésében is megjelenik, ami alátámasztja a hipotézist, hogy a harcművészeti alapok jó alapot biztosítanak a vezetői képességek fejlesztéséhez.
2. **Folyamatos Tanulás és Fejlődés:** A válaszokból kiderül, hogy a folyamatos tanulás és a személyes fejlődés elvei mind a munkahelyi, mind a harcművészeti környezetben kulcsfontosságúak. Ez összhangban van a modern vezetői elvekkel, ahol a folyamatos fejlődés és az új készségek elsajátítása nélkülözhetetlen.
3. **Stresszkezelés és Önismeret:** A harcművészeti gyakorlatban szerzett stresszkezelő és önismereti képességek a munkahelyi környezetben is hasznosak. A vezetői szerepekben a magas stresszszint kezelése és az önismeret fontos, ami a harcművészetben szerzett tapasztalatokkal párhuzamba állítható.

Különbségek és Kihívások

1. **Szakmai és Technikai Kihívások:** Bár a harcművészeti alapok segíthetnek a vezetői készségek fejlesztésében, a munkahelyi kihívások gyakran magukban foglalják a specifikus szakmai és technikai ismereteket, amelyek nem feltétlenül kapcsolódnak közvetlenül a harcművészeti gyakorlathoz.

2. **Komplex Csoportdinamika:** A munkahelyi vezetés gyakran magában foglalja a komplex csoportdinamikák kezelését, ami eltérhet a harcművészeti edzések és versenyek egyéni vagy kisebb csoportokban történő dinamikáitól.

Konklúzió

Összességében a beosztottak és tanítványok válaszaik alapján kirajzolódik, hogy a jó harcművész alapokkal rendelkező személyek rendelkeznek olyan transzferálható készségekkel, amelyek előnyösek lehetnek a vezetői szerepekben. A fegyelem, a kitartás, az önfegyelem, a folyamatos tanulás, az adaptációs képesség és a stresszkezelés mind olyan tulajdonságok, amelyek a harcművészeti gyakorlatban szereztek és egyben a hatékony vezetéshez is hozzájárulnak. Azonban fontos megjegyezni, hogy a harcművészeti gyakorlatban szerzett képességek önmagukban nem elegendőek a vezetői sikerhez; a munkahelyi környezet specifikus kihívásai és követelményei további készségek és ismeretek elsajátítását igénylik.

Ez az összefoglaló és a benne található konklúziók támogatják a hipotézist, miszerint a harcművészetben szerzett képességek előnyösek lehetnek a vezetői szerepekben, miközben felhívják a figyelmet arra is, hogy a vezetés összetett és többdimenziós kihívás, amely további képességeket és ismereteket igényel a harcművészeti alapokon túl.

VI. Fejezet: Mélyebb összefüggések

A dolgozat hipotézise az, hogy a harcművészetek gyakorlása jelentősen hozzájárul a vezetői készségek fejlesztéséhez. Azt feltételezem, hogy a harcművészetek gyakorlása során elsajátított készségek és tulajdonságok – mint például a kitartás, az elhivatottság, az önfegyelem, a problémamegoldó képesség, a stresszkezelés, és a személyes fejlődésre való törekvés – mind hozzájárulnak a vezetői képességek fejlesztéséhez. Kutatási kérdésem tehát a kétféle kompetencia-csoport közötti összefüggések (feltételezésem szerint pozitív egymásra-hatások) vizsgálata. Fontos kutatási kérdés az is, hogy a 21. század eleji – kifejezetten hektikus és váratlan változások által jellemzett – üzleti környezetben a harcművészetek által közvetített értékek és kompetenciák, valamint az üzleti életben megkívánt képességek még fokozottabban közelítenek egymáshoz, tehát a harcművészetek gyakorlása és az általuk elsajátítható képességek egyre komolyabb előnyt jelenthetnek ahhoz is, hogy valaki napjaink üzleti környezetében sikeres vezetővé váljon.

A harcművészetek és a vezetés közötti kapcsolat vizsgálata során a szakdolgozat korábbi fejezeteiben már körvonalaztuk a hipotézis alapjait, amely szerint a harcművészetek gyakorlása jelentős hatással van a vezetői képességekre, különös tekintettel a karakter és az értékrend fejlesztésére. Ebben a fejezetben nem a hipotézis bizonyítására, hanem a mélyebb összefüggések és gondolatok kifejtésére koncentrálunk, amelyek a harcművészetek és a vezetés kapcsolatát érintik.

A Karakter Mint Alapkövetelmény

A harcművészetek gyakorlása során a tanulók nemcsak fizikai, hanem mentális és emocionális kihívásokkal is szembesülnek. Ezek a kihívások segítik a karakter fejlesztését, amely a vezetői szerepekben is elengedhetetlen. A karakter nemcsak az egyéni teljesítményt befolyásolja, hanem a csapat teljesítményét és a szélesebb közösség iránti felelősségvállalást is.

