

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
STUDIJU PROGRAMMA "SPORTS, TEHNOLOĢIJAS UN SABIEDRĪBAS VESELĪBA"

**Motivācija saistībā ar uztverto atbalstu un trenera vadības stilu komandu
sporta veidos 16 līdz 24 gadus vecu sportistu vidū**

BAKALAURA DARBS

Autors: **Nikola Brahmane**

Studenta apliecības Nr.: nb19020

Darba vadītājs: asoc. prof. Dr. psych. Aleksandrs Koļesovs

Rīga 2022

ANOTĀCIJA

Nosaukums: Motivācija saistībā ar uztverto atbalstu un trenera vadības stilu komandu sporta veidos 16 līdz 24 gadus vecu sportistu vidū.

Aktualitāte: Latvijas sporta politikas pamatnostādņu prioritārais virziens ir bērnu un jauniešu sports. Nozīmīga ietekme jaunieša motivācijā ir trenerim, kurš var bērnu un jauniešu gan attīstīt un virzīt pretī profesionālajam sportam, gan ietekmēt negatīvi un izraisīt vēlmi pārstāt nodarboties ar sportu.

Darba mērķis: noskaidrot, kā trenera vadības stils un uztvertais atbalsts ietekmē 16 līdz 24 gadus vecu sportistu motivāciju komandu sporta veidos

Pētījuma metode: Kvantitatīvs pētījums, kurā piedalījās 16 līdz 24 gadus veci komandu sporta veidu pārstāvji. Dalībnieki aizpildīja aptauju, kurā izvērtēja apgalvojumus par motivāciju sportot, trenera atbalstu un autonomu trenēšanu.

Rezultāti: Iekšējās motivācijas veidi pozitīvi korelēja savā starpā. Tāda pati situācija bija sastopama arī korelācijās starp ārējās motivācijas veidiem. Visvairāk statistiski nozīmīgi dati bija sastopami saistībā ar amotivāciju, kur tā negatīvi korelēja ar iekšējo motivāciju ($r=-0,52$) un pozitīvi ar ārējo motivāciju ($r=0,50$). Autonoma trenēšana pozitīvi korelēja ar uztverto atbalstu ($r=0,40$).

Secinājumi: Saikne starp sportista motivāciju, uztverto atbalstu un trenera vadības stilu netika atklāta, taču starp autonomu trenēšanu un uztverto atbalstu saikne ir pozitīva.

Atslēgas vārdi: motivācija, vadības stils, komandu sporta veidi, treneris, jaunieši

ABSTRACT

Title: Motivation in connection with perceived support and coaches' leadership style in team sports among 16 to 24 year old athletes

Topicality: The priority direction of Latvia's sports policy guidelines is children's and youth sport. A coach has a significant influence on the motivation of a young athlete, who can both develop and direct the child towards professional sports, as well as have a negative impact and cause a desire to stop playing sports.

Aim of the study: To find out how coaches' leadership style and perceived support affect the motivation of 16 to 24 year old athletes in team sports

Methods: A quantitative study of 16 to 24 year old team sports participants. Participants completed a questionnaire that assessed statements about motivation to play sports, perceived support and autonomous training.

Results: Types of intrinsic motivation positively correlated with each other. The same situation was found in the correlations between the types of external motivation. The most statistically significant data were found in relation with amotivation where it negatively correlated with intrinsic motivation ($r=-0,52$) and positively with external motivation ($r=0,50$). Autonomous coaching positively correlated with perceived support ($r=0,40$).

Conclusion: The link between athlete's motivation, perceived support and coaches' leadership style was not found, but the link between autonomous coaching and perceived support is positive.

Key words: motivation, leadership style, team sports, coach, youth

SATURS

Ievads.....	5
1. SPORTA TRENERIS.....	6
1.1. Sporta treneris kā personība un vadītājs	6
1.2. Sportista un trenera mijiedarbība	7
1.3. Uztvertais atbalsts	9
2. TRENERU VADĪBAS STILI	11
2.1. Demokrātiskais vadības stils.....	11
2.2. Autokrātiskais vadības stils.....	12
2.3. Liberālais vadības stils.....	13
2.4. Autoritatīvais stils	14
3. MOTIVĀCIJA.....	16
3.1. Iekšējā motivācija	16
3.2. Ārējā motivācija.....	18
3.3. Motivācija sastībā ar dzimumu un sporta mērķi	19
3.4. Amotivācija.....	20
3.5. Pašnoteikšanās teorija	21
3.6. Bērnu un jauniešu sports saistībā ar motivāciju.....	22
4. KOMANDAS PĀRVALDĪBA	24
4.1. Komandas veidošana	24
4.2. Komandu koncepts un tipi sportā	24
4.3. Komandas mijiedarbība un saliedētība	25
METODE	28
REZULTĀTI	30
DISKUSIJA	32
SECINĀJUMI	35
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI	36
PIELIKUMI.....	44
1. pielikums	44
2. pielikums	47

IEVADS

Pamatojoties uz Ministru kabineta izdoto rīkojumu par dokumentu “Sporta politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam”, prioritārais sporta politikas virziens šajā laika posmā ir bērnu un jauniešu sporta attīstība. Tas nozīmē, ka valstij ir jānodrošina apstākļi, kas ļautu ikvienam bērnam un jauniešiem iesaistīties sporta nodarbībās, piemērojot fizisko aktivitāšu veidus atbilstoši fiziskas sagatavotības līmenim (Izglītības un zinātnes ministrija, 2020). Viens no veidiem, kā jauniešiem attīstīt savu fizisko sagatavotību, ir iesaistīties kādā no komandu sporta veidiem. Šo komandu vadītājs ir sporta speciālists, kura uzdevums ir vadīt sporta treniņus (Sporta likums, 2002). Lai sasniegtu mērķi, komandas locekļiem ir jābūt vienotiem un motivētiem, tāpēc trenerim ir svarīgi izpētīt viņa radīto uztverto sociālo situāciju, un kā šī psiholoģiskā vide atbilst sportistu pieredzes kvalitātei un subjektīvajai pašsajūtai sporta vidē (Reinboth, 2004).

Darba mērķis – Noskaidrot, kā trenera uztvertais atbalsts un vadības stils ietekmē 16 līdz 24 gadus vecu jauniešu motivāciju komandu sporta veidos.

Pētnieciskais jautājums – Kāda ir saistība starp sportista motivāciju, trenera vadības stilu un uztverto atbalstu?

