

A csapatjátékosság mint új kompetencia kapcsolata az oktatás különböző szintjeihez

Teamwork as a new competency in relation to different levels of education

MÉSZÁROS ÁDÁM egyetemi tanársegéd, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar – Közgazdaságtudományi, Pénzügyi és Számviteli Intézet, email: meszaros.adam@uni-obuda.hu

PROF. DR. CSISZÁRIK-KOCSIR ÁGNES egyetemi tanár, Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar – Közgazdaságtudományi, Pénzügyi és Számviteli Intézet, email: kocsir.agnes@kgk.uni-obuda.hu

DOI: <https://doi.org/10.65513/MaMi.2025.12.15>

Abstract

The 21st century has redrawn the map of competencies. New concepts have emerged, such as agility, teamwork, project-based thinking, and the list goes on. "Team player" is a common buzzword in resumes, which we use to describe ourselves based on our own assessment. However, many factors can influence teamwork skills during our studies, not only on the practical side, but also due to the nature of the educational module. The project approach, especially in agile methodology, places a strong emphasis on teamwork, so learning about and developing these skills can be important during our studies. In our study, we undertake to map the background factors of teamwork, which is often interpreted as a mystery, based on the results of primary quantitative research, using statistical methods and correlation analyses as a function of educational levels and training characteristics.

Keywords: teamwork, psychological safety, agile

JEL codes: I21, J24, M53, C12

Absztrakt

A XXI. század újraírta a kompetenciák térképét. Olyan új fogalmak jelentek meg, mint az agilitás, a csapatmunka, a projektszemlélet és még sorolhatnánk a listát. A „csapatjátékos” egy jellegzetes hívószó az önéletrajzokban, melyet saját megítélésünk alapján használunk magunkra. A csapatjátékosságra azonban sok tényező hathat már a tanulmányaink során is, nem csak a gyakorlati oldalon, hanem már az oktatási modul milyenségéből adódóan is. A projektszemlélet, kiváltképpen az agilis metodológiában a csapatmunka kiemelt szereppel bír, így megismerése és fejlesztése már a tanulmányok során is fontos lehet. Tanulmányunkban arra vállalkozunk, hogy a misztifikumként értelmezett csapatjátékosság egyes háttértényezőit térképezzük fel egy primer kvantitatív kutatás eredményei alapján az oktatási szintek és képzési jellemzők függvényében statisztikai módszerek és összefüggésvizsgálatok használatával.

Kulcsszavak: csapatjátékosság, csapatmunka, pszichológiai biztonság, Agile

JEL-kódok: I21, J24, M53, C12

1. Bevezetés

A csoportot a csapattól első sorban az különbözteti meg, hogy a csoporthoz legalább két fő szükséges, illetve egy kinevezett vezető irányítja a munkát és feladatai közé tartozik a célok kijelölése, az erőforrások biztosítása, valamint az eredmények értékelése. Ezzel szemben a csapatmunka során gyakran előfordulhat, hogy a vezető személye változik a munkafolyamat alatt, mivel a csapattagok tudják, ki melyik feladatot tudja a legjobban megvalósítani, így a vezetői szerep az adott munkafolyamat során más tagra tevődik a hatékonyság érdekében. A csapatmunka különösen hasznos a komplex feladatok elvégzésekor, amikor újszerű vagy többféle megoldás szükséges, míg csoportot akkor érdemes felkérni egy adott munka elvégzésére, ha az egyes alfeladatok eltérő szaktudást igényelnek, jól definiált, rutintevékenységek, vagy ha szűkös határidő alatt kell elvégezni az adottfeladatot (Beck – Bíró, 2022). A csoportokra jellemző külső nyomással és ellenőrzéssel szemben, a csapatok elsődleges motivációja a csapat belső motivációja, azaz egy erős elköteleződés a közös cél iránt, ahol minden tag felelősséget érez társaiért, hozzá tud járulni a közös tudáshoz, erősíti, ösztönzi, támogatja a másikat és lehetősége van véleményt formálni (Nagy, 2024). Ezt támasztja alá Huszák és Garai-Fodor (2025) kutatása is, amely szerint az empátián alapuló együttműködés és a generációk közötti megértés jelentősen erősíti a csapaton belüli bizalmat és a hatékony közös munkát.

