

Konfliktuskezelő stratégiák a labdarúgó edző-játékos-szülők közötti interakciókban

Conflict management strategies in the soccer coach-player-parents interactions

Németh Zsolt

Pécsi Tudományegyetem, Természettudományi Kar, Sporttudományi és Testnevelési Intézet

Absztrakt - A labdarúgó edzők a játékosokkal és a szülőkkel történő interakciójuk közben több konfliktussal is szembesülnek. Ez a folyamat természetes, hiszen az interperszonális kapcsolatok eleve magukban rejtik ezeket. Az edzők kreativitásán múlik, hogy milyen hatékonysággal tudják a problémákat megoldani. A konfliktuskezelés folyamatát az adott szituáció, a résztvevők személyiségjegyei, a résztvevők egymáshoz való viszonya, a résztvevők pillanatnyi érzelmi állapota és az ebből fakadó kommunikációs stílusa nagymértékben befolyásolja. Azt tapasztaltam, hogy nem minden edző képes az adott szituációhoz és a gyermekek életkori sajátosságaihoz illeszkedő konfliktuskezelési stratégiát kiválasztani. A tétmérkőzéseken felszínre kerülő konfliktusok kezelésénél az edzők viselkedése nem minden esetben nevezhető példaértékűnek. Kutatásom célkitűzése, hogy feltérképezzem az egyes korosztályokban használatos leggyakoribb konfliktuskezelő stratégiákat az edző-játékos és az edző-szülő kapcsolatban. Az edzők konfliktuskezelési stratégiáira egy általam szerkesztett, tíz konfliktusszituációra adott edzői válaszokból következtettem. A szituációk kiválasztásánál azokat a leggyakoribb konfliktustörténeteket vettem figyelembe, amelyeket az edzők interjúi alapján összegyűjtöttem. A válaszokba rejtett konfliktuskezelési stratégiák érvényességét a konfliktusok kutatásának magyar szakemberei ellenőrizték. A válaszokat matematikai statisztikai módszerekkel és SPSS adatfeldolgozó program segítségével dolgoztam fel. Az eredményekből jól nyomon követhető, hogy az egyes korosztályokban dolgozó edzők miként veszik figyelembe a konfliktusok kezelése közben az adott szituációt és az életkori sajátosságokat.

Kulcsszavak: interperszonális kapcsolat, interakció, konfliktuskezelő stratégia

Abstract - A soccer coach may encounter several conflicts during his/her interactions with players and their parents. This process is obvious, because it is in the nature of interpersonal relationships. It is up to the soccer coaches' creative conflict management ability, how effectively they can solve the problems. The conflict management process is largely influenced by the given situation, the character of the participants, their relationship with each other, and the participants' momentary state of emotions and their current style of communication. My experience is practice that not every soccer coach is able to choose the appropriate conflict management strategy that suits the given situation and the age-specific characteristics of children. It is observable that the conflict management of the coaches at important matches is not necessarily convenient in every case. The aim of my research is to explore the most common strategies in different age-groups in the relationship of coach-players and coach-parents. I prepared a questionnaire, which included 10 conflict-situations of the conflict management strategies. I selected the most common conflict stories from the interviews with coaches. Hungarian conflict research professionals controlled the validity of those conflict strategies, which were hidden in the answers. The answers have been processed with the help of the SPSS software. The results show how the coaches working with different age groups take into consideration the given situation and the age-specific characteristics of children during a conflict management process.

Keywords: interpersonal relations, interactions, conflict management strategies

Bevezetés

A labdarúgás környezetének interperszonális kapcsolatai közül kiemelt szerep jut az edzőknek, a játékosoknak, a szülőknek és a vezetőségnek. A labdarúgó edzőknek a sportszakmai tudásuk mellett kiváló pedagógiai érzékkel is kell rendelkezniük, hogy a játékosok sportteljesítményét növelni tudják (Nádori, 1991, 2005). Véleményem szerint az edző-játékos-szülő kapcsolat minőségét erőteljesen befolyásolja, hogy a felszínre kerülő nézeteltérések közben milyen konfliktuskezelő stratégiákat használnak a résztvevők (Szekszárdi, 2002). A gyermeküket edzésekre és mérkőzésekre kísérő családtagoknak lehetőségük nyílik az edzők sportszakmai és pedagógiai hozzáértésének a közvetlen megfigyelésére, ami alapjául szolgálhat az edzők munkájának minősítésében. Így az edzőkről kialakult vélemény a két szereplő (edző-szülő) egymás iránti beállítódását (attitűd) pozitív és negatív irányba is befolyásolhatja, amely véleményem szerint a konfliktusok kezelésének folyamatában is nyomon követhető. Ugyanez érvényes az edző-játékos kapcsolatra is. Az edzőknek a játékosokon és a szülőkön kívül a vezetőséggel és a médiával is jó kapcsolat fenntartására kell törekednie. Abban a szerencsés helyzetben lehetek, hogy a labdarúgáshoz való kötődésemet játékosként, edzőként, testnevelő tanárként és szülőként is átélhettem, amelynek következtében a felszínre kerülő konfliktusokat különböző szerepkörben át is élhettem (Németh, 2006c). Tapasztalataim alapján bátran kijelenthetem, hogy a konfliktusok kezelésénél több szempontot is érdemes figyelembe venni. Ha a családon belüli nevelési minta, amelynek véleményem szerint meghatározó eleme a konfliktuskezelés, nagymértékben eltér az edző konfliktuskezelő stílusától, akkor igen nagy a valószínűsége az edző-játékos, illetve az edző-szülő közötti konfliktusok létrejöttének. Ebből egyenesen következik, hogy az edző-játékos közötti konfliktusok kezelésénél az edzőnek a játékosok életkori sajátosságain és az adott szituáció jellegzetességein kívül a játékosok szociális háttérét is érdemes figyelembe venni. A fiatalabb korosztályoknál (U6-U12) a játékosok még nem merik annyira kinyilvánítani nemtetszésüket, ezért a szülőkkel olyan viszonyt kell kialakítani, hogy a játékosok otthoni megnyilvánulásait, illetve az ezekből levont következtetéseket a szülők az edzőkkel bátran közöljék. A pozitív vélemények el is jutnak az edzőkhöz, de a negatívak, a

gyermek háttérbe helyezésének lehetősége miatt, általában már kevésbé. Nagyon fontos lenne, ha ezek a vélemények is az edzők látókörébe kerülnének, mert ezek ismeretében lehet a személyre szabott nevelési stílust alkalmazni (Gombocz, 2002). A labdarúgó edzések, mérkőzések, a mérkőzések szünetei, a tornákra történő utazások, az edzőtáborok, a közösen szervezett kulturális programok, mind kiváló helyszínei a játékosok nevelésének, amelyet az edzőknek személyes példamutatásukon keresztül, a megfelelő kommunikációs stílussal kell megvalósítaniuk (Mészáros, 2007; Szőke-Milinte, 2013). A nehézség abban rejlik, hogy napjaink fiatal játékosainak szocializációja nagymértékű eltérést mutat. Különböző nevelési mintákat hoznak családjaikból, amelyeket az edzőknek érdemes feltérképezni ahhoz, hogy nevelési tevékenységük, munkájuk hatékony legyen. A sportcsapatokhoz kerülő sportolók a sport sajátos környezetében is szocializálódnak (Alfermann, 1993). Különös odafigyelést igényelnek a serdülőkorban levő játékosok, akik szeretnének egyre önállóbbá válni és saját akaratukat előtérbe helyezni (Szekszárdi, Horváth, Buda és Simonfalvi, 2000).

Célkitűzés

Kutatásom célja az NB I-es, NB II-es és NB III-as osztályok utánpótlásában dolgozó labdarúgó edzők (U6-U19) konfliktuskezelő stratégiáinak feltérképezése a játékosokkal és a játékosok szüleiével létrejött konfliktusaik kezelése közben. Arra is kerestem a választ, hogy az edzők konfliktuskezelő kultúráját az osztályok (NB I. NB II. NB III.), a korosztálycsoportok (U6-U12; U13-U19), az egyes szituációk (10 db), a pedagógiai végzettség, az edzői képesítés és az edzői tapasztalat miként befolyásolja. Célként fogalmazódott még meg bennem a labdarúgó edzők konfliktuskezelő stratégiáinak önbecslése is, hogy össze tudjam hasonlítani az elképzelt és a konkrét konfliktus-szituációkra adott válaszokat. A kapott eredmények felhasználásával szeretném bizonyítani, hogy a konfliktuskezelés közben az elméleti háttér és a gyakorlati tapasztalat együttes megléte vezet majd a leghatékonyabb megoldásokhoz. Ennek egyik előfeltétele, hogy az edzőknek a sportszakmai tudásuk mellett a pedagógiai, pszichológiai és szociológiai ismereteiket is tudatosan kell hivatásuk közben alkalmazniuk. Szeretném hangsúlyozni, hogy a konfliktuskezelés minősége erőteljesen kihat az edző-játékos

kapcsolatra, amely a sportolók teljesítményét is befolyásolja. Ezen gondolatmenet mentén nagyon hasznos lenne az edzőképzések tematikájába olyan konfliktuskezeléssel kapcsolatos elméleti és gyakorlati kurzusok bevezetése (pl.: konfliktuskezelő tréningek, konfliktuskezelés szerepjátékok), ahol a labdarúgásban leggyakrabban előforduló konfliktusok történeti lefolyásainak és a lehetséges megoldásaiknak a csoportos elemzésére is lehetőség nyílna. Ezáltal a leendő edzők és a testnevelő tanárok megismerkedhetnek a különböző megoldások előnyeivel és hátrányaival, amelyeket a valódi esetknél megfelelő önbizalommal és határozottsággal tudnának felhasználni. Kutatásommal szeretném a legjellegzetesebb konfliktusoknak és a kezelésüknek a módszereit bemutatni és mélyrehatóan elemezni. Bízom benne, hogy kutatásom eredményeit a labdarúgó edzőképzéseken és a testnevelő tanárképzésben is hasznosítani lehet.

Hipotézisek

A célkitűzések alapján a hipotéziseimet az edző-játékos és az edző–szülők közötti interakciókban megjelenő konfliktuskezelő stratégiák, valamint az alkalmazásuk hátterében lévő elméleti szaktudás és gyakorlati tapasztalat vonatkozásában állítottam fel.

H1: Az edzők a szülőkkel szemben problémamegoldóbbak, kompromisszumkeresőbbek és versengőbbek is, mint a játékosokkal szemben.

H2: Az NB I-es csapatok utánpótlás edzői gyakrabban használják a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégiát, mint az NB-II-ben és az NB III-ban dolgozó társaik.

H3: A fiatalabb korosztályok edzői gyakrabban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát, mint az idősebb korosztályoké.

H4: Az általam vizsgált tíz szituációban az edzők a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát alkalmazzák a leggyakrabban.

H5: A pedagógiai végzettség növeli a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégia gyakoriságát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is.

H6: A magasabb edzői képesítéssel rendelkező edzők gyakrabban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is.

H7: A magasabb edzői képesítéssel rendelkező edzők gyakrabban használják a győztes/vesztes konfliktuskezelési stratégiát.

H8: A magasabb edzői tapasztalattal rendelkező edzők gyakrabban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is.

H9: Az edzők konfliktuskezelő stratégiáinak önbecslése közben minden szituációban felülértékelik magukat a tényleges konfliktusszituációkhoz képest.

Szakirodalmi áttekintés

A konfliktuskezelő stratégia fogalma:

A stratégia a görög 'strategos' szóból származtatható, elsősorban a hadtudomány szakirodalmához tartozik, de a sporttudományban is megtalálhatjuk. A konfliktuskezelő stratégia egy hosszabb távra szóló konfliktuskezelési szemléletet jelent, amely magába foglalja a cél eléréséhez szükséges eljárásokat, intézkedéseket, tervezéseket, eszközöket és módszereket. Az első nézetek Robert R. Blake és Jane S. Mouton vezetői rácsának figyelembevételével jöttek létre, ami azon alapult, hogy egy termelési tevékenységet folytató szervezet vezetője a minél nagyobb nyereség elérését, vagy a dolgozókkal való jó kapcsolat kialakítását tartotta elsődlegesnek (Blake és Mouton, 1964). A konfliktuskezelő stratégiákkal foglalkozó kutatók megállapították, hogy az emberek viselkedése a konfliktusok kezelése közben bizonyos szempontok szerint tipologizálható. Elméletüket arra alapozták, hogy a résztvevőkben milyen fokú az önérdek, illetve a másik fél szempontjainak a figyelembe vétele. Ennek alapján megállapították, hogy az emberek a konfliktusok kezelése közben öt konfliktuskezelő stratégiát érvényesítenek. A konfliktuskezelő stratégiák legismertebb külföldi képviselői Kenneth W. Thomas és Ralph H. Kilmann (Thomas és Kilmann, 1974), David Johnson (Johnson, 1981), Kim S. Cameron és David A. Whetten (Cameron és Whetten, 1991), Terrence Wheeler (Wheeler, 1995) és Ron Kraybill (Kraybill, 2005). A magyar kutatók közül először Horváth-Szabó Katalin (Horváth-Szabó, 1997), majd Szekszárdi Júlia (Szekszárdi, 2001) fogalmazta meg az egyes stratégiák jelentését.

Az önérvényesítő és az önálvető elmélet mentén az emberekre a következő öt konfliktuskezelő stratégia jellemző:

1. Önérvényesítő – Competing (győztes/vesztes vagy versengő). Az egyén erősen érvényesíteni akarja saját érdekeit a másik fél rovására, s bármely befolyásolási módot latba vet, hogy nyerő

helyzetbe jusson. A felek a konfliktus megoldása során nem működnek együtt, a konfliktust harcként értelmezik, amelyben az emberi kapcsolatok nem számítanak. Alkalmazója szereti a nyílt összetűzéseket, amelyekben gyakran használja a megfélemlítést. Magatartását önző viselkedésmód jellemzi, sikerei biztonságot, büszkeséget és egyéni beteljesülés érzést nyújtanak. Az aszimmetrikus kapcsolatokra jellemző, ahol a vesztes rendszerint a kisebb hatalommal rendelkező lesz.

2. **Önalávető** – Accomodating (alkalmazkodó vagy engedékeny). A versengés ellentéte. Aki ezt választja, az lemond saját érdekeinek, vágyainak érvényesítéséről a partner javára és az emberi kapcsolatokra helyezi a hangsúlyt. Inkább feladja saját célját és alkalmazkodik a másikhoz a kapcsolat érdekében. A stratégia mögött a bölcs belátás, a békülékenység és a másik véleményének az elfogadása is meghúzódhat. Használata némely esetben kitaszítottsággal és kiközösítéssel járhat.
3. **Elkerülő** – Avoiding (kitérő vagy elhárító). Alkalmazója a helyzet elemzése, a viszony minősítése alapján, valamint a győzelmi esélyek mérlegelése alapján használja. Leginkább akkor használatos, amikor valaki kevés információval rendelkezik, és abban bízunk, hogy az idő múlásával több információhoz juthat. Nem szeret másokkal ellentétbe kerülni, nem tulajdonít nagy fontosságot sem a célok elérésének, sem az emberi kapcsolatoknak. A nyugalom és csend érdekében alkalmazója visszahúzódik, elkerüli, elhárítja a fenyegető helyzetet, nincs energiája, illetve ideje foglalkozni a problémával.
4. **Együttműködő** – Collaborating (problémamegoldó). Az elkerülés ellentéte. A felek nemcsak a saját, hanem a másik fél érdekeit is elfogadják, és olyan megoldásra törekszenek, amelyik mindkét fél számára teljesen megfelelő. A közösen elfogadott megoldás mellett mindkét fél elkötelezett. A megoldáskeresés folyamatában lehetőség adódik egymás mélyebb megismerésére, a szándékok, szükségletek feltárása során a kapcsolat elmélyülhet, és lehetőség nyílik egymás eddig nem ismert értékeinek felfedezésére. Fontosnak tartja mind a célok elérését, mind az emberi kapcsolatok megtartását. Előszertettel használják a nyílt beszélgetéseket, amelynek eredményeképpen

teljesíthetők a saját, illetve a másik fél igényei. A konfliktust megoldásra váró kérdésként értelmezi. A feszültségek csökkentésére törekszik, ami sok időt és energiát vesz igénybe.