Darba uzdevumi:

- Iepazīties ar zinātnisko literatūru un pētījumiem par motivācijas veidiem, uztverto atbalstu un treneru vadības stiliem;
- Pamatojoties uz zinātniskās literatūras avotiem, izveidot aptauju, kura sniegtu priekšstatu par jauniešu motivāciju komandu sporta veidos;
- Aprakstīt un analizēt pētījumā iegūtos rezultātus.

1. SPORTA TRENERIS

1.1. Sporta treneris kā personība un vadītājs

Sporta trenēšana ir sabiedriska aktivitāte. Treneris ir tas cilvēks, kas sportistu māca un virza viņu uz sportiskajiem sasniegumiem. Papildus trenēšanai treneris spēj arī dot padomus ārpus sporta un attīstīt sportista personību (de Albuquerque, 2021). Gerijs Valtons (Gary Wallton) savā 1992. gadā ir uzsvēris, ka treneri bieži vien kalpo ne tikai par sporta prasmju skolotājiem, bet spēj mācīt arī prasmes, kuras paliek ar sportistiem visu mūžu (Brinton, 2015). Sporta trenēšanas centrā ir sarežģīta trenera un sportista mijiedarbība, kura izpaužas sporta kontekstā, kas pats par sevi ir definēts kā sociāli kulturāls prakses kopums. Neskatoties uz to, ka pētījumu skaits par jauniešu attīstību, izmantojot sportu, palielinās, tomēr īpaši maz ir zināms par treneru pedagoģiskās un psiholoģiskās uzvedības sekām (de Albuquerque, 2021). Katram sportistam ir vajadzīgs treneris, neatkarīgi no viņa sporta veida, vecuma, pieredzes un citiem faktoriem. Bieži redzams, ka pēc panākumiem augsta līmeņa čempionātos (piemēram, Eiropas čempionātā vai Olimpiskajās spēlēs) sportisti uzsver trenera atbalstu. To var redzēt viņu sniegtajās intervijās, kā arī slavenu sportistu autobiogrāfijās (piemēram, futbolista Deivida Bekhema un maratonistes Paulas Redklifas) (Davis, 2019).

Nenoliedzami, ka trenerim ir svarīga loma sportistu sniegumā. Katrs sportists vēlas trenēties pie gudra un spējīga trenera. Ja viņš prot labā līmenī vadīt treniņu un sacensību procesu, plānot nometnes, izbraukumus, komandas pasākumus, tad tas atspoguļosies uz sportistu efektivitāti, emocionālo stāvokli un labsajūtu. Talantīgs treneris vairāk ietekmēs sportistus tad, ja viņš rādīs viņiem pozitīvu piemēru, jo spilgta personība rada sportistos, it īpaši bērnos un jauniešos, vēlmi līdzināties cilvēkiem, kuri ietekmē viņu dzīvi. Viens no svarīgākajiem faktoriem ir atbilstoša personība, lai kļūtu par labu vadītāju. Lūiss Goldbergs (*Lewis Goldberg*) ir atzīmējis piecas svarīgākās vadītāja personības iezīmes: ekstraversija (sabiedriskums), emocionāla stabilitāte (nosvērtība, mierīgums), apzinīgums (atbildīgums, centīgums), iejūtība un atbalsts (empātija, spēja sadarboties, sirsnīgums) un intelekts (plaša iztēle, zinātkāre, izglītība). Trenera uzvedība ir atkarīga no konkrētās situācijas. Trenerim ir jāzina, kā palīdzēt savai komandai katrā situācijā, kurā ir vajadzīgs pozitīvs rezultāts, tāpēc viņam ir jābūt spēcīgai autoritātei (Ābele, 2018). Mērķis ir mudināt komandu sasniegt maksimālo potenciālu. Trenerim kopā ar spēlētājiem jāizvirza sasniedzami, taču prasīgi komandas mērķi. Spēcīga līderība kļūst par strīdīgu punktu, ja spēlētājus neinteresē sasniegt misiju un mērķus. Trenerim ir jāizveido spēcīga saikne, kas ietver uzticību un pārliecību no abām pusēm (Sugarman, 1999). Veids, kā spēlētāji mijiedarbojas un uzvedas treniņos un/vai sacensībās, var atšķirties no tā, kā trenera parādītā līdera uzvedība konkrētajā situācijā atbilst

trenera stiliem, ko spēlētāji vēlas, lai treneris viņiem parādītu. To darot, treneri var pielāgot savu trenera uzvedību, lai tā atbilstu sportistu vēlmēm un īpašībām, tādējādi, iespējams, uzlabojot trenera un sportista attiecības un sportistu ilgtermiņa iesaistīšanos sportā un sportisko sniegumu (Cruz, 2017). Trenerim ir jāuzņemas zināma atbildība par grupu un jābūt drosmei veicināt neatkarību. Pretējā gadījumā komandas locekļi uzvedīsies bezatbildīgi, ja sajūtīs, ka viņiem neuztic parūpēšanos par sevi. Komandā ir jābūt līdzsvaram, kurā treneris uzņemas savu daļu atbildības un daļu atdod komandas locekļiem (Sugarman, 1999). Plašu priekšstatu par treneri var iegūt, izvērtējot viņa vadības efektivitāti sacensību spriedzes momentos, kur jāizvēlas pareizā cīņas stratēģija, kā arī jāmaksimāli motivēt savus sportistus tā, lai spriedzes momentos viņu spējas nesamazinās satraukuma dēļ. Sagatavošanās šādām situācijām notiek treniņu laikā, kad treneris savus sportistus gatavo sacensībām. Treniņu daudzuma pārsvars pret sacensību daudzumu ir ievērojams, tāpēc daudz kas ir atkarīgs no trenera autoritātes. Daži no principiem, kas trenerim būtu jāievēro, ir cieņa un izpratne attiecībā pret sportistu, sportista interešu aizstāvēšana, rūpes un interese par sportista vēlmēm un vajadzībām, kļūdu piedošanas un konstruktīvas kritikas prasmes un sportista pašapziņas, pašmotivācijas un patstāvības sekmēšana (Ābele, 2018). Treneris savā praksē var pildīt vairākas lomas. Tas ir atkarīgs no komandas profesionalitātes. Ja komanda ir augsta līmeņa, tad treneris, visticamāk, pildīs tikai savus darba pienākumus, kas saistīti ar spēlētāju darbību laukumā, bet par pārējo parūpēsies viņa asistenti. Ja tiek trenēti bērni, jaunieši, amatieri u.c. sportisti, kuri nestratēģiski augstā līmenī, tad trenerim sanāk būt arī psihologam, organizatoram, sporta teorētiķim un praktiķim, kā arī dažreiz uzņemties sportista vecāka lomu (Ābele, 2018).