A csapatmunka egy együttműködési folyamat, amely lehetővé teszi az átlagos emberek számára, hogy rendkívüli eredményeket érjenek el (Scarnati, 2001). A pszichológiailag biztonságos csapatok mérsékelt kockázatokat vállalhatnak, véleményt nyilváníthatnak, kreatívak és kísérletezőek lehetnek anélkül, hogy félnének az ítéletektől vagy a kudarcoktól. Ezekben a csapatokban a tagok úgy érzik, hogy elfogadják és megbecsülik őket, és önmaguk lehetnek anélkül, hogy tartanának a karrierjüket, önképüket vagy státuszukat érintő negatív következményektől (Evans, 2022). A pszichológiai biztonság kulcsfontosságú a sikeres csapatmunkához, hiszen több kutatás rámutatott, hogy jelentősen befolyásolja a csapatok teljesítményét és a tagok közötti kommunikációt (Passariello & Tarrant, 2024).

A pszichológiai biztonság a csapat tagjai számára biztosíthatja a kockázatvállalást az interperszonális interakciók alatt, ami a hatékony együttműködés nélkülözhetetlen eleme (Soola et al, 2021). Megtalálhatók ellentmondásos kutatások is. Egyes tanulmányok szerint a pszichológiai biztonság közvetlenül befolyásolhatja a csapat teljesítményét (Budianto et al, 2020), míg mások szerint a csapatok érzelmi intelligenciája (EQ) játssza a közvetítő szerepet a pszichológiai biztonság és a csapatdöntések

hatékonysága között (Harper & White, 2018; Zhou et al, 2020). A pszichológiai biztonság érzését, meglétét és szintjét a csapatok összetétele, például a nemek közötti sokféleség, is befolyásolhatja (Miller et al, 2022).

Az Agile mint módszertan, vagy filozófia, vagy nevezhetjük gondolkodásmódnak is, egy olyan projektmenedzsment stratégiára utal, amellyel egy új termékeket hoznak létre egy gyorsan változó piacon, amelyet a változások jellemeznek, ahol termék inkrementálisan, iteratívén fejlődik, de mindig működő darabakkal bővül (Cohn, 2010). Jellegeből adódóan az Agile is kiemelten foglalkozik a csapatmunkával és csapatfelelősséggel.

Az Agilis kiáltvány mellett található 12 pontba szedett alapelveit megfigyelve kirajzolódnak bizonyos témakörök szerinti csoportjai az alapelveknek. A csapatmunkára és kommunikációra vonatkozó elvek (Beck, 2001):

- „A leghatásosabb és leghatékonyabb módszer az információ átadásának a fejlesztési csapaton belül, a személyes beszélgetés.”
- „A legjobb architektúrák, követelmények és rendszertervek az önszerveződő csapatoktól származnak.”
- „A csapat rendszeresen mérlegeli, hogy miképpen lehet emelni a hatékonyságot, és ehhez hangolja és igazítja az működését.”

Az ember a kulcsa egy sikeres projektnek, hiszen egy jól kidolgozott folyamat mit sem ér, ha a benne résztvevő emberek szakmailag nem eléggé kompetensek. Ugyanakkor a megfelelő szakemberek alkalmazása is hiábavaló, ha a munkafolyamat nincs megfelelően kialakítva. Az ember akkor a leghatékonyabb a munkavégzés során, ha csapatban tud dolgozni. Az együttműködés és a csapat fontossága nagyobb lehet, mint a szakmai kompetencia vagy a használt eszközök. Ezt erősítik meg Garai-Fodor és Huszák (2025) eredményei is, akik rámutattak, hogy a generációk közötti fejlődési és önismereti folyamatokban a közös munka és a támogatási formák kiemelt szerepet kapnak.