5. **Kompromisszumkereső** – Compromising (tárgyaló). Egyenrangú felek között gyakori megoldásmód, időt és lehetőséget ad jobb megoldások keresésére, nem rombolja a kapcsolatot. A cél valamilyen kölcsönösen elfogadható megoldás megtalálása, amely részlegesen mind a két fél számára megfelelő. Miután felismerték a felek, hogy egyikük sem érheti el azt, hogy csak az ő szempontjai érvényesüljenek, olyan középútas megoldást keresnek, amelyben több-kevésbé teljesülnek céljaik. Módszerük a tárgyalás közbeni alkudozás, amelyben arra törekednek, hogy mindkét fél egyenlő mértékben mondjon le. Mindketten nyernek és veszítenek is valamennyit.

Mindenkinél előfordul mind az öt, a különbség csak az arányokban van. Egy-egy stratégia megjelenése önmagában nem minősít senkit, ezek megítélése csak az adott összefüggésrendszerben, az adott konkrét szituáció ismeretében lehetséges.

A konfliktusok kutatásának szakemberei

A konfliktusok kutatásának fő területei elsősorban olyan szervezetekre koncentrálódnak, ahol nagy a valószínűsége a főnök-beosztott, illetve a beosztott-beosztott viszony konfliktusainak a megjelenésére. Az iskolai konfliktusok kutatásánál megfigyelhetjük, hogy a kutatók előszeretettel vizsgálják a tanár-diák kapcsolat viszonyában létrejövő konfliktusok helyszíneit, okait, megoldásuk mozzanatait (Szekszárdi, 1987; Klein és Farkas, 1989; Szöke-Milinte, 2004; Földes és Hadházi, 2006; Sági és Szemerszki, 2012). A diákok közötti konfliktusok kutatására is egyre többen vállalkoznak (Ercsei és Nikitscher, 2012; Györgyi és Nikitscher, 2012; Takács, 2015). Vass Nikolett pedagógiai szakos hallgató egy 6 főből álló fókuszcsoporthoz vizsgálatot végzett, amelyben egy szülőpár, két középiskolai tanár és két egyetemi hallgató vett részt (Vass, 2009). A tanár-szülők közötti konfliktusok okainak kutatása már kevésbé népszerű (Szabó, 2006). A testnevelés órák környezetében Szatmári Zoltán, Katona Zsolt és Vass Miklós arra keresték a választ, hogy a tanulók viselkedését a testnevelés óra konfliktusos helyzeteiben a szülők, vagy a testnevelő tanár nevelési stílusa befolyásolja jobban (Szatmári, Katona és

Vass, 2004). A testnevelő tanár és az edzőképzésben résztvevő hallgatók körében több felsőfokú oktatási intézményben dolgozó oktató is végzett kutatásokat a konfliktuskezelés témakörében (Kormosné, 1984, 1985; Acsai és Majoross, 2003; Szatmári, 2003; Németh, 2007a, 2007b). Az edző-játékos kapcsolat sajátosságainak vizsgálatával több kutató is foglalkozott (Trzaskoma-Bicsérdy, Bognár, Révész és Géczy, 2007; Csáki, Bognár, Trzaskoma-Bicsérdy, Zalai, Mór, Révész és Géczy, 2013; Budainé, 2016). Az edző-játékos-szülő kapcsolat konfliktusainak kutatása a labdarúgásban Magyarországon még kevésbé népszerű, habár a média számtalan olyan esetről tájékoztat bennünket, amelyek hírértékét valamely csapatnál előforduló konfliktus okozza. Gondoljunk csak az élvonalbeli gyakori edzőváltásokra, az edzők és a játékezők, az edzők és a játékosok, vagy a játékosok egymás közötti konfliktusaira. Az edző – játékos – szülők közötti konfliktusok egyelőre csak részben kerültek a tudományos igényű kutatások látókörébe. A fent említett interakciók konfliktusait kutató magyar szakemberek vonatkozásában megállapítható, hogy kutatási módszereiket a változatosság sokszínűsége jellemzi. Előszeretettel használják az állításokon és a szituációkon alapuló konfliktuskezelő kérdőíveket (Bartha, 2006a, 2006b; Bartha, Majoross, Publ és Hamar, 2006; Németh, 2005a, 2005b, 2006a, 2006b, 2006c, 2006d, 2006e; Majó, 2009; Szatmári, 2009; Szító, 2010; Németh, 2011a, 2011b, 2011c, 2011d, 2014). A kvalitatív kutatási módszerek a sport területén létrejövő konfliktusok kutatása közben még kevésbé népszerűek (Németh, 2017). A külföldi kutatók közül az iskolai környezetben Thomas Gordon végzett kutatásokat, amelyekből azt a következtetést vonta le, hogy a konfliktusok gyakorisága kevésbé, míg a megoldatlan konfliktusok száma és a konfliktus megoldására alkalmazott módszerek erősen befolyásolják a tanár–diák kapcsolat életképességét (Gordon, 1989, 1994). A nevéhez fűződik a vereségmentes konfliktuskezelési módszer. John Dewey, Werner Jeske és Georg E. Becker a konfliktusok kezelésének pedagógiai lépéseit térképezték fel (Dewey, 1978; Jeske, 1981; Becker, 1981). A munkájuk során megfogalmazott konfliktuskezelési „lépcsőfokok” lényegében egyformák, a konfliktuskezelés végleges megoldásához hat, vagy hét „lépcsőfokon” keresztül jutnak el. Az iskola környezetében végezte kutatásait Hans Gloeckel is, aki a tanár – diák konfliktusok megoldási típusaival

foglalkozott (Gloeckel, 1982). A sport területén az edző-játékos-szülők közötti kapcsolatot befolyásoló tényezők kutatása külföldön előbb kezdődött el, mint hazánkban (Hellstedt, 1987; Stewart, 1994). Kezdetben az edző-szülők közötti kutatások voltak a népszerűbbek. Craig Stewart kutatásában arra a megállapításra jutott, hogy a kommunikáció hiányossága miatt alakulnak ki a konfliktusok (Stewart, 1994, 2005). Steve Pavlovic felfedi az edző és a szülő közötti harmonikus kapcsolat fontos alapjait. Az edző és szülők közötti konfliktusok okait négy problémában látja: a játékosok pályán töltött játékidője, a játékosok eltérő képességei, az edző vezetési stílusa és a csapat szintje (Pavlovic, 2004). Ryan Hedstrom nézete szerint legfontosabb a folytonos kommunikáció és a felek egyenlőként történő kezelése. Véleménye szerint az edzői szakmában elengedhetetlen a konfliktushoz illeszkedő kommunikációs stratégiák ismerete és alkalmazása (Hedstrom, 2009). Patrick S. Foster az edzők és a szülők közötti konfliktusok elemzésével foglalkozott, amelyhez kérdőíves és kvalitatív kutatási módszert is alkalmazott (Foster, 2009). Sale a szülők túláradó nyerni akarásában látja a konfliktusok legfőbb okait (Sale, 2010). Karen Coffin a szülők és az edzők közötti konfliktusok hátterében kisebb nézeteltéréseket és erőszakos cselekedeteket is talált (Coffin, 2010). Az edző és a játékosok közötti konfliktusok kezelésének mozzanatait, a konfliktusok leggyakoribb okait és helyeit napjainkban több kutató is vizsgálta (Paradis, Carron és Martin, 2014; Jowett, Nicolas és Yang, 2017; Wachsmuth, Jowett és Harwood, 2018). A szakirodalmi áttekintés során felszínre került edző-játékos-szülők közötti konfliktusok kutatóinak száma is bizonyítja, hogy a konfliktusok kutatására a sport területén nem sokan vállalkoznak. Ennek okát abban látom, hogy az emberek többsége a konfliktusaikkal kapcsolatos kérdésekre nem mer igazán nyíltan és őszintén válaszolni, mert félnek az esetleges következményektől. A másik érv az lehet, hogy a konfliktusok kezelését több tényező is befolyásolja, amelyek együttes vizsgálata bonyolult és időigényes. Az áttanulmányozott szakirodalom tükrében jól nyomon követhető, hogy a kutatási módszerek kezdeti bizonytalansága egyre inkább határozottabbá válik, amelyet a különböző álláspontok egymáshoz való közeledése okozhat. Megfigyelhető, hogy a kutatók módszerei és vizsgálati mintájuk elemszámai is széles skálán mozognak.

Vizsgálati anyag és módszerek

Kutatásom első lépéseként a konfliktustörténetek összegyűjtésére és elemzésére koncentráltam, hogy a konfliktusok okaiból és helyszíneiből ki tudjam szűrni a leggyakoribbakat és a legjellemzőbbeket. Ezek után összeállítottam 10 db olyan konfliktusszituációt, amelyek közül az első öt az edző-játékos közötti, az ezt követő öt az edző-szülők közötti nézeteltérésekre vonatkozik (1.sz. melléklet). A válaszokban keverten rejtettem el a konfliktuselméletből jól ismert öt konfliktuskezelő stratégiát (versengő, elkerülő, problémamegoldó, tárgyaló, alkalmazkodó), így azok semmilyen logikai sorrendet nem követnek (Thomas, 1976). A szituációk konfliktust kiváltó okai: a késés, a cserejátékos pályán töltött kevés ideje, az eltérő vélemény a játékos szerepkörének tekintetében (poszt), a játékos más irányultságú tehetsége és a nagy létszám miatti keretszűkítés. A válaszokba rejtett konfliktuskezelő stratégiák helyességét egy olyan kontrollvizsgálatnak vettem alá, amelyben a konfliktusok kutatásának legismertebb magyar szakemberei is részt vettek (Dudás Margit, Szekszárdi Júlia, Szöke-Milinte Enikő). Azoknál a válaszoknál, amelyekből nem lehetett egyértelműen a konfliktuskezelő stratégiára következtetni, a javaslatainknak megfelelően

korrekciót hajtottam végre. Azért választottam a szituációs kérdőívet, mert a kutatók egyértelműen megállapították, hogy a konfliktuskezelő stratégiát a szituáció jellegzetességei, a résztvevők aktuális érzelmi állapota és a konfliktusban résztvevők kapcsolatának jellege nagymértékben befolyásolja (Horváth-Szabó, 1994; Gombocz, 2004; Szöke-Milinte, 2004, 2006). Mindezeket figyelembevéve a történeteket úgy alakítottam, hogy választ kapjak arra is, hogy az azonos konfliktust kiváltó ok, a résztvevőktől függően (játékos, szülő) valóban megváltoztatja-e az edzők konfliktuskezelő stratégiáit. Ezen kívül az azonos okok és helyszínek miatt arra is választ kaphatunk, hogy a különböző osztályú csapatoknál dolgozó edzők (NB I, NB II, NB III) konfliktuskezelő stratégiája korosztályonként miként változik.

A vizsgálati minta bemutatása

A keresztmetszeti, anonim kérdőíves vizsgálatban a 2010/2011-es év Magyar Nemzeti Labdarúgó Bajnokság 73 csapatának 582 fő utánpótlással foglalkozó férfi edzője (U6-U19) vett részt. Az NB I-ből 173 fő, az NB II-ből 206 fő és az NB III-ből 203 fő válaszolt a 10 db konfliktusszituációt tartalmazó kérdésekre (1. táblázat).

1. táblázat. Az összevont korosztályonkénti edzői létszámok

Osztályok Csoportok	Korosztályok/edzői létszám (fő)														
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
NB I	8	10	8	13	10	16	13	14	12	15	14	10	13	17	173
Összesen	18		21		26		27		27		24		30		
NB II Nyugat	4	7	1	10	5	10	3	11	4	13	4	12	3	12	99
NB II Kelet	7	9	2	12	5	8	4	12	4	11	5	12	4	12	107
Összesen	11	16	3	22	10	18	7	23	8	24	9	24	7	24	206
	27		25		28		30		32		33		31		
NB III Bakony	1	3	0	5	1	6	1	5	0	3	2	2	0	5	34
NB III Dráva	1	4	0	6	2	5	0	4	0	3	1	5	0	8	39
NB III Alföld	2	2	0	5	0	5	0	4	1	2	0	5	0	5	31

NB III Tisza	1	2	0	3	1	2	1	5	1	2	2	3	0	6	29
N B III Mátra	0	5	2	5	1	3	1	5	0	4	0	5	0	6	37
NB III Duna	0	5	1	5	1	5	0	4	1	1	2	3	0	5	33
Összesen	5	21	3	29	6	26	3	27	3	15	7	23	0	35	203
	26		32		32		30		18		30		35		
NB I. II. III. Összesen	24	47	14	64	26	60	23	64	23	54	30	57	20	76	582
	71		78		86		87		77		87		96		

Az NB I-es bajnokság (elsőosztály) mindegyik csapatát sikerült lekérdezni, ami egyben az NB I-es csapatok vonatkozásában az alapsokaságot is jelenti. A 32 NB II-es (másodosztály) csapat mindegyikénél sikerült a kérdőívet kitöltenem. (Hat NB I-es csapat utánpótlásának U18-as és U19-es korosztályú csapatai is ebben a bajnokságban szerepelnek, amelyeknek az edzői az NB I-es csapatok székhelyén töltötték ki a kérdőívet. Ezek a csapatok a következők: Győri ETO II, FTC II, Honvéd II, MTK II, Újpest II, DVSC). Az előzőeket figyelembe véve az NB II Nyugati és a Keleti csoportjánál is sikerült az alapsokaság minden csapatát bevonni a kutatásba. A 95 NB III-as csapat (harmadosztály) mindegyikének felmérése nagy kihívást jelentett volna a kutatás időbeli és anyagi vonzata miatt is. Ezért a csapatok kiválasztásánál, a reprezentativitás megvalósítása érdekében, rangsor alapú mintavételt alkalmaztam. Ennek az indoka a csapatok magas létszáma (95), amely lényegesen nagyobb az NB I-es (16) és az NB II-es (32) csapatok létszámához képest. A versenykiírás az NB III-as csapatokat hat csoportba sorolta, amely besorolás alapját a csapatok földrajzi elhelyezkedése képezte (Alföld, Bakony, Dráva, Duna, Mátra, Tisza). A csoportokon belüli mintavételt a 2010. 10. 22-én megjelent NB III-as tabella rangsora alapján végeztem el. Az arányosságot az eredményesség alapján úgy valósítottam meg, hogy mind a hat csoport élmezőnyéből (1-5. helyezés), középszőnyéből (6-11. helyezés) és a tabella végén elhelyezkedő csapatokból (12-16) is választottam a mintába. Csoportonként, a Dráva csoport kivételével, öt csapatnál végeztem el a vizsgálatokat. (A Dráva csoportnál azért került hat csapat a mintába, mert az egyik csapat visszautasította a részvételt, aztán meggondolta magát, így egy

másik csapatot is bevontam a kutatásba.) A rangsor alapú mintavétellel kiválasztott 31 csapat így földrajzi elhelyezkedésük és az eredményességük alapján is reprezentálja az alapsokaságot.