1.2. Sportista un trenera mijiedarbība

Kaut arī savas karjeras laikā sportisti izveido daudzas nozīmīgas attiecības, tomēr attiecības ar treneri ir viņu sportiskās attīstības un panākumu atslēga. M. Mena (M. Mann, 2009) savā pētījumā par koledžas sportistu motivāciju, izdegšanu un uztverto trenera uzvedību atzinusi, ka trenerim ir jāspēj analizēt trenera – sportista mijiedarbību (Mohammadzadeh, 2012). Sportistu un treneru attiecības bieži raksturo kā koncentrētas uz uzdevumiem, kuru mērķis ir nodrošināt mērķtiecīgu un jēgpilnu sociālo situāciju, kurā treneri un sportisti atbalsta viens otru, lai sasniegtu mērķus, kas ir svarīgi viņiem un viņu attiecībām. Laika gaitā tika sākti uzskatīt, ka šī partnerība ir vērsta gan uz treneri, gan sportistu. Šāda pieeja, kur treneris un sportists ir savstarpēji saistīti, visticamāk, darbosies kā līdzeklis, kas motivē, nodrošina, apmierina, mierina un atbalsta viņu sporta pieredzes un snieguma, kā arī vispārējās labsajūtas uzlabošanu (Davis, 2019). Trenera pārliecība pār komandu var dot komandas locekļiem

papildus spēku paveikt neparastas lietas. Atklātība ir svarīga, jo spēlētāji parasti saprot, kad pozitīva runa ir neīsta, un tādā gadījumā viņi to neuztvers nopietni (Sugarman, 1999). Citā pētījumā tika atklāts, ka trenera un sportista attiecības ir definējamas kā sociāla situācija, kurā trenera un sportista tuvuma sajūta (t.i., emocionāla saikne, kas atspoguļojas uzticībā, piemēram, cieņā), domas par apņemšanos (t.i., motivāciju uzturēt ciešas attiecības laika gaitā) un komplementāra uzvedība (t.i., uzvedība, kas atspoguļojas mijiedarbībā, kas ir atsaucīga, relaksēta un draudzīga) ir savstarpēji un cēloņsakarīgi saistīti faktori. (Davis, 2019)

Plaši tiek pētīta mijiedarbība starp sportistu un treneri, jo tai ir liela loma panākumu gūšanā. Sportā ir pieredzēti gadījumi, kad profesionāli sportisti neatrod kopīgu valodu ar saviem treneriem. Tas nav tādēļ, ka kāds no viņiem nav pietiekami labs, bet gan neatbilst viņu personības, vērtības un uzskati. Tādās situācijās viņiem būtu jāizvērtē, ko katrs varētu mainīt, lai izveidotos veiksmīga sadarbība. Ja tas neizdodas, tad visticamāk attiecības jāpārtrauc (Ābele, 2018). Trenera un sportista attiecību izpēte ir svarīga, galvenokārt no trenēšanas praktiskās puses. Jauniešu sporta vidē treneri ļoti ietekmē sporta pieredzes raksturu un kvalitāti. Pierādījumi liecina, ka trenera un sportista attiecību kvalitāte ir saistīta ar svarīgiem ar snieguma un labsajūtu saistītiem rezultātiem, tostarp apmierinātību ar sportu un attiecībām, motivāciju, komandas saliedētību, kolektīvo efektivitāti, labklājības rādītājiem, kā arī fizisko un kognitīvo sniegumu. Sportistu atgriezeniskās saites interpretācija un cita veida sociālais atbalsts ir tikpat svarīgs viņu motivācijas noteicošais faktors kā atgriezeniskās saites biežums (Hagger, 2007). Pētījumos ir arī uzsvērti negatīvi rezultāti, kas saistīti ar sliktas kvalitātes trenera un sportista attiecībām, tostarp starppersonu konfliktiem un sportistu "izdegšanu" (Davis, 2019). Turklāt jauniešu sporta pieredzes kvalitāte ir atkarīga ne tikai no trenera, bet arī no sociālās mijiedarbības ar vecākiem un vienaudžiem (Allen, 2003).

Treneru izvirzīto mērķu prioritātes, attieksme un vērtības, ko viņi nodod sportistiem, kā arī viņu mijiedarbība ar sportistiem var ievērojami ietekmēt bērnu un jauniešu līdzdalību. Treneriem var būt īpaši nozīmīga loma procesos, kas ietekmē sportistu veikspējas trauksmes attīstību un saglabāšanos, jo viņi sniedz sportistiem plašu vērtējošu atgriezenisko saiti par viņu spējām un sniegumu. Kritiskas vai nosodošas treneru atsauksmes var izraisīt negatīvu ietekmi bērniem, kuri baidās no neveiksmēm un noraidījuma, tādējādi veicinot bīstamu sportisko vidi. Atšķirībā no bērniem, kuriem ir negatīva mijiedarbība ar treneriem, bērni, kuri uztver savus trenerus kā viņu centienu atbalstošus, piedzīvo augstāku sportisko prieku un mazāku trauksmi (Smith, 2007). Sofija Džoveta (*Sophia Jowett*) un Daniels Rindss (*Daniel J.A. Rhind*) laika posmā no 2010. līdz 2012. gadam izstrādāja un administrēja trenera un sportista attiecību uzturēšanas anketu sportistu izlasei divos pētījumos un atklāja, ka tie sportisti, kuri ziņoja par augstāku tuvuma līmeni, ziņoja arī par vairāk komunikācijas stratēģiju izmantošanu. Sportisti,