Ezért először a csapatot kell létrehozni és optimalizálni, majd ehhez a csapathoz kell a környezetet megfelelően kialakítani (Robert & Martin, 2006). Az egyik legismertebb és széles körben használt agilis keretrendszer, a Scrum, szintén kiemelt figyelmet fordít a csapatra, melyhez néhány alapvető értéket határoz meg, amelyek közé tartozik az elkötelezettség, a fókusz, a nyíltság és a bátorság (Schwaber & Sutherland, 2017). A tisztelet értéke arra utal, hogy mindenkit egyenrangú félként kezeljenek, függetlenül koruktól, végzettségüktől vagy társadalmi helyzetüktől. A Scrum csapatban a csapat felelőssége közös, és a csapat eredménye a legfontosabb (Guthrie, 2022).

A bátorság azt jelenti, hogy szembe kell nézni a nehéz kihívásokkal, nem halogatva vagy átadva azokat egy kollégának. Arra is törekedni kell, hogy nyitottak és őszinték legyünk minden érdekelt féllel szemben, félelem nélkül. Ez magában foglalja, hogy őszintén megmondjuk a csapattagoknak, ha valamit újra kell csinálni, vagy ha a folyamatok nem megfelelően működnek (Kissflow, 2022). A Scrum csapat tagjai elkötelezettek a csapat céljaiért végzett munka és egymás támogatása iránt. Elsődleges fókuszuk a Sprint során végzett munka, a lehető legjobb előrehaladás elérése a kitűzött célok érdekében. A Scrum csapat és a megrendelők nyíltan kommunikálnak a munka és a felmerülő kihívások kapcsán. A Scrum csapat tagjai tisztelettel és hozzáértéssel tekintenek egymásra, független, együttműködésre érdemes kollégákként (Schwaber & Sutherland, 2017).

Egy önszerveződő csapatban, a csapat maga dönti el, hogyan osztja fel a munkát, ki és mikor végzi el a feladatokat, valamint hogyan reagál a változásokra. A döntések a csapat közös döntései, így a felelősség is közös. Ez elősegíti a belső információáramlást és lehetőséget ad arra, hogy a junior kollégák is

hozzáadott értéket teremtsenek. A csapat rendszeresen önreflexiót tart, és maga dönti el, hogyan tud hatékonyabban dolgozni. A folyamatos fejlődés módját is a csapat határozza meg, így akár csapat szinten is dönthetnek, ha egy csapattaggal probléma merülne fel. A Scrum csapatban nincs hierarchia, vagyis nincs alá- és fölérendeltség (Sidharth, 2019). A keresztfunkcionalitás azt jelenti, hogy a csapat minden tagja rendelkezik a működő, kész termék létrehozásához szükséges képességekkel, tudással és készségekkel. Az ilyen összetételű csapatok jellemzően rövidebb idő alatt és jobb minőségben tudnak befejezett munkát szállítani, mivel nincs külső függőségük, hiszen minden szükséges erőforrás a csapaton belül megtalálható (PMI, 2018).

A felsőoktatásban is jelen lévő csapat és csoportfeladatokban is megjelenik a csapatmunka fő esszenciája, hogy többen együtt dolgozunk valamilyen cél eléréséért. A feladatok megosztása kulcsfontosságú, ezért előnyös, ha a csapat viszonylag vegyes összetételű, így itt is megjelenik a Scrum keretrendszerben is használt kereszt funkcionalitás fogalma, azaz nem az a legcélravezetőbb, ha mindenki mindenhez ért, hanem ha a csapat tagjai sokféle kompetenciával és speciális tudással rendelkeznek. A feladatok elvégzése során fontos az önismeret és a megbízhatóság, hiszen az eredmény nem az egyéni teljesítményen, hanem a csapat egészének sikerén múlik (Felvi, 2022). Ugyanez a jelenség figyelhető meg a vállalkozások esetében is, ahol ezek a különböző kompetenciák és tudások összegződnek a cégen belül így a céges projektek és innovációs projektek sikeressége a csapatmunka eredményeként tudható be (Skoll, 2024).