A vizsgálatban a következő csapatok vettek részt:

- Az NB I-es csapatok (16): Videoton, ZTE, FTC, Debrecen, Paks, Kaposvár, Honvéd, Pápa, Vasas, Újpest, Győri ETO, MTK, Siófok, Kecskemét, Szolnok, Szombathely.
- Az NB II Nyugati csoportjának csapatai (13): Videoton-Puskás Akadémia, Pécs, Baja, Gyirmót, Ajka, Tatabánya, Budaörs, BKV Előre, Szigetszentmiklós, Barcs, Kozármisleny, Veszprém, Kaposvölgye.
- Az NB II Keleti csoportjának csapatai (13): Nyíregyháza, Mezőkövesd, Diósgyőr, Vác, Kazincbarcika, Makó, Böcs, Békéscsaba, Vecsés, REAC, Orosháza, Hajdúszörmény, Cegléd.
- Az NB III Alföldi csoportjából (5): Csepel, Dabas, Hódmezővásárhely, Gyula, Szabadkigyós.
- Az NB III Bakony csoportjából (5): Hévíz, Sopron, Sárvár, Bük, Várpalota.
- Az NB III Dráva csoportjából (6): Szentlőrinc, Bóly, Dombóvár, Mohács, Nagykanizsa, Komló.
- Az NB III Duna csoportjából (5): Maglód, Sárissáp, Biatorbágy, Százhalombatta, Bicske.
- Az NB III Mátra csoportjából (5): Putnok, Gyöngyös, Balassagyarmat, Dunakeszi, Monor.
- Az NB III Tisza csoportjából (5): Püspökladány, Nagyecsed, Ibrány, Hajdúszoboszló, Létavértes.

Az összehasonlíthatóság miatt az egymás mellett lévő korosztályokat összevontam, így hét korosztályt kaptam (U6-U7; U8-U9; U10-U11;

U12-U13; U14-U15; U16-U17; U18-U19).

A mintával kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy azt „sajátos” mintaként kell kezelni. A 2010 novemberében felvett adatok elemzése egy helyzetkép kialakítását teszi lehetővé, de a megállapítások és a következtetések hosszabb időtávra is érvényesek lehetnek, mert az edzők többéves, illetve évtizedes tapasztalatait tükrözik.

Eredmények

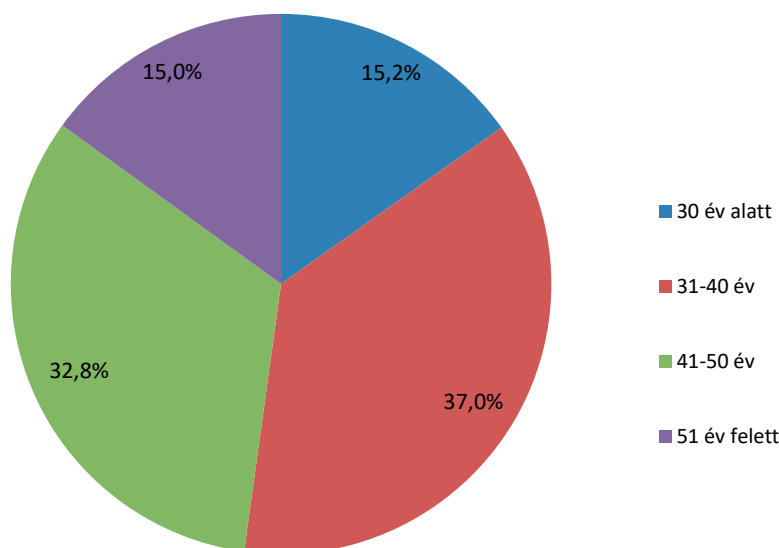
2. táblázat: A labdarúgó edzők százalékos megoszlása osztályonként és korosztályonként

Osztályok		Korosztályok							Összesen
		U 6-7	U 8-9	U 10-11	U 12-13	U 14-15	U 16-17	U 18-19	
NB I	Fő	19	20	27	26	28	23	30	173
	%	11,0	11,6	15,6	15,0	16,2	13,3	17,3	100
NB II	Fő	28	25	29	29	33	32	30	206
	%	13,6	12,1	14,1	14,1	16,0	15,5	14,6	100
NB III	Fő	27	32	31	30	17	31	35	203
	%	13,3	15,8	15,3	14,8	8,4	15,3	17,2	100
Összesen	Fő	74	77	87	85	78	86	95	582
	%	12,7	13,2	14,9	14,6	13,4	14,8	16,3	100

A minta életkor és edzői tapasztalat szerinti megoszlása:

A vizsgálatban résztvevő labdarúgó edzők átlag-életkora 40,55 év. Több mint 50%-a 40 év alatti,

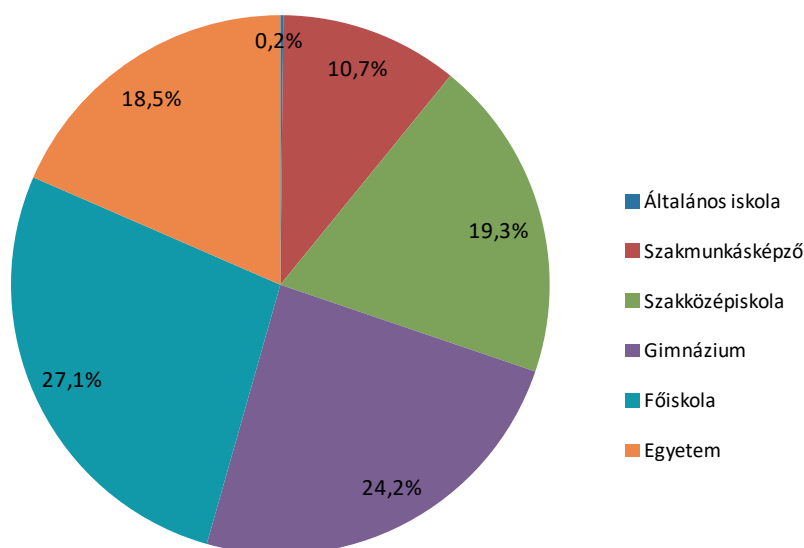
egyharmaduk 41-50 év között van, 15%-uk pedig 51 év feletti (1. ábra).



1. ábra: A labdarúgó edzők életkorának százalékos megoszlása (N=582)

A vizsgálatban résztvevő labdarúgó edzők átlagos edzői tapasztalata 10,66 év, az edzők 28,6%-a 1-5 év, 30%-a 6-10 év, 21,1%-a 11-15 év, 11,8%-a

16-20 év, 6,4%-a 21-30 év és 2,1%-a 31 év feletti gyakorlati tapasztalattal rendelkezik (2. ábra).



2. ábra: Az edzői tapasztalat százalékos megoszlása (N=580)

A különböző osztályok edzőinek életkorát és edzői tapasztalatát vizsgálva megállapíthatjuk, hogy minél magasabb osztályú a csapat, annál magasabb

az edzők átlagéletkora és az edzői tapasztalatuk átlaga (3. táblázat).

3. táblázat: A labdarúgó edzők átlagos életkora és átlagos edzői tapasztalata osztályonként

Osztályok	Életkor			Edzői tapasztalat		
	Átlag (év)	N	Szórás (év)	Átlag (év)	N	Szórás (év)
NB I	42,07	171	9,826	12,26	167	8,367
NB II	40,49	200	9,584	10,50	197	7,013
NB III	39,32	202	9,298	9,44	196	6,610
Total	40,55	573	9,605	10,66	560	7,387

A minta iskolai, pedagógiai és edzői végzettséggel kapcsolatos megoszlása:

Az edzők legmagasabb iskolai végzettségével kapcsolatban megállapítható, hogy 0,2%-a általános iskolai, 10,7%-a szakmunkásképző, 19,3%-a szakközépiskolai, 24,2%-a gimnáziumi, 27,1%-a főiskolai és 18,5%-a egyetemi végzettséggel rendelkezik (3. ábra).

Pedagógiai végzettsége az edzők alig több mint egyharmadának van, ami kevésnek mondható, mert véleményem szerint napjaink sportszakembereinek az ösztönös pedagógiai érzék mellett szüksége van speciálisan a sportban alkalmazott nevelési ismeretekre is (4. ábra).

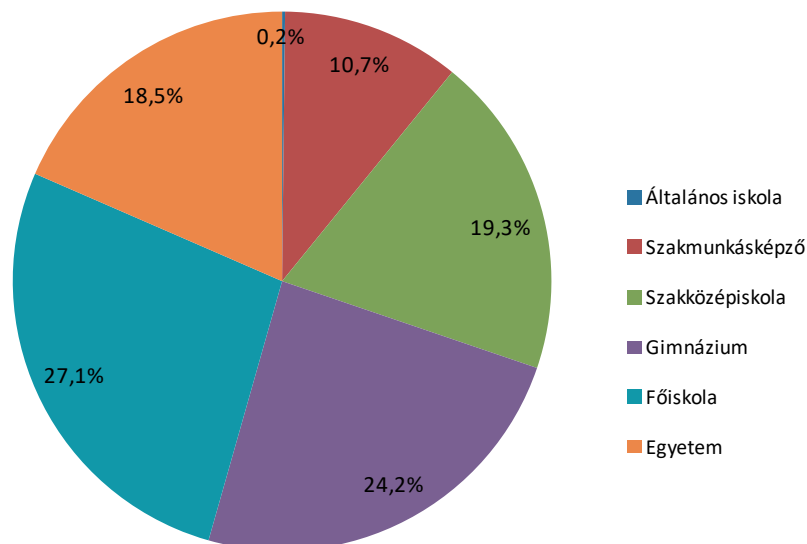
Az edzői végzettségekkel kapcsolatban megállapítható, hogy az edzők többségének UEFA B licenyes végzettsége van (41%). Jelentős még a középfokú edzői (21%), illetve az MLSZ D (17%) végzettséget szerzett edzők aránya. Legalacsonyabb arányban az UEFA Pro licenyes (1%) képesítéssel rendelkeznek (5. ábra).

A konfliktustörténetek lehetséges válaszaiba rejtett konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlása:

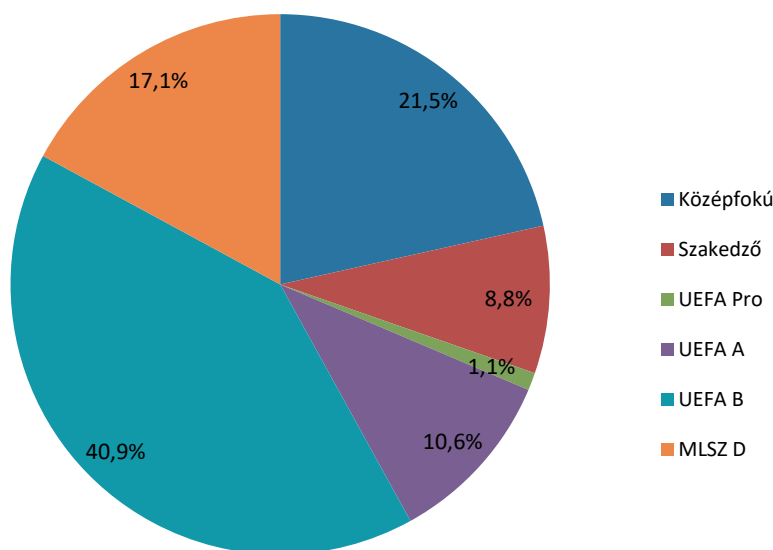
Az edzők többsége elsősorban a problémamegoldó (63,1%), majda kompromisszum kereső (20,7%) és az alkalmazkodó (8,3%), valamint a

győztes/vesztes (4,0%) és az elkerülő (3,9%) stratégiát alkalmazza. Az edző-játékos és edző-szülők közötti felbontásból kiderül, hogy a szülőkkel szemben az edzők problémamegoldóbbak,

kompromisszumkeresőbbek és versengőbbek is, mint a játékosokkal szemben (6. ábra).



3. ábra: A labdarúgó edzők iskolai végzettségének százalékos megoszlása (N=579)



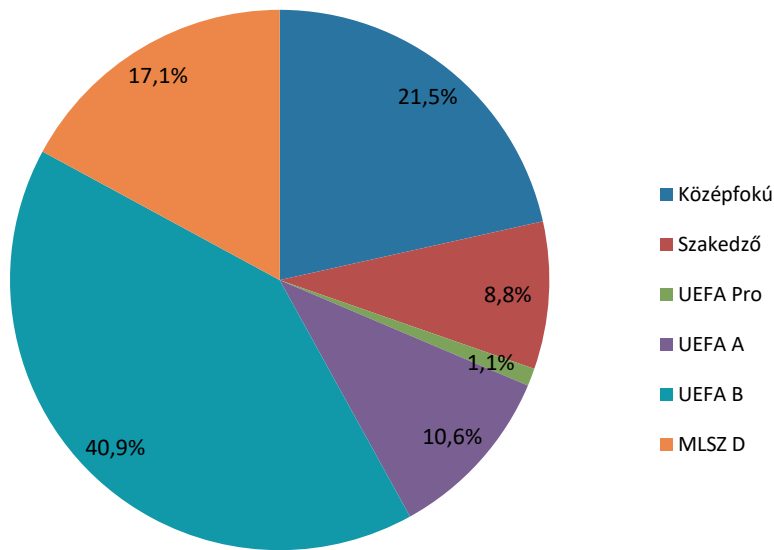
4. ábra: A pedagógiai végzettség százalékos megoszlása (N=579)

Az egyes osztályokban (NB I, NB II, NB III) dolgozó edzők konfliktuskezelési stratégiái némileg eltérnek egymástól. Az NB I-ben a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégiát 3,2%-ban, az NB II-ben 4,7%-ban, az NB III-ban pedig 3,3%-ban választották az edzők (7. ábra).

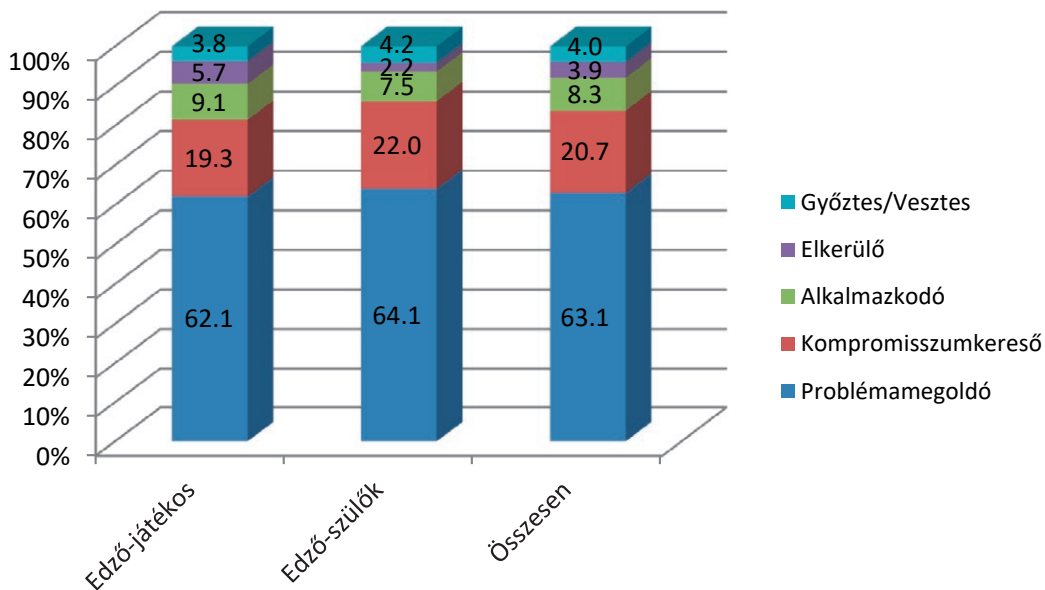
A fiatalabb korosztályok edzői (U6-U12) a játékosokkal szemben gyakrabban használják a problémamegoldó stratégiát (65,4%; 61,2%). Ennek

az lehet az oka, hogy az alacsonyabb korosztályoknál az ellentétek kezelésénél hangsúlyosabban kell arra figyelni, hogy az ő érdekeiket, szándékaikat és igényeiket is számon kell tartania az edzőknek a döntéseik meghozatalakor. Ehhez nagy türelemre, a situációhoz illeszkedő kommunikációs stílusra, megértésre és empátiára van szükség. A kompromisszumkereső (20,8%; 22,8%), az alkalmazkodó (8,1%; 8,5%) és a győztes/vesztes stratégiákat

(3,0%; 4,7%) ugyan néhány százalékkal, de gyakrabban érvényesítik a magasabb korosztályok edzői a játékosokkal szemben (8. ábra).