kuri ziņoja par lielāku saistību ar treneri, ziņoja arī par vairāk motivācijas stratēģiju izmantošanu (t.i., iemeslus pašreizējo attiecību saglabāšanai), uzticību, un atbalsta stratēģiju izmantošanu. Visbeidzot, tie sportisti, kuri ziņoja par lielāku komplementaritātes līmeni, iesaistījās arī konflikta pārvaldības stratēģijās (t.i., domstarpību un konfliktu pārvaldīšana) un preventīvo stratēģiju (t.i., cerību apspriešana) izmantošanā. Viņi arī ierosināja, ka šādu stratēģiju neesamību var saistīt ar saiknes trūkumu, kas izteikts kā emocionāls attālumš, nevēlēšanās turpināt attiecības un grūtības sadarboties, kā arī naidīgums, atšķirīgums un nesaskaņas (Davis, 2019). Izpratne par treneru un sportistu dinamikas sarežģītību palīdzētu ieviest izmaiņas šajās sportiskajās partnerattiecībās, palīdzot treneriem un sportistiem efektīvāk savstarpēji mijiedarboties. Šādu pētījumu mērķis ir novērst destruktīvu trenera un sportista attiecību negatīvos rezultātus, piemēram snieguma pasliktināšanos, konfliktus, neapmierinātību, trauksmi un depresiju. Tādējādi, pētot treneru un sportistu attiecības, būtu jāgūst labums sporta treneriem un sporta sabiedrībai kopumā, palielinot treneru un sportistu apmierinātību un samazinot atlaišanas gadījumu skaitu (Jowett, 2007). Ņemot vērā kritisko lomu, kas var būt trenera uzvedībai attiecībā uz jauno sportistu emocionālajām reakcijām un viņu turpinājumu sportā, pašsaprotami liekas arī izglītības iesaistīšanas pasākumi treneriem, kas paredzēti apmācībai, lai nodrošinātu pozitīvu un atbalstošu sportisko vidi (Smith, 2007).

1.3. Uztvertais atbalsts

Sociālais atbalsts ir sarežģīta konstrukcija, un tā ir konceptualizēta dažādos veidos. Piemēram, pastāv atšķirība starp priekšstatu par atbalsta pieejamību un nesen saņemtā atbalsta uztveri. Lai gan šīs abas konstrukcijas parasti tiek novērtētas, izmantojot pašnovērtējuma anketas, konstrukcijām parasti ir tikai 20% kopējās dispersijas. Ir daudz pierādījumu, kas liecina, ka indivīdi, kuri uztver savas sociālās attiecības kā atbalstošu pieredzi, sastopas ar virkni labvēlīgiem rezultātiem (Freeman, 2009). Sociālais atbalsts ir atzīts par nozīmīgu faktoru fiziskās un psiholoģiskās saglabāšanā (Katagami, 2016).

Tiek uzskatīts, ka treneru, komandasbiedru, ģimenes, draugu un personāla sociālais atbalsts pozitīvi ietekmē sportistu kognitīvos, emocionālos un uzvedības aspektus. Psiholoģijas literatūra ir parādījusi, ka pieejamā atbalsta uztvere var labāk prognozēt veselības vai labklājības rezultātus. Tika pierādīts, ka uztvertajam atbalstam ir nozīmīga loma gan sporta sniegumā, gan psiholoģiskās veselības rezultātos, piemēram, zemā izdegšanas līmenī. Uztverto atbalstu mēra, jautājot par cilvēka uztveri par sociālā atbalsta pieejamību, kas var atspoguļot viņa personību. Ir pierādījumi, ka ziņotā sociālā atbalsta pieejamība nemainīja pat personas atbalsta tīkla vides izmaiņas, kas liecina, ka var būt grūti izmantot uztverto atbalstu, lai pārbaudītu sociālā atbalsta apmaiņas rezultātus (Katagami, 2016). Attiecība starp uztveri par

atbalstu un faktiski saņemto atbalstu ir tikai mērena, un saņemtais atbalsts ne vienmēr izraisa uztvertā atbalsta pieaugumu. No otras puses, Noriss un Kaniasti 1996. gadā ar longitudinālā pētījuma palīdzību atklāja, ka saņemtais atbalsts laika gaitā ietekmēja uztverto atbalstu. Tāpēc sportistiem laika gaitā vajag atbalstošu vidi, lai viņi saprastu, ka viņiem ir pieejams augsta līmeņa atbalsts (Freeman, 2009).

Stress ir nozīmīgs faktors sportā, un pieaugošais uztvertā atbalsta līmenis var palīdzēt sportistiem interpretēt šo stresu pozitīvā veidā. Zinātnieki Hārdijs un Kreiss (Hardy & Crace, 1991) ierosināja, ka sports ietver mēģinājumus likvidēt tik daudz nezināmo faktoru, cik iespējams, lai palielinātu uztveri par kontroli, kas ir svarīgi optimālajam sniegunam. Pozitīva saistība starp pieejamo uztverto atbalstu un situācijas kontroli liecina, ka sportistu pieejamā uztvertā atbalsta attīstīšana var palīdzēt viņiem pilnveidot kontroles uztveri (Freeman, 2009). Viens no veidiem, kā tiek uzskatīts, ka atbalsta pieejamība var radīt labvēlīgus rezultātus (tostarp, uzlabot sniegumu), ir samazināt situāciju sasprindzinājumu. Personas ar augstu pieejamā uztvertā atbalsta līmeni mēdz ticēt, ka viņiem ir resursi, lai tiktu galā ar sarežģītām situācijām, un tāpēc viņiem ir mazāka iespēja kognitīvi novērtēt šīs situācijas kā saspringtas, salīdzinot ar personām ar zemu pieejamā uztvertā atbalsta līmeni. Lai gan citi mainīgie lielumi, piemēram, uztvertā kompetence vai pašefektivitāte, var ietekmēt, kā indivīdi vērtē situācijas, tomēr literatūrā tiek teikts, ka uztvertais atbalsts arī var būt nozīmīgs šajā ziņā. Ietekme no pieejamā uztvertā atbalsta situācijas kontroles novērtējumos varētu izskaidrot, kāpēc personas ar augstu pieejamo uztverto atbalstu situāciju uzskatītu vairāk par izaicinājumu un mazāk par draudu. Ja situācija pārsniedz indivīda pieejamos resursus, tad tā tiktu vērtēta kā apdraudējums, bet, ja situācijas prasības ir indivīda resursos, lai tiktu galā, tad tā tiktu vērtēta kā izaicinājums (Freeman, 2009).