Egy csapatnak közös célja vagy küldetése van, ahol a csapattagok hatékony, kölcsönös kapcsolatokat alakíthatnak ki a csapat céljainak elérése érdekében (Harris & Harris, 1996). A csapatmunka sikere számos összetett tényezőtől függ, mint például a koordináció hatékonysága, a kölcsönös bizalom, a csapategység, a megosztott vezetés és a közös célok világos meghatározása. Különösen a tudás koordinációja játszik kiemelkedő szerepet a csapat teljesítményében, amelyet a bizalom és a csapategység erősít (Paul et al, 2016). A megosztott vezetési modell, amelyben a csapattagok időszakosan átveszik a vezetői feladatokat, jelentősen hozzájárulhat a csapat teljesítményének növekedéséhez, különösen akkor, ha a csapattagok között erős kölcsönös bizalom alakul ki. Amikor a csapattagok időről időre felváltva töltik be a vezetői szerepet, és egyben bíznak is egymás képességeiben, az fokozza a felelősségvállalást, a motivációt és a csapat összetartását (Han et al, 2024).

A csapatmunka dinamikája önmagában is rendkívül dinamikus jellegű lehet, és rövid idő alatt is jelentős változásokat mutathat. Ezek a változások összefüggésbe hozhatók a napi csapategységgel, a munkavégzés iránti elkötelezettséggel, valamint a közös célok elérésével (Klasmeier & Rowold, 2021).

A csapatok közötti bizalom és a megosztott vezetési modell közvetlen és közvetett módon is hatással van a csapatok hatékonyságára. Mindkét tényező hozzájárul a jobb együttműködéshez, a fokozott elkötelezettséghez és a magasabb teljesítményhez (Han et al, 2024; Donati, 2013). A csapatok közös céljainak világos meghatározása jelentősen hozzájárul a csapategység erősítéséhez és a csapat teljesítményének növeléséhez. A közös célok irányt mutatnak a csapat számára, fokozzák a motivációt és segítenek a csapattagoknak összpontosítani a legfontosabb feladatokra (Widmeyer & Ducharme, 1997).

2. Anyag és módszer

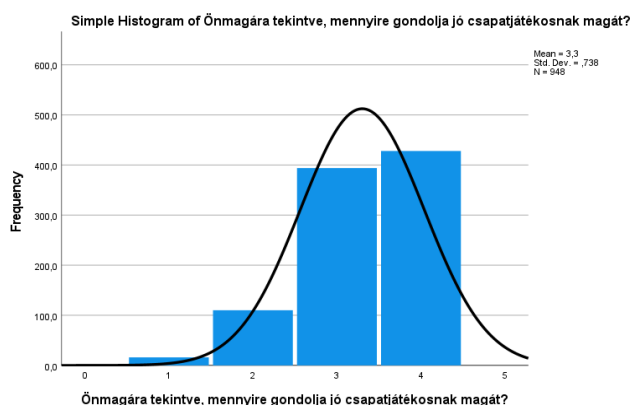
A kutatás alapja egy Magyarországon végzett, online kérdőív segítségével gyűjtött kvantitatív minta. A felmérés 2024 első és második negyedéve alatt volt elérhető az adatgyűjtés idejére. A célközönsége első sorban jelenleg tanulmányokat folytató személyek, akik az oktatás bármelyik szintjén tanulnak, de a

kérdőív lehetőséget adott arra, hogy a tanulmányaikat befejezők is kitöltsék, válaszaik relevánsnak tekinthetők. A kutatás célja a csapatjátékossági szint vizsgálata az oktatás különböző szintjein. A kérdőív különböző oktatáshoz kapcsolódó fórumon, levelezőlistán, egyetemi hallgatói önkormányzatok segítségével került terjesztésre. A felmérési időszak lezártaival a kitöltők száma 948 fő volt, mely elemszám nem igényelt adattisztítást és mivel teljesen anonim, megfelelt a GDPR előírásainak. A kutatás során a kérdőív a Google Forms online kérdőív szerkesztőben készült, majd a Microsoft 365 Excel táblázatkezelőben történt az adatrendezés és különféle tervezések és előkészületek, valamint IBM SPSS statisztikai szoftverben a statisztikai elemzések. A statisztikai vizsgálatok során használt tesztek és mérések: átlag, szórás, minimum, maximum, konfidencia intervallumok, hisztogram, egyszerű varianciaanalízis (one-way ANOVA), kétszemponos varianciaanalízis (two-way ANOVA), Tukey HSD post-hoc teszt, független mintás t-próba, hatásméret számítás (Cohen's d, Hedges' correction).