Jellem és Értékrend a Vezetésben

A vezetőknek nemcsak szakmai tudással és készségekkel kell rendelkezniük, hanem erős karakterrel és értékrenddel is. Ezek a tulajdonságok segítik őket abban, hogy hitelesen képviseljék magukat és szervezetüket, és hogy pozitív hatást gyakoroljanak a csapataikra és a társadalomra. A harcművészetek által fejlesztett értékek, mint a becsület, a tisztesség és a felelősség, közvetlenül alkalmazhatók a vezetési szerepekben.

A Harcművészetek Mint Eszközrendszer

A harcművészetek nemcsak a testet, hanem a lelket és az elmét is formálják. Az edzések során a tanulók megtanulják, hogyan uralják érzelmeiket, hogyan maradjanak nyugodtak és összpontosítottak a nyomás alatt, és hogyan álljanak fel újra a kudarcok után. Ezek a készségek és tulajdonságok közvetlenül alkalmazhatók a vezetési szerepekben, ahol a vezetőknek képeseknek kell lenniük a csapatuk motiválására, a konfliktusok kezelésére és a változásokhoz való alkalmazkodásra.

A Jellem Hármassága: Gondolat, Szó, Tett

A harcművészetek és a vezetés kapcsolatában kulcsfontosságú a jellem hármassága: a gondolat, a szó és a tett összhangja. A harcművészek és a vezetők egyaránt arra töreksenek, hogy gondolataikat tettekre váltsák, és hogy szavaik összhangban legyenek tetteikkel. Ez a következetesség és hitelesség alapvető fontosságú a vezetői szerepekben, ahol a vezetőknek példát kell mutatniuk, és meg kell felelniük azoknak az elvárásoknak, amelyeket magukra vállalnak.

Összegzés

Összefoglalva, a harcművészetek gyakorlása számos olyan tulajdonságot és készséget fejleszt, amelyek elengedhetetlenek a hatékony vezetéshez. A karakter és az értékrend fejlesztése, valamint a jellem hármasságának megértése és alkalmazása kulcsfontosságú a vezetői szerepekben való sikerhez. A harcművészetek által kínált eszközrendszer és filozófia nemcsak a páston, hanem a vezetés terén is értékes útmutatást nyújthat.

Felhasznált irodalom:

Akadémiai források:

1. Dab **Bobinski** (2004): *The difference between management and leadership*; <https://www.management-issues.com/opinion/1125/the-difference-between-management--leadership/> letöltés: 2023 / október 4
2. **Czuprák Ottó, Kovács Gábor** (2017) *A szervezetvezetés elmélete*; Ludovika Egyetemi Kiadó
3. **Dobák Miklós, Antal Zsuzsanna** (2016): *Vezetés és szervezés*; Akadémiai Kiadó
4. **Drucker**, Peter F. (2001): *The Essential Drucker*. HarperBusiness.
5. Nikita **Duggal** (2023): *Leadership vs Management: Understanding The Key Difference* <https://www.simplilearn.com/leadership-vs-management-difference-article> (Letöltés: 2023/ október /3)
6. **Northouse**, Peter G. (2018): *Leadership: Theory and Practice*, 8th Edition. SAGE Publications, Inc.
7. **Kristóf Lajos** (2007): *Szervezés és vezetés*; Képzőművészeti Kiadó
8. **Kotter**, John P. (1996): *Leading Change*. Harvard Business School Press. (Kotter, 1996)
9. **Matolay Réka** (2015): *Szervezeti kommunikáció és vezetés*. Corvinus Egyetem Kiadó.
10. Nikhil **Pandey** (2023): *Leader and Manager – How They Are Different From Each Other?*; <https://emeritus.org/in/learn/what-is-the-difference-between-leader-and-manager/> letöltés: 2023 / szeptember / 19
11. **Poór József, Karoliny Mártonné, Farkas Ferenc** (szerk.) (2012): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Akadémiai Kiadó.
12. Deeksha **Sharma** (2023): *Top 10 Managerial Core Competencies Essential For Success* <https://www.risely.me/core-competencies-10-essential-ones-for-all-managers/> Letöltés: 2023 / szeptember 17
13. **Varga Katalin** (2003): *Szervezetfejlesztés és változásmenedzsment*. Alinea Kiadó.
14. Gary Yuki – W L Gardner (2020): *Leadership in organisations*; Pearson
15. Bennis, **Warren** és Nanus, Burt (1985): *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. Harper & Row.

Egyéb források:

1. **Buda** Béla (2012): *Harcművészeti alapok és vezetői készségek*. [Online] Elérhető: [\[http://buda.harc.muveszetek.hu\]](http://buda.harc.muveszetek.hu) (Letöltés: 2023. november 5.)
2. **Csikszentmihályi** Mihály (2003): *Flow: Az áramlat*. Akadémiai Kiadó.
3. **Goleman**, Daniel, Boyatzis, Richard; McKee, Annie (2002): *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press.
4. **Maxwell**, John C. (2005): *The 360 Degree Leader: Developing Your Influence from Anywhere in the Organization*. Thomas Nelson.
5. **Ligeti** György (2021): *Leader vagy manager? Hát igen, nagyon nem mindegy!* <https://forbes.hu/legyel-jobb/vezetes-menedzser/> (letöltés: 2023/ október / 17)