2. TRENERU VADĪBAS STILI

Pētījumiem par līderību ir sena vēsture, kas aizsākās 20. gs. 30. gados ar Levina, Lipeta un Vaita pētījumiem par vadības stila lomu ar bērniem, kam ir agresīva uzvedība (Stenling, 2016). Līderis ir definēts kā persona, kas vada un kam ir spējas pavēlēt vai ietekme. Līderībai ir arī vairākas definīcijas (Surji, 2015). Līderība ir process, kurā komandas locekļus ietekmē, lai viņi smagi strādātu un būtu apņēmības pilni sasniegt izvirzītos mērķus (Sugarman, 1999). Visu veidu organizācijas koncentrējas uz vadību kā būtisku jēdzienu, kas nepieciešams, lai sasniegtu panākumus. Ar labu vadību ir iespējams izveidot vīziju un motivēt cilvēkus padarīt to par realitāti. Citos avotos līderība ir definēta kā grupas, organizācijas vai iestādes vadītāja amats, autoritāte vai spēja vadīt cilvēkus (Surji, 2015). Lietpratīgi vadītāji var iedvesmot politiskās kustības un sociālās pārmaiņas. Viņi spēj arī motivēt citus veikt, radīt un ieviest jauninājumus (Cherry, 2021). Labs vadītājs var iedvesmot ikvienu organizācijā sasniegt labāko. Vadībai ir arī jāpiesaista, jāiedvesmo un jā saglabā pēc iespējas vairāk talantu (Beato, 2020). Ar sporta pasauli tiek saistīti daudzi līderības stili, taču nav noteikts, kurš no viņiem ir visefektīvākais (Surji, 2015). Deci un Raiens (Deci & Ryan, 2000) ir norādījuši, ka atbilstošs trenera stils attīsta sportistu kompetenci un pašapņēmību gūt panākumus (Mohammadzadeh, 2012). Līderi var būt gan uz uzdevumu, gan uz cilvēku orientēti. Uz uzdevumu orientētus vadītājus visvairāk interesē apmācība, uzvedības mācība, sniegums un uzvara. Uz personību orientēti vadītāji vairāk interesējas par starppersonu attiecībām komandā. Lieliski līderi sportā ir tie, kas ir gan uz uzdevumu, gan personību orientēti, tomēr tiecas vairāk būt orientēti uz uzdevumu (Sugarman, 1999). Tam, kā sportisti uztver savus trenerus, ir lielāks spēks nekā trenera kā līdera sevis uztverei (De Albuquerque, 2021).

2.1. Demokrātiskais vadības stils

Demokrātiskajā vadības stilā sekotāji ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā, bet vadītājs pieņem galīgo lēmumu, pamatojoties uz grupas vienprātību (Thompson, 2020). Demokrātisks vadības stils motivē darīt to, ko vadītājs vēlas, taču ļaujot padotajam izvēlēties, kādā veidā darbs tiks veikts. Šis ir viens no efektīvākajiem vadības stiliem, kas rezultējas ar palielinātu darbību un saliedētu komandu. "Ko tu domā?" visticamāk jautās demokrātiskā stila pārstāvji. Šī stila apstākļos vadītājam ir tikai daļa informācijas, lai risinātu problēmu. Lai aizpildītu nepilnības, ir vajadzīga komandas pieredzes izziņošana. Tas dod labumu visām pusēm, ļaujot komandas dalībniekiem justies iesaistītiem lēmumu pieņemšanā un ļaujot viņiem būt vadītāju lomās, lai spētu pieņemt spēcīgākus un izglītotākus lēmumus (Sharipova, 2021). Daži treneri dod priekšroku demokrātiskai un aktīvai dalībai treniņu procesā (piemēram, veicināt sadarbību un

afektīvu izpausmi grupā, lai sasniegtu konkurētspējas mērķi). Dažādi autori ir secinājuši, ka pozitīvs dialogs, refleksija, un laba vienaudžu afektīva sociālā mijiedarbība veicina labāku mācīšanos, kas varētu būt lielisks līdzeklis sasniegt labākas tehniskās prasmes un veikspēju (Jimenez, 2019). Demokrātiskais trenera tips rada vislabāko trenera-spēlētāja attīstības sadarbību. Trenēšanas darba laikā treneris iesaista sportistu lēmumu pieņemšanā. Demokrātiskajam trenera tipam piemīt pozitīvāka, uz sportistu orientēta attieksme. Dabiski demokrātiskai trenera uzvedībai nevajadzētu būt pretrunā ar prasību disciplinārsodiem vai ar pamatotiem sodiem, bet, protams, nepareizai sportista uzvedībai vienmēr būs sekas (Szebo, 2012). Amorouzs un Horna (2000) ir atklājuši, ka demokrātiskais vadības stils ir svarīgāks sieviešu dzimuma sportistēm un viņu iekšējai motivācijai, salīdzinot ar vīriešiem. Citā Amorouza pētījumā tika norādīts, ka individuālo sporta veidu sportisti uzskatīja, ka viņu treneri biežāk izmantos demokrātisko vadības stilu un ziņoja par augstāku iekšējās motivācijas līmeni, autonomiju un radniecību, salīdzinot ar komandu sporta veidu sportistiem. Gluži pretēji komandu sporta veidu pārstāvji ziņoja, ka viņu treneri mēdz vairāk iesaistīties autokrātiskā uzvedībā un apmācībā nekā individuālo sportistu treneri (Bekiari, 2013).

2.2. Autokrātiskais vadības stils

Autokrātiskajā vadības stilā vadītājs pieņem lēmumus, neapspriežoties ar sekotājiem (Thompson, 2020). “Dari, kā es saku!” ir ilustratīvākais šī vadības stila izteiciens. Autokrātisks vadītājs parasti pieņem, ka viņš ir visgudrākais no visiem un ka viņš zina labāk nekā jebkurš dara. Autokrātiskas varas apstākļos visa lēmumu pieņemšana ir koncentrēta vienas personas vai nelielas cilvēku grupas rokās. Līderi deleģē uzdevumus un nosaka, kā tie tiks pabeigti, nekonsultējoties ar pārējo komandu (Sharipova, 2021). Autokrātiskais trenera vadības stils labāk darbojas komandu nekā individuālajos sporta veidos, un daži pētījumi liecina, ka dzimums ietekmē to, cik labi tiek pieņemts autokrātisks treneris, piemēram, pētījumi liecina, ka sieviešu komandas labi reaģē uz vīriešu trenera autokrātisku stilu, bet sliktāk uz tādu pašu sievietes vadības stilu. Tas ir arī stils, kam dod priekšroku vecāki spēlētāji, nevis jaunāki, jo vecākie sportisti labāk saprot, kāpēc viņiem tiek lūgts veikt noteiktus uzdevumus noteiktā laikā (Cruz, 2017). Jebkurā brīdī kliegšana, pazemošana un iebiedēšana nav piemērota līdera rīcība, bet tas nenozīmē, ka šis stils noteiktos apstākļos nav piemērots. Piemēram, autokrātisku vadības stilu var izmantot tad, ja ir nepieciešams ātri pieņemt lēmumus un attiecīgajam cilvēkam ir pieejams vislielākais informācijas daudzums par situāciju. Vai arī tad, kad komandā ir jauni locekļi, taču viņi nav vēl paguvuši iepazīties ar savām lomām komandas darbā (Sharipova, 2021). Arī Kendras Čerī (Kendra Cherry) rakstā par līderības stiliem tika norādīts, ka autokrātiskā pieeja var būt efektīga, ja situācija prasa ātrus lēmumus un izlēmīgu rīcību. Tomēr