5. ábra: Az edzői végzettségek százalékos megoszlása (N=567)



6. ábra. A konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlása (N=582)

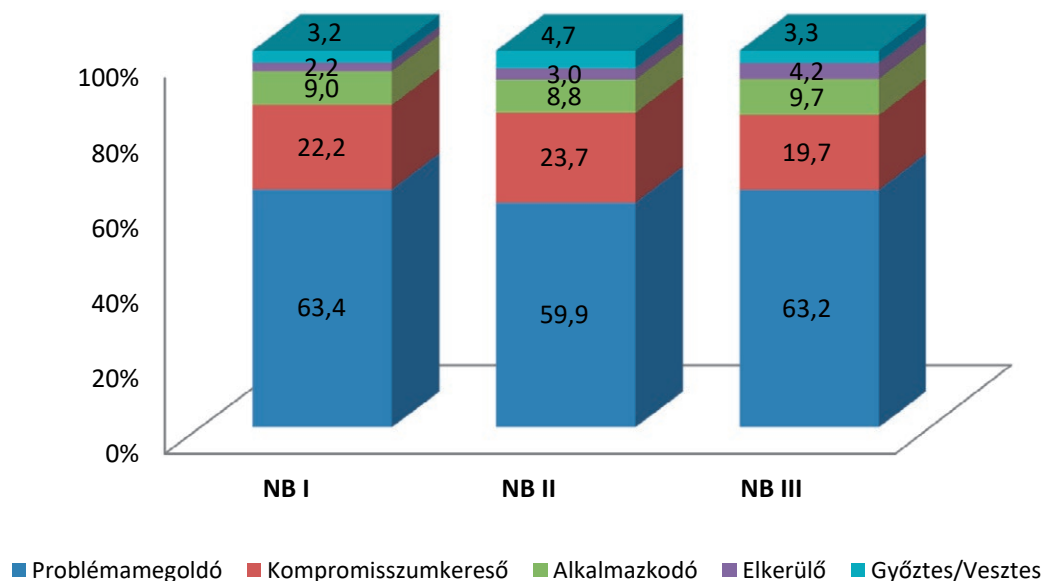
Ennek okát abban látom, hogy a korosztályok előrehaladtával az eredménycentrikusság egyre jobban előtérbe kerül. Az edző – játékos kapcsolat esetében minden szituációban a problémamegoldó stratégiát alkalmazzák leggyakrabban az edzők. A cserejátékos pályán eltöltött kevés ideje és a nagy létszám miatti keretszűkítés miatt keletkező konfliktusoknál nagyobb arányban használják a problémamegoldó stratégiát, mint a többi szituációnál (83,7%; 75,7%). A játékos szerepkörének (poszt)

helyezeteiben az edzők a játékosokkal szemben gyakrabban használják a kompromisszumkereső stratégiát (39,7%), mint a többi szituációban (9. ábra).

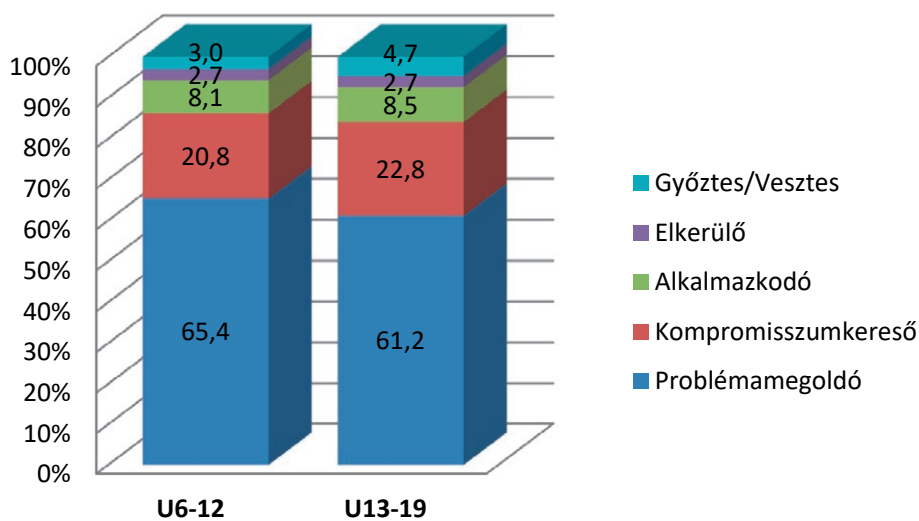
A szülőkkel szemben a szerepkörnél (poszt), a más irányú tehetségnél és a keretszűkítésnél a problémamegoldó stratégiához tartozó értékek alacsonyabbak, mint a játékosoknál, ami a kompromisszum kereső stratégiához tartozó értékek növekedésének köszönhető. Ez azt jelenti, hogy az

előbb említett szituációkban (szerepkör, más irányú tehetség, keretszűkítés) az edzők a szülőkkel szemben inkább hajlamosak a tárgyalásra, mint a

problémamegoldásra (10. ábra).



7. ábra. A konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlása osztályonként (N=582)



8. ábra. A konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlása korosztálycsoportonként (N=582)

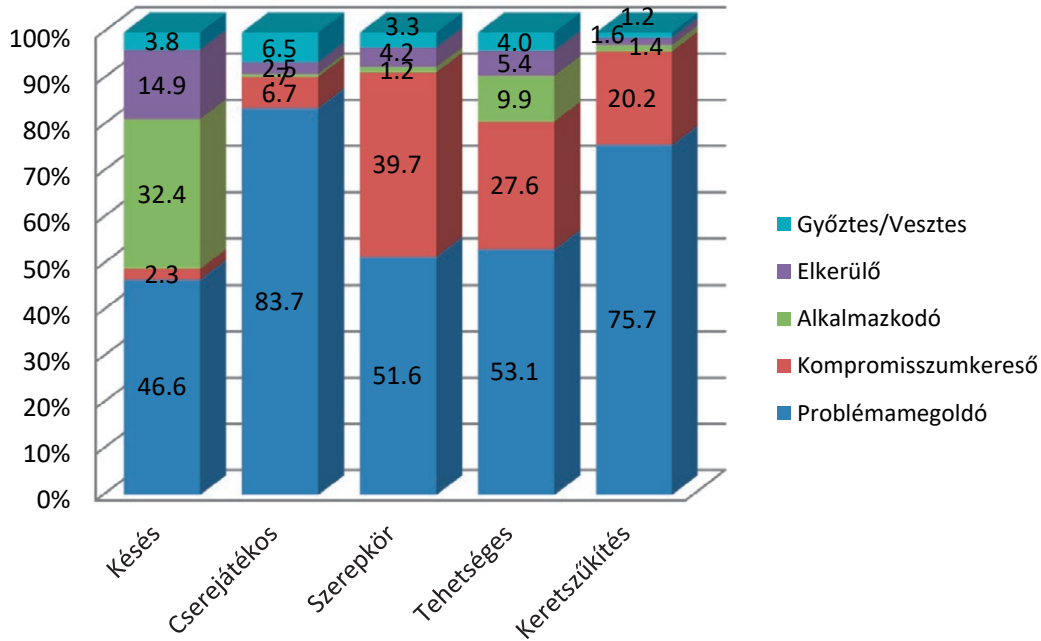
A tíz szituációban, az edző – szülők közötti szerepkörrel kapcsolatos konfliktus kivételével, az edzők a problémamegoldó stratégiát választották leggyakrabban. A legnagyobb különbség a késésnél van, aminek oka az lehet, hogy az edzők a játékosokkal szemben sokkal alkalmazkodóbbak, illetve elkerülőbbek, mint a szülőkkel. A cserejátékosként történő szerepeltetésnél az edzők bevállásuk szerint igyekeznek a problémamegoldásra, de a gyakorlatban ezt, főleg az alacsonyabb korosztályok szülei, másként ítélik meg.

A pedagógiai végzettség hatása a konfliktuskezelő stratégiákra:

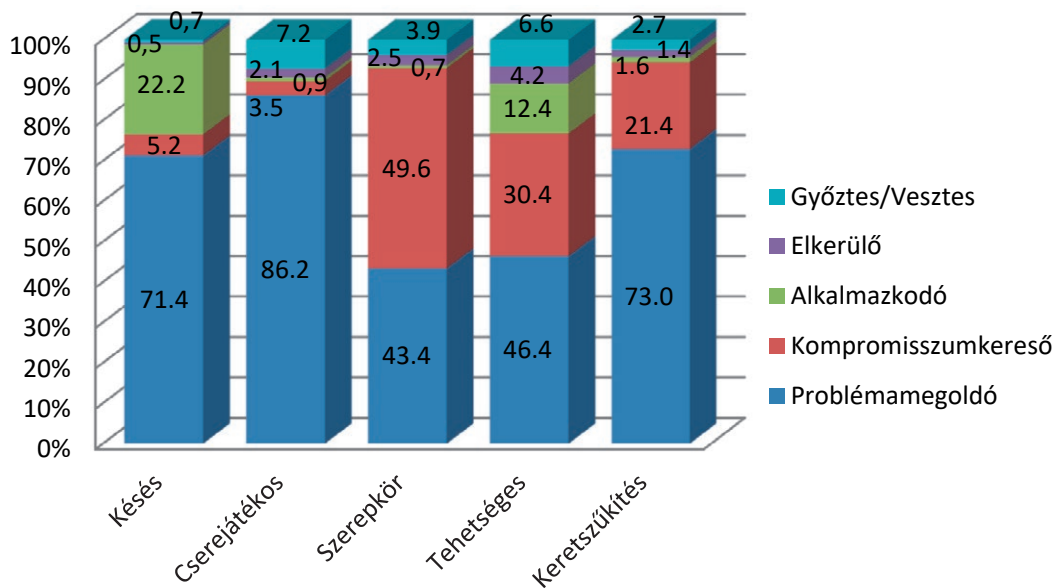
A pedagógiai végzettséggel rendelkező edzők a problémamegoldó stratégiát a játékosokkal és a szülőkkel történő konfliktusaik kezelése közben is gyakrabban használják, mint azok a kollégáik, akik nem rendelkeznek ilyennel (11. 12. ábra).

Ennek hátterében az állhat, hogy pedagógiai tanulmányaik során mélyrehatóbb ismereteket szerezhettek az oktatási folyamatok közben alkalmazható nevelési tevékenység módszereiből.

Nyilvánvaló, hogy az edzők akkor járnak el helyesen, ha a tanulmányaik alatt megszerzett tudást beépítik a munkájukban.



9. ábra. Az edző – játékos közötti konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlása szituációk szerint (N=582)



10. ábra. Az edző – szülők közötti konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlása szituációk szerint (N=582)

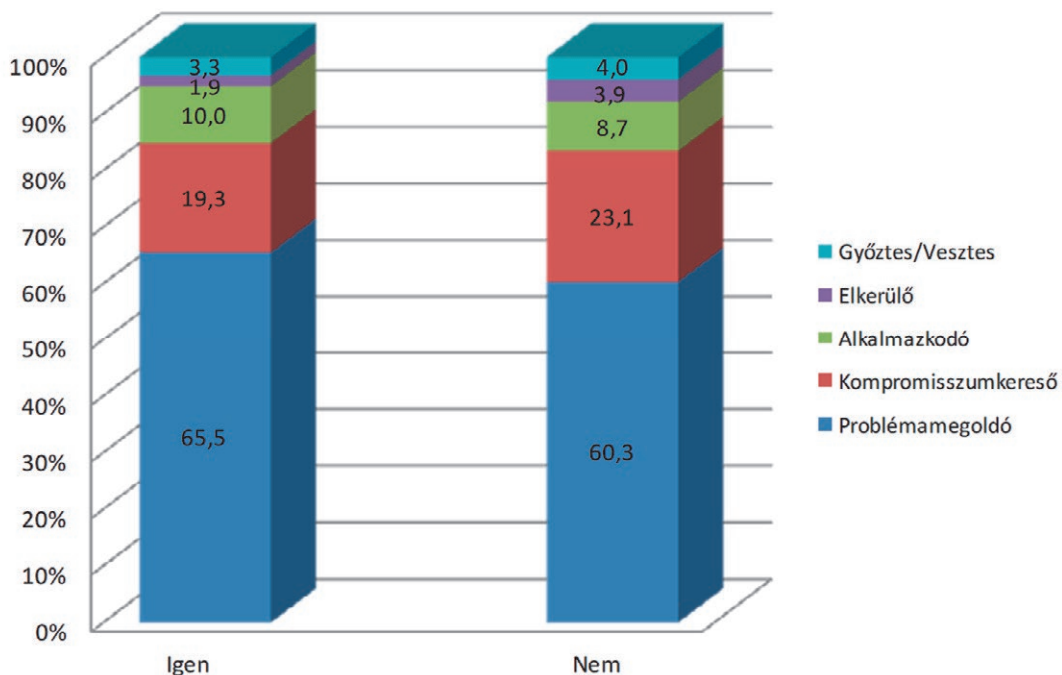
Az edzői végzettség hatása a konfliktuskezelő stratégiákra:

A magasabb edzői végzettség (UEFA Pro) növeli a győztes/vesztes stratégia gyakoriságát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is (6,7%, 10%). A győztes vesztes konfliktuskezelő stratégiát gyakrabban

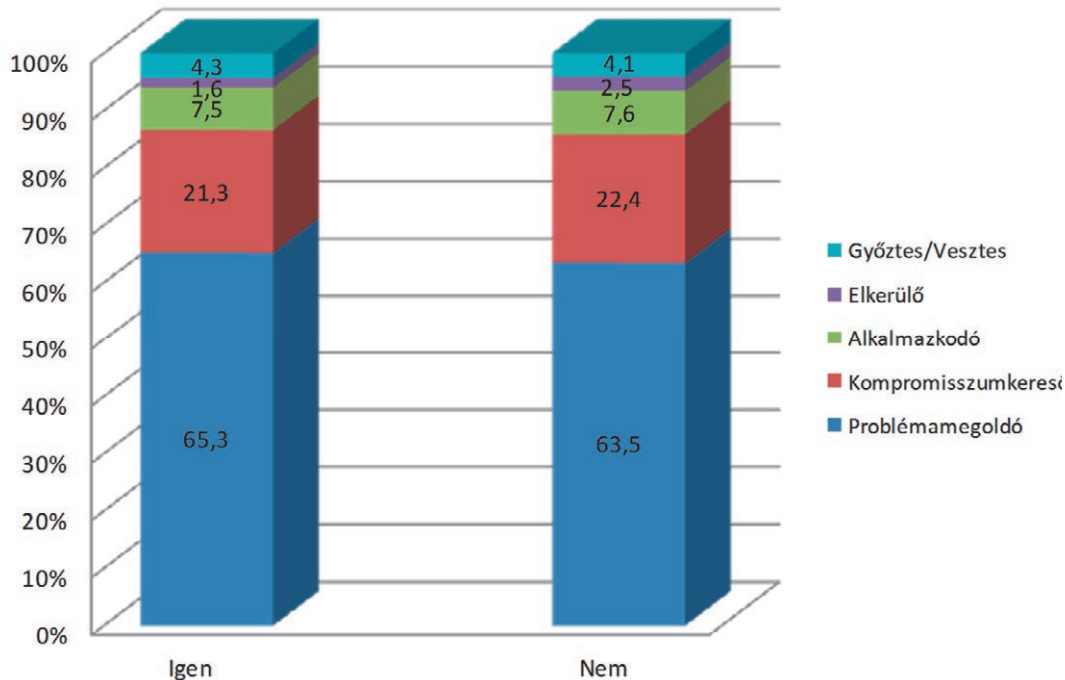
kell alkalmazniuk, mert a labdarúgás élvonalában az edzők munkáját a csapat tabellán elfoglalt helye alapján ítélik meg. Az is megfigyelhető, hogy a játékosokkal szemben alkalmazkodóbbak (16,7%), mint a szülőkkel szemben (6,7%). A problémamegoldó stratégiát gyakrabban használják a szülőkkel,

mint a játékosokkal szemben (70%, 53,3%). A legmagasabb labdarúgó edzői képesítést (UEFA Pro) valószínűleg azért szereztek meg, hogy

munkájukhoz biztosítsák a magas szintű elméleti és gyakorlati háttérrel (13.14. ábra).