3. Kutatás

A kutatás célja annak vizsgálata volt, hogy az oktatási intézmények önmagukban a szintek, tagozatok, területek esetében van-e különbség a csapatjátékosságban. A kérdőív "Önmagára tekintve, mennyire gondolja jó csapatjátékosnak magát?" kérdésre összesen 948 válaszadó válasza alapján a csapatjátékosság pontszámok 1 és 4 között szóródtak, az átlagos pontszám 3.30 (szórása = 0.738). Ez azt jelzi, hogy a válaszadók általában pozitívan értékelték saját csapatjátékosságukat, mivel az átlag közelebb van a felső értékhez (4), mint az alsóhoz (1). A szórás viszonylag alacsony, ami arra utal, hogy a válaszok többsége közel áll az átlaghoz, tehát a válaszadók véleménye nem különbözik jelentősen egymástól ebben a kérdésben. A "Csapatjátékosság" függő változó eloszlása hisztogrammal és normál eloszlás görbével kerültek megvizsgálásra. Az eredmények alapján az átlagos csapatjátékosság pontszám 3.30 (szórás = 0.738).

1. ábra: csapatjáték szintje



Forrás: saját kutatás, IBM SPSS, 2024Q2, N=248

A hisztogram ábrán látható, hogy az adatok eloszlása viszonylag szimmetrikus, és közel áll a normál eloszláshoz. Az eloszlás központi tendenciája azt mutatja, hogy a válaszadók többsége magas pontszámokat adott magának csapatjátékosság szempontjából, mivel a leggyakoribb értékek a 3-as és 4-es pontszámok. A normál eloszlás görbéje jól illeszkedik az adatokra, ami azt jelzi, hogy az adatok eloszlása nagyjából normális eloszlást követ. Az eloszlás balra ferde, ami azt mutatja, hogy néhány válaszadó alacsonyabb pontszámot adott magának, de ezek az értékek nem jelentősek a minta egészét tekintve.

Az eloszlás vizsgálata alapján nincs jelentős kiugró érték, ami tovább erősíti az eredmények megbízhatóságát. Az adatok terjedése és központi tendenciája alapján elmondható, hogy a válaszadók nagy része pozitívan értékeli saját csapatjátékosságát. Az első vizsgálat arra vonatkozott, hogy a különböző tanulmányi szinteken tanuló hallgatók között van-e szignifikáns különbség abban, hogy mennyire gondolják magukat csapatjátékosnak. Az elemzéshez ANOVA (Analysis of Variance) teszt került alkalmazásra annak meghatározására, hogy a különböző tanulmányi szintek közötti átlagok különböznek-e egymástól statisztikailag jelentős mértékben (Kenton, 2024).

A tanulmányok a válaszok alapján 4 szintbe kerültek besorolásra: A középiskolai vagy gimnáziumi-, a nem diplomát adó képzések (felsőoktatási szakképzés), az alapdiplomát adó és a diplomára épülő (mester, postgraduális és doktori) képzésekre.

1. táblázat: leíró statisztika: csapatjátékosság tanulmányi szintek szerint

	N	Átlag	Szórás
Középiskola / Gimnázium	124	3,31	0,712
Diplomát nem adó képzés	348	3,29	0,765
Alapdiplomát adó képzés	376	3,26	0,724
Diplomára épülő képzés	100	3,50	0,704
Összesen	948	3,30	0,738

Forrás: Saját kutatás: 2024Q2, N=948

A csapatjátékosság pontszámainak átlagai alapján megállapítható, hogy a diplomára épülő képzés hallgatói értékelik magukat a legjobbnak csapatjátékosként (3.50), míg az alapdiplomát adó képzés hallgatói a legalacsonyabbra (3.26). A többi csoport átlagai a kettő között helyezkednek el. Az eredmények arra utalhatnak, hogy a tanulmányi szint befolyásolhatja az egyének önértékelését csapatjátékosként. A diplomára épülő képzésben részt vevők általában magasabbra értékelik csapatjátékosságukat, míg az alapdiplomát adó képzés hallgatói alacsonyabbra. Az ANOVA vizsgálat táblázata bemutatja a tanulmányi szintek közötti különbségek varianciaforrásait, a szabadságfokokat (df), a négyzetösszegeket (Sum of Squares), a középnégyzetet (Mean Square), az F-statisztikát, és a szignifikancia értéket (Sig.).