tas mēdz radīt disfunkcionālu un pat naidīgu vidi, bieži vien nostādot sekotājus pret valdonīgo vadītāju (Cherry, 2021). Autokrātiskajā vadībā un sociālā statusa meklējumos kortizols un testosterons kopīgi regulē dominējošo stāvokli. Treneri ar augstu testosterona un zema kortizola līmeni biežāk ir dominējoši, it īpaši tad, ja iepriekš ir izrādījuši autokrātisku uzvedību. Tādējādi autokrātisks vadības stils sportistiem treniņu laikā var kļūt nepatīkams, izraisot pastiprinātu stresa reakciju, un laika gaitā sportistiem kļūst grūtāk uztvert treniņu kā adaptīvu izaicinājumu. Autokrātiski treneri un mācīšanās, kuras pamatā ir agresīva uzvedība, kliegšana, negatīvas atsauksmes un pārmērīgs spiediens, var negatīvi ietekmēt jauno sportistu sniegumu, jo tas ir saistīts ar neapmierinātību un naidīgumu pret padotajiem un citām grupas sastāvdaļām. Autokrātisks trenera vadības stils varētu novest pie pasliktinājuma trenera un sportista attiecībās, un tas varētu būt nelabvēlīgi jaunu sportistu progresam, kas ietekmē viņu neiroendokrīnās reakcijas modulūsus, pašpārliecinātību un motivācijas klimatu (Jimenez, 2019). Pola Turmana (*Paul Turman*) pētījumā tika norādīts, ka veiksmīgas komandas sportisti uzskatīja, ka viņu treneri vienādu autokrātiskā stila daudzumu visas sezonas garumā. Turpretim tie sportisti, kuru komandas cieta daudz neveiksmju, uzskatīja, ka treneris arvien vairāk sliecas izmantot autokrātisko stilu visas sezonas garumā. Turmans arī atklāja, ka treneri sevi uztvēra kā autokrātiskus seonas beigās vairāk nekā sākumā (Bekiari, 2013). Autokrātisks treneris ir motivēts sasniegt mērķus ar jebkādiem līdzekļiem. Viņa interesēs reti ir komandas dalībnieka personīgās problēmas (Szebo, 2012).

2.3. Liberālais vadības stils

Liberālajā vadības stilā ir minimāla vadītāja lēmumu pieņemšana. Lēmumus pieņem sekotāji, kā arī viņi tiek paši galā ar lēmumu sekām (Thompson, 2020). Šajā stilā vadītājs sadala lēmumu pieņemšanas atbildību savai komandai. Tas tiek veikts, ja šīs komandas dalībnieki spēj diskutēt par problēmu un izdomāt, kas jādara un ko darīt, lai to sasniegtu. Šajā metodē līdera loma ir definēt mērķus un noteikt pienākumus, bet komandas locekļiem jāpieņem atbilstoši lēmumi, lai sasniegtu mērķi. Deleģēšana nenozīmē, ka vadītājs atsakās no pienākumiem, lai vainotu citus, ja kaut kas noiet greizi. Drīzāk tas norāda uz to, ka vadītājs pilnībā atbalsta un tic savas komandas spējām un spriedumiem. Līderi, kuri izmanto šo pieeju, sniedz saviem darbiniekiem autonomiju. Ja nepieciešams, viņi sniedz atbalstu un resursus komandas locekļiem, taču nepārvalda viņus regulāri. Ja vadītājs ļoti uzticas savai komandai un zina, ka viņi dara labu darbu un lietderīgi izmanto savu laiku, tad šis var būt veiksmīgs vadības stils (Sharipova, 2021). Liberālo treneri bieži sauc par atļaujas vai netraucējoša tipa treneri. Liberāls treneris definē apmācības uzdevumus tikai aptuveni, dažos gadījumos pasīvā veidā, sniedzot būtisku brīvību sportistiem. Viņa norādījumi un kontrolējošā darbība ir vāja un nepilnīga. Nav

nekādas konstruktīvas sadarbības starp treneri un komandas dalībniekiem (Szabo, 2012). Deivids Skots (*David Scott*) ir norādījis, ka liberāla vadības pieeja ļauj sportistiem iegūt neierobežotu pieeju lēmumu pieņemšanā, kas var novest pie kaitīgas rīcības, kad tie, kam ir dota neatkarība, neizrāda savaldību vai nerīkojas ar cieņu (Intoppa, 2016).

2.4. Autoritatīvais stils

Autoritārie vadītāji sniedz skaidrus norādījumus par to, kas ir jādara, kad tas ir jādara un kā tas ir jādara. Šis vadības stils ir stingri vērsts gan uz vadītāja pavēlēm, gan sekotāju kontroli. Ir arī skaidrs sadalījums starp vadītāju un darbiniekiem. Autoritārie vadītāji pieņem lēmumus neatkarīgi, ar nelielu pārējas grupas ieguldījumu vai bez tā. “Seko man” ir visizplatītākais termins, ko izmanto, lai aprakstītu šāda veida vadību. Autoritatīvajam vadības stilam ir raksturīgi pašpārliecināti vadītāji, kuri nosaka kursu un izvirza mērķus, vienlaikus iedrošinot un stimulējot savus sekotājus. Atšķirībā no autokrātiskiem vadītājiem, autoritatīvi vadītāji pamato savu argumentāciju, nevis vienkārši dod rīkojumus. Vissvarīgākais ir tas, ka šie vadītāji dod cilvēkiem iespēju runāt par to, kā sasniegt kopīgos mērķus (Sharipova, 2021). Pētnieki ir atklājuši to, ka lēmumu pieņemšana bija mazāk radoša autoritārajā vadības stilā. Kurts Levins (Kurt Lewin) arī secināja, ka ir grūtāk pāriet no autoritāra stila uz demokrātisko nekā otrādi. Šīs metodes ļaunprātīga izmantošana parasti tiek uzskatīta par kontrolējošu un diktatorisku. Autoritāro vadību vislabāk piemērot ir situācijās, kad grupas lēmumu pieņemšanai ir maz laika vai ja vadītājs ir zinošākais grupas dalībnieks.