11. ábra: A pedagógiai végzettség hatása az edző-játékos közötti konfliktuskezelésre (N=582)



12. ábra: A pedagógiai végzettség hatása az edző-szülők közötti konfliktuskezelésre (N=582)

A képzésük során tudatosult bennük, hogy a profi csapatoknál elsődleges a csapat teljesítménye, amiért a játékosoknak hatalmas erőfeszítéseket

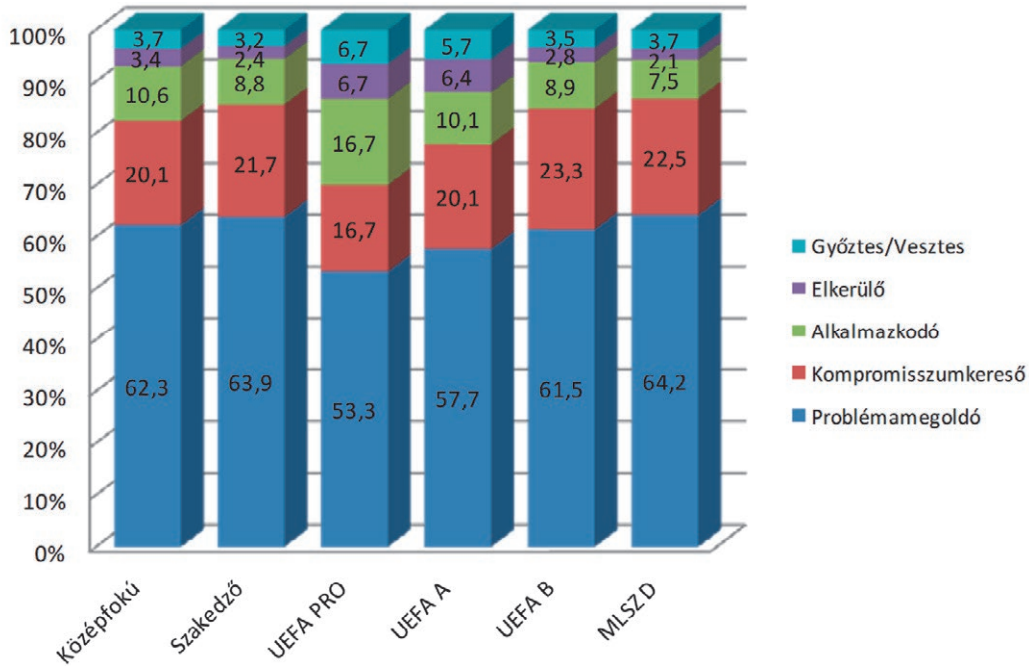
kell tenniük. Ezt nem minden játékos tudja megjegyzések nélkül megvalósítani, amit az UEFA Pro licenyes edzők tolerálnak a legkevésbé. A

legmagasabb edzői képesítés birtokában olyan nagy önbizalommal lépnek fel a konfliktusos helyzetekben, amelynek következtében kevésbé fogadják el a játékos és szülői megnyilvánulásokat, véleményeket.

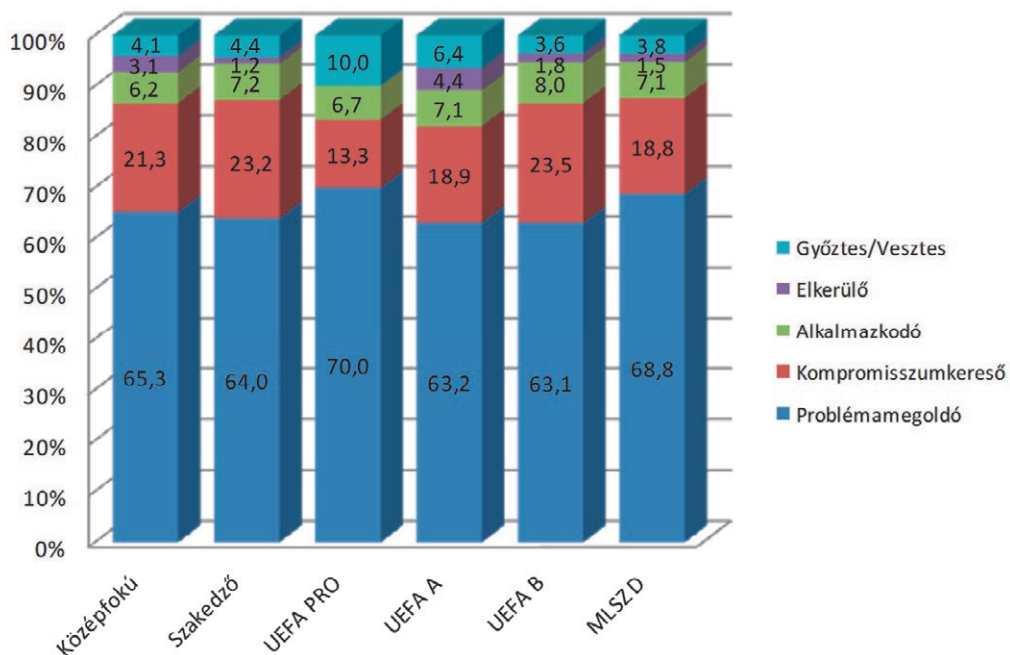
stratégiákra:

Az alacsonyabb edzői tapasztalattal rendelkező edzők 62,2%-ban, a magasabb edzői tapasztalattal rendelkező edzők 64,7%-ban alkalmazzák a problémamegoldó stratégiát a játékosokkal szemben (15. ábra).

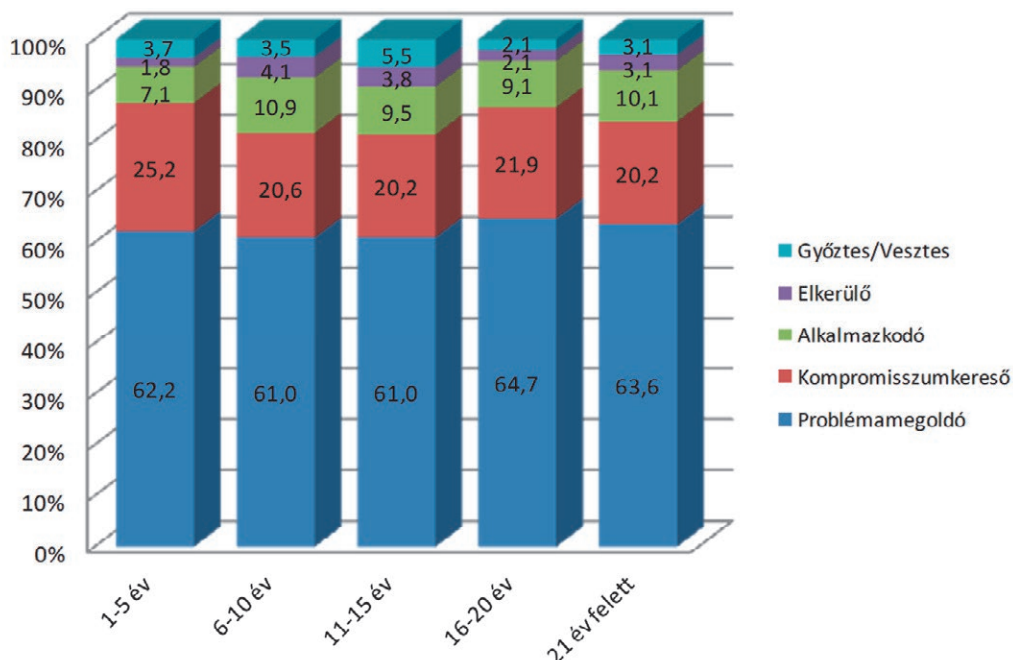
Az edzői tapasztalat hatása a konfliktuskezelő



13. ábra: Az edzői végzettség hatása az edző – játékos közötti konfliktuskezelésre (N=582)



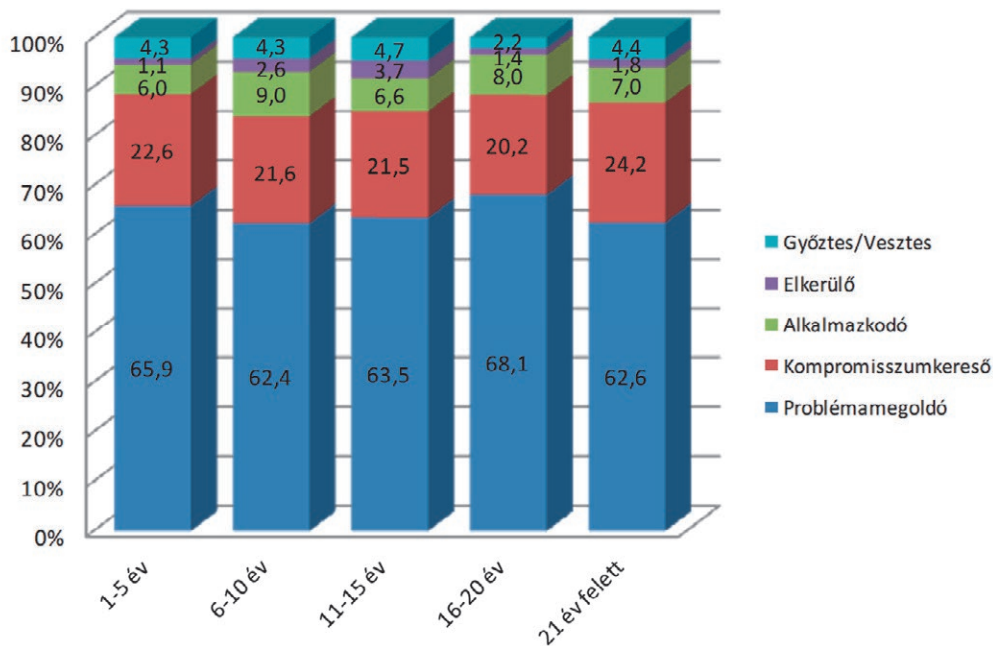
14. ábra: Az edzői végzettség hatása az edző – szülők közötti konfliktuskezelésre (N=582)



15. ábra: Az edzői tapasztalat hatása az edző – játékos közötti konfliktuskezelésre (N=582)

A szülőkkel szemben az alacsonyabb edzői tapasztalattal rendelkező edzők 65,9%-ban, a magasabb edzői tapasztalattal rendelkező edzők

68,1%-ban alkalmazzák a problémamegoldó stratégiát (16. ábra).



16. ábra: Az edzői tapasztalat hatása az edző – szülők közötti konfliktuskezelésre (N=582)

A nagyobb edzői tapasztalat növeli a problémamegoldó stratégia gyakoriságát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is. A pályafutásuk vége felé közeledőknél némi visszaesés figyelhető meg, ami talán a fáradtságnak (kiégés) köszönhető.

Az eredményekkel kapcsolatban meg kell

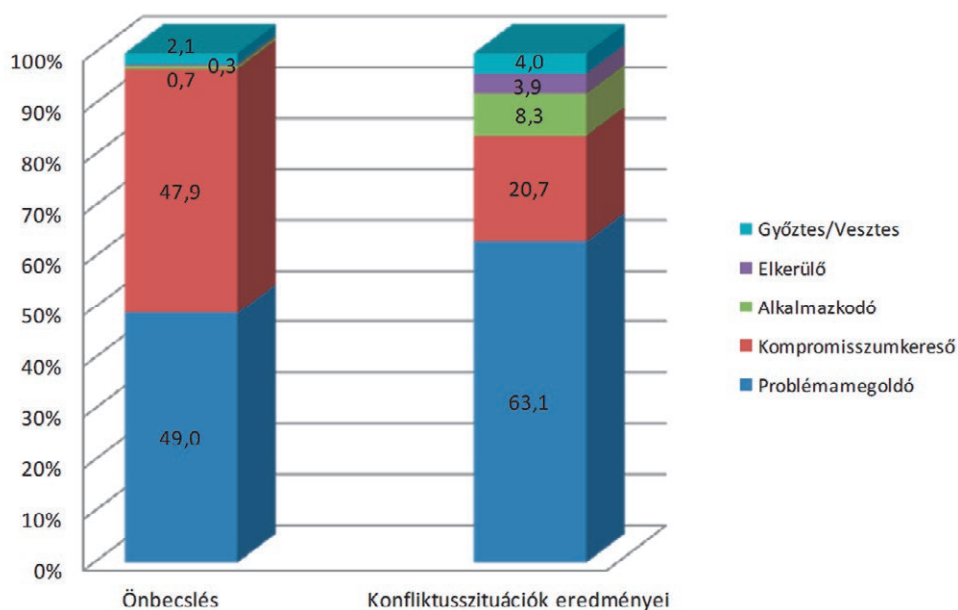
említeni, hogy azok az edzők nézőpontját tükrözik, ami nyilvánvalóan eltér a játékosok, vagy a szülők véleményétől.

A konfliktuskezelő stratégiák önbecslése:

A kérdőív végén a válaszolók megbecsülték saját

konfliktuskezelő magatartásukat. Az edzők 49%-a a problémamegoldó, 47,9%-a a kompromisszumkereső konfliktuskezelő stratégiát alkalmazná leggyakrabban a játékosokkal és a szülőkkel szembeni konfliktusos helyzetekben. A további három stratégia megoszlása az önbecslés során nagyon alacsony értékeket kapott (0,7%, 0,3%, 2,1%). Összehasonlítva a szituációkra adott válaszokkal megállapítható, hogy az edzők a problémamegoldó, az alkalmazkodó, az elkerülő és a versengő konfliktuskezelő stratégiákban alulbecsülték magukat, hisz a

szituációs kérdőívekre adott válaszaikban ezekre a stratégiákra magasabb értékeket adtak. A kompromisszumkereső stratégiánál azonban felülbecsülték magukat, ami talán a társadalmi elvárásoknak köszönhető. Jól látható, hogy jelentős különbségeket találunk a tényleges szituációkra adott válaszok és a becslést értékek között, ami azt bizonyítja, hogy a konkrét szituációk megoldásai realisabb képet adnak az edzők konfliktuskezelő stratégiáiról (17. ábra).



17. ábra: A konfliktuskezelési stratégiák önbecslésének százalékos megoszlása (N=582)

Következtetések

A felállított kilenc hipotézisem közül az első, a harmadik, az ötödik, a hetedik és a nyolcadik beigazolódtak, a második és a kilencedik nem, a negyedik és hatodik hipotézisem pedig részben igazolódtak be.