2. táblázat: ANOVA vizsgálat: csapatjátékosság és tanulmány szint

Forrás	Négyzetek összege	df	Négyzet középérték	F	Sig.
Csoportok között	4.641	3	1.547	2.857	0.036
Csoportokon belül	511.077	944	0.541		
Összesen	515.717	947			

Forrás: Saját kutatás: 2024Q2, N=947

A tanulmányi szintek közötti különbség szignifikáns (Sig=0.036), ami azt jelenti, hogy van statisztikailag jelentős különbség a csapatjátékosság pontszámaiban a különböző tanulmányi szintek között. Mivel az ANOVA vizsgálata kimutatta, hogy van statisztikailag szignifikáns különbség a csapatjátékosság pontszámaiban a különböző tanulmányi szintek között, Tukey post hoc teszt (Maurice et al, 2022) került elvégzésre, hogy mely csoportok között vannak ezek a különbségek. A Tukey teszt kimutatta, hogy a diplomára épülő képzés és az alapdiplomát adó képzés között szignifikáns különbség van (Sig = 0.020), ahol a diplomára épülő képzés hallgatói magasabb csapatjátékosság pontszámokat

érték el. A tanulmányok szintje mellett vizsgálatra került a tanulmányok típusa is. Ebben három kategóriába lettek sorolva a válaszok: Középiskolai vagy gimnáziumi tanulmányok, gazdasági és egyéb tanulmányok.

3. táblázat: leíró statisztika: csapatjátékosság tanulmányi területek szerint

	N	Átlag	Szórás
Középiskolai / gimnáziumi (általános)	82	3,32	0,683
Gazdaság tudományok	526	3,33	0,742
Egyéb tudományok, területek	340	3,25	0,743
Összesen	948	3,30	0,738

Forrás: Saját kutatás: 2024Q2, N=948

4. táblázat: ANOVA vizsgálat: csapatjátékosság és tanulmány terület

Forrás	Négyzetek összege	df	Négyzet középérték	F	Sig.
Csoportok között	1,604	2	0,802	1,474	0,230
Csoportokon belül	514,113	945	0,544		
Összesen	515,717	947			

Forrás: Saját kutatás: 2024Q2, N=947

Az ANOVA elemzés eredményei alapján nincs szignifikáns különbség a csapatjátékosság pontszámaiban a különböző tanulmányi szakok között. A leíró statisztikák azt mutatják, hogy a legmagasabb átlagos csapatjátékosság pontszámot a gazdaságtudományok szakosok érték el (átlag = 3.33, szórás = 0.742), míg a legalacsonyabb pontszámot az egyéb tudományok, területek szakosok kapták (átlag = 3.25, szórás = 0.743). A Tukey post hoc teszt eredményei alapján nincs szignifikáns különbség a különböző tanulmányi szakok között a csapatjátékosság pontszámaiban. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók tanulmányi szakja nincs jelentős hatással a csapatjátékosság önértékelésére.

A tanulmányok tagozatának vizsgálatához (nappali vagy egyéb tagozat) független mintás t-próbára került sor.

5. táblázat: leíró statisztika: csapatjátékosság tagozat szerint

	N	Átlag	Szórás
Nappali	668	3,25	0,738
Egyéb tagozat	280	3,44	0,721

Forrás: Saját kutatás: 2024Q2, N=947

Levene's Test for Equality of Variances:

- F érték: 0.263
- Sig. érték: 0.608
- t-teszt az átlagok egyenlőségének tesztelésére:
- Equal variances assumed:
- t érték: -3.644

- df: 946
- Sig. (2-tailed): 0.000
- Mean Difference: -0.190
- Std. Error Difference: 0.052
- 95% Confidence Interval: -0.293 - -0.088

A Levine teszt nem szignifikáns (Sig = 0.608), mely alapján hogy feltételezhetők az egyenlő varianciák a nappali és egyéb tagozatos hallgatók csoportjai között, ezért az "Equal variances assumed" eredményeket kell figyelembe venni.