Autoritatīvs treneris būtu tāds treneris, kurš no sportistiem sagaida maksimālu atdevi, taču arī atbalsta viņus mērķu sasniegšanā. Treneris sniegtu pamatojumu tiem uzdevumiem, ko viņš lūdz pildīt sportistiem, un būtu gatavs verbālai atgriezeniskajai saitei (Brinton, 2015). Autoritatīvs stils sportā tiek piemērots, kad treneris uzņemas varu un lēmumu pieņemšana ir centralizēta. Šī vadības stila priekšrocība ietver tiešu un dominējošu treneri, kas sagatavo grupu vai indivīdu jebkura veida sacensībām (Castillo, 2014). Demonstrējot gan prasīgumu, gan atsaucību, autoritatīvs vadības stils var apmierināt visas trīs pašnoteikšanās teorijas psiholoģiskās vajadzības – autonomiju, kompetenci un attiecības. Atsaucība sportistus varētu nodrošināt ar nepieciešamo personīgo atbalstu, lai viņi sajustu radniecības sajūtu. Ņemot vērā un atsaucoties uz sportistu vajadzībām, autoritatīvs treneris varētu attīstīt saikni starp sportistiem un dot viņiem iespēju attīstīt radniecības sajūtu vienam ar otru (Brinton, 2015). Tomēr šī stila negatīvā puse ir vienvirziena mācību process. Treneris mēdz izrādīt empātijas trūkumu, un viņš ir vienīgais, kurš nosaka noteikumus, standartus un atlīdzību. Autoritatīvā stila līderis izvēlas pavēlēt bez prasīšanas kā pieeju savai komandai. Autoritatīvā stila procesā vadītājs darīs visu, kas viņam šķitīs vajadzīgs, lai nodrošinātu kopējo labumu. Pētījumi liecina,

ka komanda, kuru vada autoritatīvs vadītājs, ir drūmi satraukta, tādējādi cilvēki neatbalsta autoritatīvus vadītājus, jo šāda veida vadītāji neatbalsta motivēt savus komandas dalībniekus izrādīt lojalitāti un centību – galvenais ir veikt uzdevumu pēc iespējas precīzāk (Castillo, 2014).

Savukārt Kristiana S. Brintona (*Christian S. Brinton*) 2015. pētījuma rezultāti liecināja par būtisku pozitīvu saistību starp autoritatīvu trenera stilu un sportista uztverto autonomiju un kompetences līmeni. Tādējādi, ieviešot noteikumus, bet vienlaikus atbalstot sportistu vajadzības, izveidojās pozitīvs prognozētais sportistu uztvertajām vajadzībām pēc autonomijas un radniecības. Šī pētījuma rezultāti atbalsta ideju, ka vadības stils, kas nodrošina individualitāti, pašregulāciju un pašapliecināšanos, ir cieši saistīts ar sportistu uztverto autonomijas līmeni. Treneris, kas piedāvā sportistiem iespēju dot ieguldījumu komandas lēmumu pieņemšanā, nodrošina viņiem autonomijas sajūtu, jo tad sportistiem ir iespēja ietekmēt lēmumus vai rezultātus komandas darbā. Kā jau minēts, šī pētījuma rezultāti arī parādīja to, ka autoritatīvs trenera vadības stils uzlabo sportistuu kompetences līmeni. Autoritatīvs vadības stils pēc būtības ietver noteikumus un noteiktu uzvedību, tādējādi rezultāti atbalsta ideju, ka šie divi faktori nodrošina struktūru, kas nepieciešama lai sportisti iemācītos prasmīgi apgūt savu sporta veidu, tādā veidā iegūstot kompetences sajūtu (Brinton, 2015).

3. MOTIVĀCIJA

Motivācija ir iekšējais virzītājspēks, kas veicina cilvēka darbību, un tai ir iniciējoša, virzoša un stiprinoša ietekme uz cilvēka uzvedību (Shang, 2021).

Sportā motivācija ir svarīga panākumu gūšanai. Bieži ir kārdinājums apgalvot, ka izcils sniegums galvenokārt balstās uz iedzimtajām spējām. Bet realitātē, lai tiktu līdz virsotnei, līdzās talantam ir daudz jāstrādā un, kas nav mazsvarīgi, ir jābūt motivētam. Motivācija, centība, piepūle un apņemšanās ir būtiskas sastāvdaļas, kas nepieciešamas prasmju apgūšanai un panākumu gūšanai (Moraru, 2021). Lavio un Pauers (Lavio & Powers, 2006) parādīja, ka treneris var motivēt spēlētājus, izmantojot efektīvu saziņu, savstarpēju cieņu, līdzdalību lēmumu pieņemšanā, kā arī ar neatkarības sajūtas radīšanu (Mohammadzadeh, 2012). Motivēts sportists izmantos dažādas mācību metodes, un viņš būs konsekventāks, kas ietekmēs viņa sniegumu. To var arī precīzi noteikt, ka sniegums var ietekmēt motivāciju, jo sniegums kā konkrēts rezultāts kļūst par sportista informācijas avotu, kas ietekmē viņa uztverto kompetenci (Moraru, 2021). Sportiskā motivācija tieši ietekmē sportistu entuziasmu un ieguldījumu treniņos un sacensībās. Pēc tam tas ietekmē viņu treniņu efektu, sacensību sniegumu un karjeras attīstību (Shang, 2021). Izpratne par motivāciju sportā ir neaizstājama, jo tā ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas var noteikt pašreizējo un nākotnes saistību ar sportu. Tāpēc sistemātiska pārbaude, kā dažādi motivācijas veidi (iekšējā pret ārējo motivāciju) ir saistīti ar iesaistīšanos sportā, ir obligāta, lai saglabātu interesi par sportu (Eng Wah, 2015).