Az első hipotézisem, miszerint az edzők a szülőkkel szemben problémamegoldóbbak, kompromisszumkeresőbbek és versengőbbek is, mint a játékosokkal szemben beigazolódtak, mert a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégia százalékos aránya 64,1 %, a kompromisszumkereső konfliktuskezelő stratégia százalékos aránya 22,0%, és a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégia százalékos aránya 4,2%. Ezek a százalékos értékek pedig magasabbak a játékosokkal szemben alkalmazott konfliktuskezelő stratégiák százalékos értékeinél (6. ábra). Ennek okát abban látom, hogy a szülők az

edző-játékos-szülő interakcióban inkább a szimmetrikus, míg a játékosok az aszimmetrikus kapcsolatot képviselik.

A második hipotézisem, miszerint az NB I-es csapatok utánpótlás edzői gyakrabban használják a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégiát, mint az NB-II-ben és az NB III-ban dolgozó edzők, nem igazolódtak be, mert az NB II-ben és az NB III-ban dolgozó edzők esetében is magasabbak a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégiához tartozó százalékos értékek. Az NB I-ben 3,2%, az NB II-ben 4,7% és az NB III-ban 3,3% (7. ábra). Ezt véleményem szerint, a különböző osztályokban dolgozó edzők eltérő motivációs háttere okozhatja. Az NB II-ben és NB III-ban dolgozó labdarúgó edzők szeretnék sikeresek lenni, ami abban is nyilvánulhat, hogy szeretnék a csapatukkal egygel magasabb osztályban szerepelni.

A harmadik hipotézisem, miszerint a fiatalabb korosztályok edzői gyakrabban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát, mint az idősebb korosztályoké beigazolódott, mert a korosztálycsoportonkénti konfliktuskezelő stratégiák összegzésének százalékos megoszlásából kiderült, hogy a fiatalabb korosztályok edzői a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát 65,4%-ban, míg az idősebb korosztályok edzői 61,2%-ban választották. Ennek az lehet az oka, hogy a kisebbeknél az ellentétek kezelésénél hangsúlyosabban kell arra figyelni, hogy az ő érdekeiket, szándékaikat és igényeiket is számon kell tartania az edzőknek a döntéseik meghozatalakor. Ehhez nagy türelemre, megértésre és empátiára van szükség (8. ábra).

A negyedik hipotézisem, miszerint az általam vizsgált tíz szituációban az edzők a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát alkalmazzák a leggyakrabban, részben igazolódott be, mert a tíz szituációból egynél, nevezetesen a játékos szerepkörével (poszt) kapcsolatos szituációban, az edző-szülők közötti konfliktuskezelő stratégiának a százalékos értéke kevesebb (43,4%), mint a kompromisszumkereső stratégiához tartozó százalékos érték (49,6%) (10. ábra). A késésnél az edzők a játékosokkal szemben 46,6%-ban, a cserejátékosok esetében 83,7%-ban, a szerepkörnél 51,6%-ban, a más irányú tehetségnél 53,1%-ban, a keretszűkítésnél 75,7%-ban választották a problémamegoldó stratégiát (9. ábra). A késésnél az edzők a szülőkkel szemben 71,4%-ban, a cserejátékosok esetében 86,2%-ban, a szerepkörnél 43,4%-ban, a más irányú tehetségnél 46,4%-ban, a keretszűkítésnél 73,0%-ban választották a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát (10. ábra). A szülőkkel szemben a szerepkörnél, a más irányú tehetségnél és a keretszűkítésnél a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiához tartozó értékek alacsonyabbak, mint a játékosokkal szemben, ami a kompromisszumkereső konfliktuskezelő stratégiához tartozó értékek növekedésének köszönhető (9.10. ábra). Ez azt jelenti, hogy az előbb említett szituációkban (szerepkör, más irányú tehetség, keretszűkítés) az edzők a szülőkkel szemben inkább hajlamosak a tárgyalásra, mint a problémamegoldásra. A legszembetűnőbb különbség a konfliktuskezelő stratégiák százalékos megoszlásában a késésnél van, aminek oka az lehet, hogy az edzők a játékosokkal szemben sokkal alkalmazkodóbbak, illetve elkerülőbbek, mint a szülőkkel. Az eredményekből az is

kiderül, hogy a cserejátékosokkal kapcsolatos konfliktusoknál az edzők a szülőkkel szemben versengőbbek (6,5%; 7,2%) (9.10. ábra).

Az ötödik hipotézisem, miszerint a pedagógiai végzettség növeli a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégia gyakoriságát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is, beigazolódott, mert a pedagógiai végzettséggel rendelkező edzők 65,5%-ban, a pedagógiai végzettséggel nem rendelkező edzők 60,3%-ban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát a játékosokkal szemben (11. ábra). A szülőkkel szemben is magasabbak a problémamegoldó stratégiához tartozó értékek a pedagógus végzettséggel rendelkező edzők esetében (65,3% és 63,5%) (12. ábra).

A hatodik hipotézisem, miszerint a magasabb edzői képesítéssel rendelkező edzők (UEFA Pro) gyakrabban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is, részben igazolódott be. A játékosokkal szemben nem igazolódott be, mert az MLSZ D képesítéssel rendelkezők gyakrabban használják (64,2%) (13. ábra). Ez azzal magyarázható, hogy ők az amatőr csapatoknál a fiatalabb korosztályokkal foglalkoznak, ahol az életkori sajátosságok miatt hangsúlyosabban jelentkezik a problémamegoldás. A szülőkkel szemben a hipotézisem beigazolódott, mert a legmagasabb edzői képesítéssel rendelkező edzők a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát részesítik előnyben (70,0%) (14. ábra). Véleményem szerint a profi labdarúgók pályafutásában a szülőkre igen nagy felelősség hárul. A sikerhez nagymértékben hozzájárul az edző-szülő közötti harmonikus kapcsolat, amelynek egyik befolyásoló tényezője az együttműködés, ami felmerülő konfliktusok vereségmentes megoldását jelenti.

A hetedik hipotézisem, miszerint a magasabb edzői képesítéssel rendelkező edzők gyakrabban használják a győztes/ vesztes konfliktuskezelési stratégiát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is, beigazolódott.

Mindkét interakcióban (a játékosokkal és a szülőkkel szemben) a legmagasabb edzői végzettséggel rendelkező edzőknél (UEFA Pro) figyelhetők meg a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégiákhoz tartozó legmagasabb százalékos értékek (6,7% és 10,0%) (13.14. ábra). Szembetűnő, hogy a szülőkkel szemben, az MLSZ D végzettségű edzők kivételével, az edzők versengőbben lépnek fel, mint a játékosokkal szemben. Ez azt mutatja, hogy a szülők

sokkal inkább kifejtik véleményüket a gyermekükkel kapcsolatos konfliktusok kezelése közben, mint maguk a játékosok. Ez a tendencia azonban a korosztályok előrehaladtával változik, mert a játékosok személyiségfejlődésében olyan változások következnek be, aminek köszönhetően már szülői segítség nélkül, önállóan is képesek magukat képviselni a konfliktusaik kezelése közben.

A nyolcadik hipotézisem, miszerint a magasabb edzői tapasztalattal rendelkező edzők gyakrabban használják a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiát a játékosokkal és a szülőkkel szemben is, beigazolódt, de a 21 év feletti edzői tapasztalattal rendelkező edzőknél némi visszaesés figyelhető meg, ami talán a fáradtságnak és a kiegésznek köszönhető (15., 16. ábra).

A kilencedik hipotézisem, miszerint az edzők konfliktuskezelő stratégiáinak önbecslése közben minden szituációban felülértékelték magukat a tényleges konfliktus-szituációkhoz képest, nem igazolódt be, mert a problémamegoldó, az alkalmazkodó, az elkerülő és a győztes/vesztes konfliktuskezelő stratégia alkalmazásában is alulértékelték magukat. Ez is jól bizonyítja, hogy a konfliktuskezelő stratégiák kutatása sokkal valósabb értékeket eredményez, ha a vizsgálatuk konkrét konfliktusszituációk elemzése közben történik (17. ábra).

Összegzés

A felszínre került adatok elemzése során jól érzékelhető, hogy az utánpótlásban dolgozó labdarúgó edzők a játékosokkal és a játékosok szüleivel történő konfliktusaik közben is igyekeznek olyan konfliktuskezelő stratégiát használni, amelyik mindkét fél számára megelégedettséget jelent. A szülőkkel szemben az edzők sokkal inkább problémamegoldóbbak, kompromisszumkeresőbbek és versengőbbek is, mint a játékosokkal szemben. Az alacsonyabb korosztályok edzői magasabb arányban használják a problémamegoldó stratégiát, míg a kompromisszumkereső és a győztes/vesztes stratégiákat ugyan néhány százalékkal, de többször használják a magasabb korosztályoknál. A pedagógiai végzettség, a magasabb edzői végzettség és a nagyobb edzői tapasztalat pozitív hatással van a problémamegoldó konfliktuskezelő stratégiák használatára. A magasabb edzői képesítéssel rendelkező edzők gyakrabban használják a győztes/vesztes konfliktuskezelési stratégiát. A vizsgálat során bebizonyosodott, hogy az edzők konfliktuskezelési

stratégiáit elsősorban az adott szituáció, majd a résztvevők életkori sajátosságai és az egymással való kapcsolatuk befolyásolta legjobban, ami megegyezik a kutatók álláspontjával. Az edzők a szülőkkel leggyakrabban akkor kerülnek konfliktusba, ha sérelem éri a gyermeküket, és ezt az edző nem a legmegfelelőbb úton próbálja kezelni. Bizonyítást nyert, hogy a szülőket legérzékenyebben az érinti, hogy gyermekük mennyi időt játszik a tétmérkőzésen. Sajnos az eredménycentrikusság rányomja a bélyegét az edzők viselkedésére, így ha a csapat vesztesre áll, nem igazán merik felvállalni a kevésbé ügyes cserejátékosok pályára küldését. Ezt a cserejátékosok szülei nem igazán fogadják el, amit az edző tudomására is hoznak. Az edzőnek mindig a szituációhoz kell alkalmazkodnia és a döntéseiért felelősséget vállalnia. A konfliktusok előfordulásának számát azzal csökkentheti, ha a döntései mögött álló szakmai érveket nyugodt körülmények között a szülők tudomására hozza. A konfliktusok kezelésével kapcsolatban el kell döntenie, hogy azonnal reagáljunk-e az eseményekre, vagy a rendelkezésre álló idő függvényében később cselekedjünk. Fel kell mérni, hogy mekkora érzelmeket váltott ki a résztvevőkben, szükséges-e a feszültségek csökkentése. A konfliktuskezelő stratégiák alkalmazásának használatával, azok elemzésével és a levont következtetéssel kapcsolatban megállapítható, hogy egyik sem nevezhető jónak vagy rossznak, mivel az adott szituáció és a résztvevő felek egymáshoz való viszonya erőteljesen befolyásolja, hogy a résztvevők miként cselekednek a konfliktuskezelés történeti lefolyása közben. Az optimális a legtöbb esetben a problémamegoldó stratégia lenne, de vannak olyan helyzetek, amikor ez nem valósítható meg. Előfordulhat, hogy bizonyos szituációkban valaki tudatosan olyan stratégiát választ, ami teljesen különbözik a tőle megszokott, és ezért elvárható magatartástól. Az egyéni, illetve néha a közösség érdeke is befolyásolja, hogy a résztvevők melyik stratégiát alkalmazzák. Nézőpont kérdése, hogy a felek céljainak eléréséhez melyik konfliktuskezelési stratégia nevezhető a legjobbnak. Ehhez viszont tisztában kell lenni a másik fél céljaival, amit a másik fél nem minden esetben hoz a másik tudomására. A kutatás során felszínre került konfliktuskezelő stratégiák százalékos megjelenésével és azok értékelésével kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy nem az egyes stratégiák abszolút értékei, hanem inkább az egymáshoz viszonyított arányuk a mérvadóak.

Ez abból következik, hogy a kérdőíves kutatásoknál legtöbbször a résztvevők igyekeznek magukat a legelőnyösebb szerepkörbe elhelyezni, ami eltérhet a valós cselekedetektől.

A kutatás további lehetőségei

A konfliktusok kutatásának módszerei közül előszeretettel alkalmazzák a szituációs helyzetek elemzését. Véleményem szerint az adott szituáción kívül a konfliktusban résztvevők személyiségjegyei is kihatással lehetnek a konfliktuskezelési folyamatokra. Érdemes lenne ezért olyan vizsgálatokat is végrehajtani, amelyek a konfliktuskezelő stratégiákat a személyiségjegyek, az empátikus képesség, a kommunikációs stílusok és az edzői vezetési stílusok tükrében vizsgálja. A nehézséget az okozhatja, hogy a személyiséget, az empátiát és az edzői vezetési stílust vizsgáló kérdőívek kitöltése sok időt vesz igénybe.

Nyilvánvaló, hogy a konfliktusok lefolyása közben az egyes szereplők másként ítélik meg a konfliktuskezelés módszereit, eljárásait és stílusait. Ezért érdemes lenne a játékosok és a szülők álláspontját is vizsgálni, hogy ők miként élik át az edzéseken és a mérkőzéseken megjelenő konfliktusokat. A különböző nézőpontból végzett kutatások összevetése arra is választ adna, hogy a különbségek milyen mértékben, és mely szituációkban mutatkoznak meg legmarkánsabban.

Ez csak akkor lehetséges, ha a csapat játékosainak és a játékosok szüleinek a véleményét össze lehet hasonlítani az edzőjük saját magáról alkotott képével. A szülők esetében a kérdőíves kutatás könnyen megvalósítható, de a gyermekkorú játékosok megkérdezéséhez szülői engedélyre is szükség van. A játékosok megkérdezése olyan korhoz kötött, amikor eléri azt a fejlettségi szintet, hogy a kérdésekre a gondolataikat írásban is képesek legyenek kifejtetni. A szakmai igazgatókkal készített mélyinterjúk, illetve fókuszcsoportos vizsgálatok fényt deríthetnének arra, hogy a klubjuknál felszínre kerülő konfliktusok megoldására milyen módszereket alkalmaznak. A vizsgálatokat ki lehetne terjeszteni a megyei osztályú csapatokra is, azonban itt az utánpótláscsapatok száma jóval kevesebb, az is előfordul, hogy egy edző több korosztályt összevonva tartja meg az edzéseket.

Ez megnehezíti a korosztályok eredményeinek az elkülönítését és az eredmények összevetését.