Equal variances not assumed:

- t érték: -3.681
- df: 535.363
- Sig. (2-tailed): 0.000
- Mean Difference: -0.190
- Std. Error Difference: 0.052
- 95% Confidence Interval: -0.292 - -0.089

A teszt eredményei szignifikáns különbséget mutatnak a nappali és az egyéb tagozatok között a csapatjátékossági pontszámaiban. Az egyéb tagozatú hallgatók átlagos csapatjátékosság pontszáma 3.44 (szórás = 0.721), míg a nappali tagozatú hallgatók átlagos pontszáma 3.25 (szórás = 0.738). A hatás nagysága közepes, amit a Cohen's d (-0.259) és a Hedges' correction (-0.259) értékei is alátámasztanak. Ez azt jelenti, hogy az egyéb tagozatú hallgatók szignifikánsan magasabbra értékelik a csapatjátékosságukat, mint a nappali tagozatú hallgatók.

4. Konklúzió

Abban, hogy a kitöltők mennyire gondolják magukat csapatjátékosnak, a válaszadók többsége magas pontszámokat adott magának. A csapatjátékosság mértéke a tanulmányok attribútumaira vonatkozóan szignifikáns különbségek vannak. A kutatás során a tanulmányok szintje és tagozata esetén jelent meg kimutatható eredmény, míg a tanulmányok területére vonatkozóan nem volt kimutatható szignifikáns különbség. Ez arra engedhet következtetni, hogy a tudományág maga nincs hatással a csapatjátékosságra, a gazdasági vonalon. A nappali tagozathoz képest az egyéb tagozatos hallgatók magasabb pontszámokat értek el, ami arra utalhat, hogy ezek a hallgatók jobban érzik magukat csapatjátékosként, mint a nappali tagozatos társaik. Ennek oka, hogy jellemzően ezek a hallgatók dolgoznak a tanulmányaik mellett és valószínűleg a munkájuk során nem egyedül, hanem egy csapat tagjaként tevékenykednek, így folyamatos gyakorlatban lévő csapatmunkában vesznek részt. A diplomára épülő képzés hallgatói általában magasabb pontszámokat értek el, viszont a nem diplomát adó képzések és a középiskolai tanulmányokban résztvevők magasabb csapatjátékossági pontot adtak az alapidiplomát adó képzésnél. A páronkénti összehasonlítások eredményei szerint a diplomára épülő képzés és az alapidiplomát adó képzés között van szignifikáns különbség, ahol a diplomára épülő képzések hallgatói magasabb csapatjátékosság pontszámokat értek el. Ez magyarázható azzal, hogy ezek a válaszadók már elvégeztek egy képzést, mely során több csoportos feladatot végezhettek el, így több tapasztalatot szereztek ilyen téren. Az alapidiplomát adó képzések esetében így a csapatmunkára és csoportos feladatokra nagyobb hangsúlyt érdemes fektetni.