Felhasznált irodalom

1. Acsai Irén és Majoross Kinga (2003): Konfliktuskezelési stratégiák felmérése a TF hallgatóinak körében. In: Mónus András (szerk. 2005): IV. Országos Sporttudományi Kongresszus. I. kötet, MSTT, Budapest, 312-317.
2. Alfermann, D. (1993): Soziale Prozesse im Sport. In: Gabler, H.: Einführung in die Sportpsychologie. Bd. 3, Schorndorf.
3. Bartha Csaba (2006a): Európai labdarúgó játékosok konfliktuskezelési képességeinek vizsgálata. In: Németh Zsolt (szerk.): Az interakció jelentősége a labdarúgásban. PTE TTK Testnevelés- és Sporttudományi Intézet, Pécs, 19-32.
4. Bartha Csaba (2006b): A játékos szakmai teljesítménye és szerepvállalása a mai labdarúgásban. PhD disszertáció, Semmelweis Egyetem Testnevelési és Sporttudományi Kar (TF), Budapest.
5. Bartha Csaba, Majoross Kinga, Puhl Sándor és Hamar Pál (2006): Labdarúgó játékosok és játékos asszisztensek konfliktuskezelési képességeinek összehasonlító vizsgálata. *Alkalmazott Pszichológia*, 1. sz. 90-100.
6. Becker, G. E. (1981): *Lehrer lösen Konflikte*. Urban Schwarzenberg, München – Wien – Baltimore.
7. Blake, R. R. – Mouton, J. S. (1964): Reactions to intergroup competition under win – lose conditions. *Management Science*, 420-435.
8. Budainé Csepela Yvette (2016): Az edző-sportoló kapcsolat - mint sajátos pedagógiai helyzet – jellegzetességei. In: Hamar Pál (szerk.): *A mozgás, mint személyiségfejlesztő tényező*. Eötvös József Könyvkiadó, Budapest. 34-50.
9. Cameron, K. S. – Whetten, D. A. (1991): *Developing management skills*. Harpercollins College Div, New York.
10. Coffin, K. (2010): Parent – coach conflicts. Letöltés: <http://thebeacon.net/columns/coffins-corner/2795-parent-coach-conflicts> (2011.01.10.)
11. Csáki István, Bognár József, Trzaskoma-Bicsérdy Gabriella, Zalai Dávid, Mór Ottó, Révész László és Gécz Gábor (2013): A sportágválasztás, a tehetséggondozás és az edző-sportoló kapcsolat vizsgálata elit utánpótláskorú labdarúgók körében. *Magyar*

- Sporttudományi Szemle*, 14. évf. 55. sz. 9-16.
12. Dewey, J. (1978): A nevelés jellege és folyamata. Tankönyvkiadó, Budapest.
 13. Ercsei Kálmán és Nikitscher Péter (2012): Tanulók közötti konfliktusok típusai. A konfliktushelyzetekre adott válaszreakciók és azok megítélése. *Új Pedagógiai Szemle*, 2012. 7-8. sz. 42-54.
 14. Foster, P. S. (2009): Evaluation of conflict between high school athletic coaches and parents. Dissertation, Northcentral University, USA. Letöltés: <http://www.grin.com/en/doc/234456/evaluation-of-conflict-between-high-school-athletic-coaches-and-parents> (2011.01.10.)
 15. Földes Petra – Hadházi Lívია (2006): Szemtől szembe. Egy konfliktuskezelő módszer az iskolai gyakorlatban. In: Tanári létkérdések. Kézikönyv gyakorló pedagógusoknak, osztályfőnököknek. RAABE Kiadó, Budapest.
 16. Gloeckel, H. (1982): Konflikte im Schulischen Zusammenleben. In: *Unterricht und Erziehung*, 3. sz. 5-10.
 17. Gombocz János (2002): Sport és nevelés. In: Göttl Béla (szerk.): Labdarúgás lépésről lépésre. MSTT, Budapest, 15-37.
 18. Gombocz János (2004): A testnevelő tanár és az edző pedagógiai szerepe. In: Biróné Nagy Edit (szerk. 2004): Sportpedagógia. Kézikönyv a testnevelés és sport pedagógiai kérdéseinek tanulmányozásához. Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs, 147-172.
 19. Gordon, Th. (1989, 1994): T. E. T. A tanári hatékonyság fejlesztése. Gondolat Kiadó, Budapest.
 20. Györgyi Zoltán és Nikitscher Péter (szerk. 2012): Mindennapi ütközések. Iskolai konfliktusok és kezelésük. Oktatókutatató és Fejlesztő intézet, Budapest.
 21. Hedstrom, R. A. (2009): Coaching Through Conflict: Effective Communication Strategies. Letöltés: <http://appliedsportpsych.org/resource-center/coaches/articles/conflict> (2011.02.03.)
 22. Hellstedt, J. C. (1987): The coach-parent-athlete relationship. *Sport Psychologist* 1 (2): 151-160.
 23. Horváth-Szabó Katalin (1994): Konfliktusmegoldó stratégiák. *Új Pedagógiai Szemle*, 11. sz. 28-33.
 24. Horváth-Szabó Katalin (1997): Az iskolai konfliktusokról. In: Mészáros Aranka (szerk.): Az iskola szociálpszichológiai jelenségvilága. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
 25. Jeske, W. (1981): Konfliktfeld Schule. Pedagogischer Verlag, Düsseldorf.
 26. Johnson, D. W. (1981): Reaching out. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
 27. Jowett, S., Nicolas, M. és Yang, S. (2017): Unravelling the Links between Coach Behaviours and Coach-Athlete Relationships. *European Journal of Sports & Exercise Science*, 2017, 5 (3): 10-19.
 28. Kormosné Acsai Irén (1984): Kísérlet a testnevelő tanár személyiségének pedagógiai – pszichológiai vizsgálatára. (Módszertani előtanulmány). TF közleményei, 1. sz. 99-107.
 29. Kormosné Acsai Irén (1985): Konfliktushelyzetek kiértékelési technikáinak összehasonlító vizsgálata. *TF közleményei*, 3. sz. 47-61.
 30. Klein Sándor és Farkas Katalin (1989): Menyire sért? Tanárok és tanárjelöltek véleménye pedagógiai konfliktusszituációkról. Módszertani füzetek 25. Csongrád Megyei Pedagógiai Intézet, Szeged.
 31. Kraybill, R. S. (2005): Kraybill Conflict Style Inventory. http://en.wikipedia.org/wiki/Kraybill_Conflict_Style_Inventory (2011.02.03.)
 32. Majó Ádám (2009): Edzői konfliktusok a labdarúgó játékosok szemszögéből. XXIX. Országos Diákköri Konferencia, Testnevelés és Sporttudományi Szekció, Sopron.
 33. Mészáros Aranka (szerk. 2007): Kommunikáció és konfliktusok kezelése a munkahelyen. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
 34. Nádori László (1991): Az edzés elmélete és módszertana. MTE, Budapest.
 35. Nádori László (2005): Edzés, versenyzés címszavakban. Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs.
 36. Németh Zsolt (2005a): Labdarúgó edzők konfliktuskezelő kultúrájának vizsgálata.
 37. *Magyar Sporttudományi Szemle*, 6. évf. 23. sz. 40.
 38. Németh Zsolt (2005b): Az edző és a játékosok közötti konfliktusok kezelésének jelentősége. In: Németh Zsolt (szerk.): Az interakció jelentősége a labdarúgásban konferenciakötet. Pécsi Tudományegyetem TTK Testnevelés- és

- Sporttudományi Intézet, Pécs, 43-60.
39. Németh Zsolt (2006a): Konfliktus megoldási javaslatok labdarúgók csapatalakítási folyamatában. „A sport és tudomány napja” konferenciakötet. PTE TTK TSTI, Pécs, 43-55.
 40. Németh Zsolt (2006b): A csapatalakítás közben adódó konfliktushelyzetek pedagógiai, pszichológiai háttere az utánpótláskorú labdarúgó csapatoknál. 36. Mozgásbiológiai konferencia konferenciakötet. MTE, Budapest, 19.
 41. Németh Zsolt (2006c szerk.): Az interakció jelentősége a labdarúgásban konferenciakötet. PTE TTK Testnevelés- és Sporttudományi Intézet, Pécs.
 42. Németh Zsolt (2006d): A study of the conflict management culture of football players World Congress of Performance Analysis of Sport 7, Book of Abstracts, 47.
 43. Németh Zsolt (2006e): A Study of the Causes and Solutions of the Conflicts in the Interactions between the Football Coaches of Junior Players and their Parents. In: Hoppeler, H., Reilly, T., Tsalakidis, E., Gfeller, L., Klossner S. (eds.): 11th ECSS Lausanne, Book of Abstract, Sportverlag Strauss, Cologne, 388.
 44. Németh Zsolt (2007a): Testnevelés szakos hallgatók konfliktuskezelési képességeinek vizsgálata. In: Bendiner Nóra (szerk.): „Tudomány a Sportoló Nemzetért” Konferenciasorozat 2007, Előadáskivonatok, MSTT, Budapest, 30.
 45. Németh Zsolt (2007b): Konfliktuskezelési stratégiák vizsgálata végzős testnevelés szakos hallgatók körében. *Magyar Sporttudományi Szemle*, 8. évf. 31. sz. 35.
 46. Németh Zsolt (2011a): A gyermeklabdarúgásban dolgozó edzők konfliktuskezelő stratégiái. V. Képzés és Gyakorlat Nemzetközi Neveléstudományi Konferencia. Absztrakt Könyv 43.
 47. Németh Zsolt (2011b): Az edző-játékos-szülők közötti nézeteltérések kezelése a labdarúgásban. *Magyar Sporttudományi Szemle*, 12. évf. 46. sz. 60-61.
 48. Németh Zsolt (2011c): Konfliktusterek a labdarúgó edző – játékos – szülő kapcsolat interakcióiban. *Magyar Edző: Módszertani és továbbképző szaklap*, 2011/3 52.
 49. Németh Zsolt (2011d): Az utánpótlásban dolgozó labdarúgó edzők konfliktuskezelő kultúrájának mintázata. PhD disszertáció, PTE „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola, Pécs.
 50. Németh Zsolt (2014): The Pattern of the Conflict Managing Culture of Junior Class Football Coaches. In: De Haan, A., De Ruiter, C. J., Tsalokidis, E. (szerk.): 19th annual Congress of the European College of Sport Science: Book of Abstracts. 201.
 51. Németh Zsolt (2017): Labdarúgó edzők konfliktuskezelő stratégiáinak fókuszcsoportos vizsgálata. *Magyar Sporttudományi Szemle*, 18. évf. 70. sz. 65.
 52. Pavlovic, S. (2004): Coaching Tips on Dealing with Parents. Letöltés: http://www.scoremorehoops.com/Free_Coaching%20Tips%20on%20Dealing%20With%20Parents.pdf (2011.01.10.)
 53. Paradis, K., Carron, A. és Martin, L. (2014): Athlete perceptions of intra-group conflict in sport teams *International Review of Sport and Exercise Psychology* 10(3):4-18 September 2014
 54. Sale, A. (2010): Parents cause tension conflict for coaches and-players. Letöltés: <http://www.granitebaygazette.com/2010/02/12/parents-cause-tension-conflict-for-coaches-and-players/> (2011.01.10.)
 55. Sági Matild és Szemerszki Marianna (2012): Hogyan hatnak a tanárok a diákok konfliktusmegoldási beállítódására. *Új Pedagógiai Szemle*, 2012. 7-8. sz. 22-41.
 56. Stewart, C. (1994). Parents and coaches: Expectations, attitudes and communication. *Physical Educator*, 51, 130-137.
 57. Stewart, C. (2005): Coaches Are From Earth... Parents Are Out of This World! Letöltés: http://www.coachesinfo.com/index.php?option=com_content&view=article&id=308:coaches-are-from-earth&catid=91:general-articles&Itemid=170 (2011.01.10.)
 58. Szatmári Zoltán (2003): Végzős testnevelés szakos hallgatók konfliktusmegoldó képességeinek vizsgálata egy testnevelő tanári szerepjáték tükrében. In: Mónus András (szerk. 2005): IV. Országos Sporttudományi Kongresszus II. kötet. MSTT, Budapest, 122-126.
 59. Szatmári Zoltán (2009): Az edző sportoló

- kapcsolat a konfliktusok tükrében In: Bognár József (szerk.): *Tanulmányok a kiválasztás és a tehetséggondozás köréből*. 368 p. Budapest: Magyar Sporttudományi Társaság, 2009. pp. 142-155.
60. Szatmári Zoltán, Katona Zsolt és Vass Miklós (2004): A konfliktusmegoldó képesség hátterének vizsgálata általános iskolai tanulók körében. *Iskolakultúra*, 2004. 8. sz. 56-64.
61. Szabó Éva (2006): *Szeretettel és szigorral*. Akadémia Kiadó, Budapest.
62. Szekszárdi Júlia, Horváth Attila, Buda Marianna és Simonfalvi Ildikó (2000): A serdülők erkölcsi szocializációja. (Útkeresés a labirintusban.) *Magyar Pedagógia*, **100.** évf. 4. sz. 473-498.
63. Szekszárdi Ferencné (1987): *Konfliktusok az osztályban*. Tankönyvkiadó, Budapest.
64. Szekszárdi Júlia (2001): A konfliktuskezelés gyakorlata. *Új Pedagógiai Szemle*, 5. sz. 86-103.
65. Szekszárdi Júlia (2002): *Konfliktusok pedagógiája*. Veszprémi Egyetemi Kiadó, Veszprém.
66. Szitó Péter (2010): Egy sportág bemutatása sajátos nézőpontból. Kommunikáció a labdarúgó csapaton belül. Szakdolgozat, Pázmány Péter Katolikus Egyetem BTK, Piliscsaba.
67. Szőke-Milinte Enikő (2004): Pedagógusok konfliktuskezelő kultúrája. *Új Pedagógiai Szemle*, **1.** sz. 26-39.
68. Szőke-Milinte Enikő (2006): *Konfliktuskezelés és pedagógusmesterség: A pedagógusok kríziskommunikációjának fejlesztése*. Országos Pedagógiai Könyvtár és Múzeum, Budapest.
69. Szőke-Milinte Enikő (2013): Elmélet és gyakorlat a kommunikációs tankönyvekben. In: Balázs László, H Varga Gyula (szerk.): *A hatékony kommunikáció*. Hungarovox Kiadó, Budapest.
70. Takács Mária Gabriella (2015): *Konfliktusok vizsgálata diák – diák között négy különböző általános iskolában*. Tanári Szakdolgozati Tanulmány, PTE BTK, Pécs.
71. Thomas, K. W. (1976): Conflict and conflict management. In: Dunnette MD (ed.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago.
72. Thomas, K. W – Kilmann, R. H. (1974): *Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. New York: Xicom.
73. Trzaskoma-Bicsérdy Gabriella, Bognár József, Révész László és Géczi Gábor (2007): The Coach-Athlete Relationship in Successful Hungarian Individual Sports. *International Journal of Sports Science and Coaching* **2**:(4) pp. 485-495.
74. Vass Nikolett (2009): *Ellen-TÉT. Az iskolai konfliktusokkal kapcsolatos különböző nézőpontok vizsgálata: az ismeretek, a tapasztalatok és a szemléletmód feltárása*. Szakdolgozat, PTE Bölcsészettudományi Kar, Pécs.
75. Wachsmuth, S., Jowett, S. és Harwood C. (2018): On understanding the nature of interpersonal conflict between coaches and athletes. *Journal of Sports Sciences* · January 2018

Melléklet - A kérdőív bemutatása

Tisztelt Válaszadó! Tisztelt Kolléga!

A kérdőívvel szeretnénk feltérképezni az utánpótlásban dolgozó labdarúgó edzők konfliktuskezelési stratégiáit. A kérdések azokra az edző – játékos - szülők közötti konfliktusokra vonatkoznak, amely korosztálynál jelenleg edzősködik, vagy ha jelenleg nincs csapata, akkor ahol utoljára dolgozott. A válaszadás önkéntes!

Tisztelettel: Dr. Németh Zsolt, egyetemi adjunktus, labdarúgó edző (Pécsi Tudományegyetem TTK Sporttudományi és Testnevelési Intézet).

Konfliktusszituációk

A következőkben leírt konfliktusszituációkba képzelje bele magát, mintha Önnel történt volna meg. Kérem, figyelmesen olvassa végig mind az öt lehetséges megoldást (A, B, C, D, E), majd ezután karikázza be az Önhez legközelebb álló konfliktuskezelési stratégia előtti betűt. Az értékelés akkor lesz hatékony, ha minden kérdésre válaszol. *Kérem csak egyet karikázzon be!*

1. Az egyik legtehetségesebb játékosa késik az edzésről! Az első alkalommal tájékoztatást adott, hogy az edzésre időben kell érkezni az edzésterv maradéktalan megvalósítása miatt. Miként próbálná a konfliktust kezelni?

- A. Négy szemközti beszélgetésből megpróbálja megtudni a késés okát, majd megbeszéli, hogy miként kell cselekedni, hogy legközelebb ne forduljon ez megint elő.
- B. Nem vesz tudomást a késésről, a játékos az érkezés után bekapcsolódhat a munkába.
- C. A játékos késésének indokát meghallgatja, majd utána bekapcsolódhat a munkába.
- D. Figyelmezteti a játékost a csapat előtt, hogy máskor ne késsen, mert legközelebb, plusz feladatot kap.
- E. A játékost a késés miatt plusz feladattal bünteti.

2. Győztes hazai mérkőzés után (3:0), az egyik cserejátékos panaszkodik, hogy kevés játéklehetőséget kapott, mert csak 7 percet töltött a pályán a mérkőzés végén. Miként próbálná a létrejött konfliktust kezelni?

- A. Közli a játékosal, hogy Ön a szakember, a döntéseit ne kérdőjelezze meg és egyébként is örüljön, hogy az edzésen nyújtott teljesítménye alapján egyáltalán pályára léphetett.
- B. Közli a játékosal, hogy nagy a technikai-taktikai lemaradása a többiekhez képest, ezért az edzéseken igyekeznek majd ezekre nagyobb hangsúlyt fektetni és személyre szólóan fejleszteni. Megígéri, ha javulást, fejlődést lát teljesítményében, többet fog játszani.
- C. A következő mérkőzésen ismét cserejátékosként lép pályára a második félidőben, és 7 percnél többet játszik.
- D. A következő mérkőzésen végig játszik a mérkőzésen.
- E. Közli vele, hogy most nem alkalmas az idő, késésben van, térjenek vissza a problémára később.

3. Az edzés végén a csapat kapusa közli Önnel, hogy nem szeretne többet a kapuban védeni, holott Ön meg van győződve arról, hogy jelenleg ez a legideálisabb poszt a számára. Miként kezelné a kialakult konfliktust?

- A. Elmagyarázza a játékosnak, hogy fizikai és pszichikai mutatói alapján került a kapuba, de ez a poszt még változhat, hisz játékos pályafutásának a kezdetén tart, amit igen sok tényező befolyásolhat még. A következő edzésen azért mezőnyjátékosként is szerepelteti, hogy meggyőződjön teljesítményéről.
- B. Közli a játékosal, hogy ebbe ne szóljon bele és továbbra is a kapus poszton játszatja.
- C. Elfogadja a játékos véleményét, és a következő edzésen, valamint a soron következő mérkőzésen már végig mezőnyjátékosként játszik.
- D. Közli a játékosal, hogy nem tulajdonít nagy jelentőséget a problémájának. Ha továbbra is ennyire bántja a dolog, térjenek majd vissza rá később.
- E. Közli a játékosal, hogy a kapus posztra jelenleg ő a legalkalmasabb a csapattagok közül. Megkéri, hogy amíg nem találnak más személyt, addig a csapat érdekében továbbra is vállalja a védést. A következő edzésen már keresi is az új kapusjelöltet. Megígéri, hogy az új kapus fejlődésének és a leendő ellenfél

erősségének függvényében küldi majd mezőnyjátékosként a pályára a következő mérkőzésen.

4. *Egy kimagasló teljesítményt nyújtó játékos a zongora órára is jár, ezért nem tud minden edzésen részt venni, és emiatt konfliktusba kerül vele. Miként próbálná a kialakult konfliktust kezelni?*

- A. Közli a játékosal, hogy volt már arra példa, hogy valaki kiváló zenész és sportoló volt egyidejűleg. Azt javasolja, ha ennyire szereti a zenét, akkor ne hagyja abba a labdarúgás miatt.
- B. Megérti, hogy néha ütközik az edzés a zongora órával, de arra kéri, hogy a jövőben próbálja az ütközéseket elkerülni. Jelenleg az sem baj, ha kicsit késik, de az edzést lehetőleg ne hagyja ki!
- C. Nem érzi a helyzetet olyan égetőnek, amibe be kellene avatkoznia.
- D. Közli a játékosal, hogy el kell döntenie, hogy a labdarúgás vagy a zongora. A kettő magas szinten nem mehet együtt, ezért maradjon inkább a labdarúgás mellett.
- E. Közli a játékosal, hogy addig, amíg a mérkőzéseken nyújtott teljesítménye megfelelő, addig zongorázni is járhat, de előbb-utóbb választania kell, mert az edzéstátogatások csökkenésével a mérkőzésen nyújtott teljesítménye is csökkenni fog, aminek következményeként kikerülhet a csapatból.

5. *Az utánpótlás szakágvezető a szezon kezdetén közli Önnel, hogy a keretet két héten belül 4 fővel csökkentenie kell. A keretből kikerülő játékosok közül az egyik személyesen felkeresi és sérelmezi, hogy ő is távozóak listájára került, amivel nem ért egyet. Miként próbálná a létrejött konfliktust kezelni?*

- A. Udvariasan közli, hogy most távoznia kell, de később térjenek vissza a problémára.
- B. Közli a játékosal, hogy tehetségesnek tartja, de egy alacsonyabb szintű csapatban több játéklehetőséget kaphat, így a fejlődése jobban biztosított számára, aminek következtében vissza is kerülhet a keretbe. Javaslatokat is tesz, ahol tárt karokkal várják majd.
- C. Közli a játékosal, hogy nincs miről beszélni, így döntött és nem is fog ezen változtatni.
- D. Közli a játékosal, hogy a felmérések eredményeiben és a mérkőzésen nyújtott teljesítményében lemaradásai vannak a csapattársaitól, egyébként tehetségesnek tartja, ne hagyja abba a focit, mert lemorzsolódások miatt visszakerülhet a keretbe.
- E. Megfontolja a dolgot, és a játékost visszahelyezi a keretbe.

6. *Az egyik legtehetségesebb játékosát késve hozzák a szülők edzésre, amit szóvá tesz, és ezt a szülők rossz néven veszik. Miként próbálná a konfliktust kezelni?*

- A. A játékos késésének indokát meghallgatja a szülőktől, majd utána a játékos bekapcsolódhat a munkába.
- B. Felhívja a figyelmét a szülőknél, hogy máskor ne késve hozzák a gyermeket, mert a késésért legközelebb plusz feladatot kell teljesíteni a gyermeknek.
- C. A szülőktől megpróbálja megtudni a késés okát, majd megbeszéljük, hogy miként kell cselekedni, hogy legközelebb ne forduljon ez megint elő.
- D. Leszidja a szülőket a késésért.
- E. Nem vesz tudomást a késésről, a játékos az érkezés után bekapcsolódhat a munkába.

7. *Győztes hazai mérkőzés után (3:0), az egyik cserejátékos szülei nemtetszésüket fejezik ki a gyermekük pályán eltöltött kevés ideje miatt, mert csak 7 percet töltött a pályán a mérkőzés végén. Miként próbálná a létrejött konfliktust kezelni?*

- A. A következő mérkőzésen ismét cserejátékosként lép pályára a második félidőben, és 7 percnél többet játszik.
- B. A következő mérkőzésen végig játszik a mérkőzésen.
- C. Közli a szülőkkal, hogy most nem alkalmas az idő, késésben van, térjenek vissza a problémára később.
- D. Közli a szülőkkal, hogy gyermeküknek nagy a technikai-taktikai lemaradása a többiekhez képest, ezért az edzéseken igyekeznek majd ezekre nagyobb hangsúlyt fektetni és személyre szólóan fejleszteni. Megígéri, ha javulást, fejlődést lát teljesítményében, többet fog játszani.
- E. Közli a szülőkkal, hogy Ön a szakember, a döntéseit ne kérdőjelezzék meg és egyébként is örüljenek, hogy a gyermekük az edzésen nyújtott teljesítménye alapján egyáltalán pályára léphetett.

8. Az edzés végén a kapus szülei sérelmezik, hogy gyermeküket rendszeresen a kapus poszton szerepelteti. A szülők véleménye szerint gyermeküknek a csatár poszt megfelelőbb lenne. Miként próbálná a kialakult konfliktust kezelni?

- Közli a szülőkkel, hogy a kapus posztra jelenleg a gyermekük a legalkalmasabb a csapattagok közül. A szülők beleegyezését kéri, hogy amíg nem talál megfelelő személyt, addig a csapat érdekében gyermekük továbbra is vállalja a védést. A következő edzésen már keresi is az új kapusjelöltet. Megígéri, hogy az új kapus fejlődésének és a leendő ellenfél erősségének függvényében küldi majd mezőnyjátékosként gyermeküket a pályára a következő mérkőzésen.
- Közli a szülőkkel, hogy nem tulajdonít nagy jelentőséget a problémának. Ha továbbra is ennyire bántja a dolog őket, térjenek majd vissza rá később.
- Közli a szülőkkel, hogy ebbe ne szóljanak bele, és a következő edzésen továbbra is a kapus poszton játszatja a gyermeket.
- Elmagyarázza a szülőknek, hogy gyermekük fizikai és pszichikai mutatói alapján került a kapuba, de ez a poszt még változhat, hisz játékos pályafutásának a kezdetén tart, amit igen sok tényező befolyásolhat még. A következő edzésen azért mezőnyjátékosként is szerepelteti, hogy meggyőződjön teljesítményéről.
- Elfogadja a szülők véleményét, és a következő edzésen, valamint a soron következő mérkőzésen már mezőnyjátékosként játszik a gyermek.

9. Egy kimagasló teljesítményt nyújtó játékos a zongora órára is jár, ezért nem tud minden edzésen részt venni, emiatt konfliktusba kerül a szüleiével. Miként próbálná a kialakult konfliktust kezelni?

- Nem érzi a helyzetet olyan égetőnek, amibe azonnal be kellene avatkoznia.
- Közli a szülőkkel, hogy el kell dönteniük, hogy a gyermekük a labdarúgást vagy a zongorázást választja. A kettő magas szinten nem mehet együtt, ezért azt javasolja, hogy a gyereket inkább a labdarúgás felé próbálják irányítani.
- Közli a szülőkkel, hogy volt már arra példa, hogy valaki kiváló zenész és sportoló volt egyidejűleg. Azt javasolja, ha gyermekük ennyire szereti a zenét, akkor továbbra is támogassák ebben.
- Közli a szülőkkel, hogy addig, amíg a mérkőzéseken nyújtott teljesítménye megfelelő, addig zongorázni is járhat, de előbb-utóbb választania kell, mert az edzésátogatások csökkenésével a mérkőzésen nyújtott teljesítménye is csökkenni fog, aminek következményeként kikerülhet a csapatból.
- Megérti, hogy néha ütközik az edzés a zongora órával, de arra kéri a szülőket, hogy a jövőben próbálják az ütközéseket elkerülni. Jelenleg az sem baj, ha kicsit késve érkezik, de az edzést lehetőleg ne hagyja ki!

10. Az utánpótlás szakágvezető a szezon kezdetén közli Önnel, hogy a keretet két héten belül 4 fővel csökkentenie kell. A keretből kikerülő játékosok szülei közül az egyik személyesen felkeresi és sérelmezi, hogy a gyereke is a távozóak listájára került. Miként próbálná a létrejött konfliktust kezelni?

- Közli a szülőkkel, hogy nincs miről beszélni, így döntött és nem is fog ezen változtatni.
- Megfontolja a dolgot, és a gyermeket visszahelyezi a keretbe.
- Közli a szülőkkel, hogy a gyerek tehetséges, egy alacsonyabb szintű csapatban több játéklehetőséget kaphat, így a fejlődése jobban biztosított, aminek következtében vissza is kerülhet a keretbe. Javaslatokat is tesz, ahol tárt karokkal várják majd.
- Udvariasan közli, hogy most távoznia kell, de később térjenek vissza a problémára.
- Közli a szülőkkel, hogy a gyermekük eredményei a felmérések és a mérkőzésen nyújtott teljesítmények alapján elmaradnak a csapattársaitól, egyébként tehetséges a gyermek, ne hagyja abba a focit, mert lemorzsolódások miatt visszakerülhet a csapatba.

Háttérinformációk (A következő kérdésekre karikázza be a megfelelő választ!)

- Neme: (1) Férfi (2) Nő
- Életkora:
- Melyik a legmagasabb iskolai végzettsége? (1) Általános iskola (2) Szakmunkásképző (3) Szakközépiskola

- (4) Középiskola (5) Gimnázium (6) Főiskola (7) Egyetem
4. Rendelkezik-e pedagógus végzettséggel? (1) Igen (2) Nem
 5. Ha igen, azt milyen képzési szinten szerezte? (1) Főiskola (2) Egyetem
 6. A pedagógiai végzettséget milyen képzési területen szerezte? (1) Társadalomtudományi (2) Műszaki tudományi (3) Természettudományi (4) Egészségtudományi (5) Bölcsészettudományi (6) Művészettudományi (7) Hittudományi (8) Sporttudományi (9) Egyéb, és pedig:.....
 7. Milyen testnevelő tanári végzettséggel rendelkezik? (1) Nincsen (2) Tanítóképző, testnevelés specializáció (3) Főiskolai n(4) Egyetemi
 8. Milyen edzői végzettséggel (végzettségekkel) rendelkezik? (1) Középfokú (2) Szakedző (3) UEFA Pro (4) UEFA A (5) UEFA B (6) MLSZ D
 9. Hány évet dolgozott eddig aktívan labdarúgó edzőként?
 10. Az edzőképzésen kívül folytatott-e pedagógiai tanulmányokat? (1) Igen (2) Nem. Ha igen, hol?
 11. Szülei közül van-e (volt-e) pedagógus a családjában? (1) Igen (2) Nem. Ha igen, (3) édesanyám (4) édesapám (5) mindkettő
 12. Szülei közül van-e (volt-e) edző a családjában? (1) Igen (2) Nem. Ha igen, (3) édesanyám (4) édesapám (5) mindkettő
 13. Milyen szintű labdarúgó múlttal rendelkezik? Megye I II III NB I II III Egyéb, és pedig.....
 14. Edzői pályafutása során mely korosztályokkal foglalkozott eddig? U 6, U 7, U 8, U 9, U 10, U 11, U 12, U 13, U 14, U 15, U 16, U 17, U 18, U 19, felnőtt
 15. Jelenleg milyen szintű csapatnál dolgozik? Megye I II III NB I II III Egyéb, és pedig.....
 16. Jelenleg milyen korosztállyal foglalkozik? U 6, U 7, U 8, U 9, U 10, U 11, U 12, U 13, U 14, U 15, U 16, U 17, U 18, U 19, felnőtt
 17. Ha jelenleg nem edzősködik, utoljára milyen szintű csapatnál dolgozott? Megye I II III NB I II III Egyéb, és pedig.....
 18. Ha jelenleg nem edzősködik, utoljára melyik korosztállyal foglalkozott? U 6, U 7, U 8, U 9, U 10, U 11, U 12, U 13, U 14, U 15, U 16, U 17, U 18, U 19, felnőtt
 19. Melyik az Önhez legjobban illeszkedő konfliktuskezelő magatartás? *(Kérem, hogy csak egy betűt karikázzon be!)*
 - A. Saját érdekeimet háttérbe helyezem, teret engedek a játékosok akaratának.
 - B. Keresem a közös megoldásokat, ezért a játékosok véleményét figyelembe veszem döntéseim meghozatalakor.
 - C. Minden esetben nekem van igazam, nem engedem a játékosok akaratát érvényre jutni.
 - D. A közös megoldásokban csak részben engedem a játékosok akaratát érvényesülni.
 - E. A problémákkal nem foglalkozom, inkább hagyom a dolgokat a maguk útján haladni.
 20. Milyen típusú edzőnek tartja magát? *(Kérem, hogy csak egy betűt karikázzon be!)*
 - A. A játékosok véleménye az elsődleges.
 - B. A játékosok véleményét is figyelembe veszem döntéseim meghozatalakor.
 - C. A játékosok véleményét nem veszem figyelembe, a saját véleményem szerint döntök.

Köszönöm, hogy kitöltötte a kérdőívet és válaszaival segítette munkánkat!