Felhasznált irodalom

- Bathia, S.** (2019). *Professional Scrum Master II quick reference guide & exam questions*.
- Beck, K., Beedle, M., van Bennekum, A., Cockburn, A., Cunningham, W., Fowler, M., ... Thomas, D.** (2001). *Manifesto for Agile Software Development*. <https://agilemanifesto.org>
- Beck-Bíró, K.** (2022, February 14). *Egyéni, csapat- vagy csoportmunka: Mikor melyik a hatékony?* HRPOWER – Leadership & Management. <https://hrpwr.hu/cikk/egyeni-csapat-vagy-csoportmunka-mi-alapjan-dontsuk-el-melyik-lesz-hatekony>
- Budianto, T., Kismono, G., Susanto, E., & Sitalaksmi, S.** (2020). Team monitoring: Does it matter for team performance? Moderating role of team monitoring on team psychological safety and team learning. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 35(2), 81–97.
- Cohn, M.** (2010). *Succeeding with agile: Software development using Scrum*. Pearson Education.
- Donati, S.** (2013). *An input–process–output approach to interorganizational teams*. Doctoral dissertation, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.
- Evans, M.** (2022.10.12.). *Psychological safety: Building high-performing teams*. Forbes Business Council. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/10/12/psychological-safety-building-high-performing-teams/>
- Felvi.hu.** (2022.09.14.). *Csapatban könnyebb*. https://www.felvi.hu/hallgatoknak/karrier/csapatban_konnyebb
- Garai-Fodor, M., & Huszák, N.** (2025). Generational perceptions of the role of coaching in self-awareness, self-development and career path planning. In IEEE (Ed.), *2025 IEEE 29th International Conference on Intelligent Engineering Systems (INES)*, 387–391.
- Geraghty, M. A.** (2022-04.09.). *Post-hoc analysis – Tukey’s honestly significant difference (HSD)*. LibreTexts Statistics. <https://stats.libretexts.org>
- Guthrie, G.** (2025.10.12.) *What are the 5 Scrum values, and why are they important?* Backlog. <https://nulab.com/learn/project-management/what-are-the-5-scrum-values-and-why-are-they-important/>
- Han, S. J., Kim, M., & Beyerlein, M.** (2024). The mediating effect of team trust on shared leadership and team performance. *International Journal of Educational Management*. Advance online publication.
- Harper, S. R., & White, C. D.** (2013). The impact of member emotional intelligence on psychological safety in work teams. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(1), 1–17.
- Harris, P. R., & Harris, K. G.** (1996). Managing effectively through teams. *Team Performance Management*, 2(3), 23–36.
- Huszák, N., & Garai-Fodor, M.** (2025). Bridging generational gaps at workplace through empathy-driven simulation. In S. Albiez, I. Bitran, S. Conn, A. Mitsis, P. Ritala, M. Torkkeli, & M. Trabelsi (Eds.), *ISPIM Conference Proceedings*, 1–19.

- Kenton, W.** (2024). *What is analysis of variance (ANOVA)?* Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/a/anova.asp>
- Kissflow.** (2022). *How to apply 5 Scrum values to your everyday work life.* <https://kissflow.com/project/agile/how-to-apply-5-scrum-values/>
- Klasmeier, K. N., & Rowold, J.** (2022). A diary study on shared leadership, teamwork engagement, and goal attainment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 36–59.
- Martin, R. C., & Martin, M.** (2006). *Agile principles, patterns, and practices in C#*. Prentice Hall.
- Miller, S., Jablokow, K., Cole, C., & Mohammed, S.** (2022). The impact of gender on individual perceptions and team psychological safety in engineering design teams. *Journal of Mechanical Design*, 144(12).
- Nagy, N.** (2024.03.11.). *Csoportból csapat – Együtt hegyeket mozgatunk.* Behaviour – A HR magazin. <https://behaviour.hu/csoportbol-csapat-egyutt-hegyeket-mozgatunk/>
- Passariello, M., & Tarrant, C.** (2024). Psychological safety in an ECMO retrieval team: A qualitative study to inform improvement. *BMJ Open Quality*, 13(2), e002706. <https://doi.org/10.1136/bmj-oq-2023-002706>
- Paul, R., Drake, J. R., & Liang, H.** (2016). Global virtual team performance: The effect of coordination effectiveness, trust, and team cohesion. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 59(3), 186–202. <https://doi.org/10.1109/TPC.2016.2583319>
- Project Management Institute.** (2018). *Agilis gyakorlati útmutató*. Akadémiai Kiadó.
- Scarnati, J. T.** (2001). On becoming a team player. *Team Performance Management*, 7(1–2), 5–10.
- Schwaber, K., & Sutherland, J.** (2017). *The Scrum guide*. <https://scrumguides.org>
- SKOLL Learning Technologies.** (2024, January 25). *Csapatmunka: Fogalma, jelentése és legfontosabb szabályai.* <https://skoll.hu/csapatmunka/>
- Soola, A. H., Mirzaei, A., Ajri-Khameslou, M., & Bahari, Z.** (2021). *Identifying predictors of patient safety competency based on teamwork and psychological safety among emergency nurses.* Research Square.
- Widmeyer, W. N., & Ducharme, K.** (1997). Team building through team goal setting. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1), 97–113. <https://doi.org/10.1080/10413209708415385>
- Zhou, W., Vredenburg, D., & Zhu, Z.** (2020). Emotional intelligence, psychological safety, and team decision making. *Team Performance Management*, 26(1–2), 123–141.