3.1. Iekšējā motivācija

Iekšējā motivācija norāda uz brīvprātīgu nodarbošanos sava gandarījuma dēļ. Ja cilvēks ir iekšēji motivēts, tad viņš tiek mudināts rīkoties sava prieka vai izaicinājuma, nevis ārēju stimulu, atlīdzības vai spiediena dēļ. Iekšēji motivēta uzvedība ir saistīta ar psiholoģisko labsajūtu, interesi, baudu, jautrību un neatlaidību (Moraru, 2021). Vispārīgi runājot, iekšējie motīvi atspoguļo pašnoteiktus iemeslus, lai veiktu tādus uzdevumus kā sportošana priekam/interesei, kompetence, fitness, izaicinājums, revitalizācija (labsajūta pēc sportošanas), pozitīva veselība (labsajūtas veicināšana), garastāvoklis, spēks/izturība, veiklība un sociālā mijiedarbība (Hagger, 2007). Par būtisku iekšējās motivācijas līmeni tiek uzskatīta sportistu došanās uz treniņiem, jo viņiem tas šķiet interesanti un ir gandarījums uzzināt vairāk par savu sporta veidu un sportistu prieks pastāvīgi censties pārspēt sevi (Pelletier, 1995). Iekšējās motivācijas jēdziens atbilst Vaita (1959) priekšlikumam, kurā cilvēki bieži iesaistās darbībās, lai vienkārši piedzīvotu efektivitāti vai kompetenci. Tādējādi, Deci (1975) ierosināja, ka iekšēji motivēta uzvedība ir balstīta uz cilvēku vajadzībām justies kompetenti un pašnoteikti (Deci,

2000). Iekšējo motivāciju veicina apstākļi, kas veicina psiholoģisko vajadzību apmierināšanu, turpretī iekšējās motivācijas mazināšanās rezultāts parādīsies tad, kad apstākļi kavē vajadzību apmierināšanu (Deci, 2000). Savā 1995. gada pētījumā Luks Pelletjērs (Luc Pelletier) ir aprakstījis 3 veidu iekšējās motivācijas:

- Iekšējā motivācija, lai zinātu. Šis iekšējās motivācijas veids ir saistīts ar vairākām konstrukcijām, piemēram, izpēti, ziņkāri, mācību mērķi, motivāciju mācīties un epistēmisko nepieciešamību zināt un saprast. Tādējādi to var definēt kā darbības veikšanu, lai gūtu prieku un gandarījumu, ko cilvēks piedzīvo, kaut ko mācoties, pētot vai mēģinot saprast kaut ko jaunu. Piemēram, sportisti ir iekšēji motivēti uzzināt un atklāt jaunas apmācības metodes, lai gūtu prieku, ko viņi piedzīvo, iemācoties ko jaunu.
- Iekšējā motivācija pretim sasniegumiem. Šis otrais iekšējās motivācijas veids ir pētīts attīstības psiholoģijā, kā arī izglītības pētniecībā ar tādiem terminiem kā meistarības motivācija, efektivitātes motivācija un orientācija uz uzdevumu. Iekšējās motivācijas virzību uz sasniegumiem var definēt kā iesaistīšanos darbībā sava prieka pēc un gandarījumu, kas rodas, mēģinot kaut ko paveikt vai radīt. Mēģinot apgūt sarežģītas apmācības metodes, lai sajustu personīgo apmierinājumu, ir iekšējās motivācijas piemērs, lai sasniegtu panākumus sportā.
- Iekšējā motivācija piedzīvot stimulāciju. Iekšējā motivācija piedzīvot stimulāciju rodas, kad kāds iesaistās darbībā, lai izjustu stimulējošas sajūtas (piemēram, maņu baudu, estētisku pieredzi, kā arī jautrību un aizrautību), kas izriet no iesaistīšanās kādā darbībā. Šo iekšējās motivācijas formu raksturo pētījumi par dinamisku un holistisku plūsmas sajūtu, par satraukuma sajūtām iekšējās motivācijas jomā, par estētiski stimulējošu pieredzi un par pieredzes virsotnēm. Sportisti, kuri piedalās savā sporta veidā, lai piedzīvotu aizraujošu pieredzi, ir iekšēji motivēti pieredzēt stimulāciju (Pelletier, 1995).

1990. gadu beigās veiktā 128 pētījumu metaanalīze, kas aptvēra 3 gadu desmitus, apstiprināja, ka ne tikai naudas atlīdzības, bet arī visas iespējamās materiālās atlīdzības būtiski mazināja iekšējo motivāciju (Deci, 2000). Arī Entonija Amorouza un Telmas Hornas (*Anthony Amorose & Thelma Horn, 2000*) pētījumā tika dokumentēts, ka pārmērīgs sociālais atbalsts var iedragāt iekšējo motivāciju, uztverot to kā kontrolējošu uzvedību (Hagger, 2007). Papildus pētījumi arī apstiprināja uzskatu, ka autonomija ir būtiska iekšējai motivācijai, parādot, ka citi faktori, piemēram, draudi, novērošana, novērtējums un termiņi noveda pie iekšējās motivācijas sagraušanas, jo tie pamudināja pāreju uz vairāk ārēji motivētu cēloņsakarību (Deci, 2000). Amorouzs un Horna (2000) ierosināja, ka treneris, kurš izmanto autokrātisko vadības stilu zemā

līmenī un augstā līmenī demokrātisko vadības stilu, veicina sportistos augstu iekšējās motivācijas līmeni. Turklāt treneris, kas daudz vairāk izmanto demokrātisko vadības stilu kā autokrātisko, visticamāk veicinās autonomijas klimatu, kas savukārt pozitīvi ietekmētu iekšējo motivāciju (Bekiari, 2013).

3.2. Ārējā motivācija

Ārējā motivācija ietekmē sportisko uzvedību tā, lai tā kalpo ne tikai vajadzību apmierināšanai, bet arī pielāgojas apkārtējās vides cerībām. Ārējā motivācija attiecas uz motivāciju, kas nāk no citu cilvēku atzinībām un atalgojuma. Motivējošie faktori ir ārēji: atlīdzība, nauda vai atzīmes, kas sniedz gandarījumu un atzinību. D. Marklends un D. K. Ingledjū (D. Markland & D.K. Ingledew, 1997), kā arī E.L. Raiens (E. L. Ryan, 1997) ir norādījuši, ka ārējie motīvi atspoguļo iemeslus iesaistīties sportošanā, lai, piemēram, uzlabotu izskatu, vadītu stresu, medicīnisku iemeslu dēļ (spiediens sportot, kas izriet no kāda konkrēta medicīniska padoma vai veselības stāvokļa), izvairītos no slimībām, iegūtu sociālo atzinību, uzturēt tonusā ķermeni, kontrolēt svaru (Hagger, 2007). Persona ar ārēju motivāciju strādās pie noteikta uzdevuma pat tad, ja tas viņu neinteresē, bet apsvērs visu gandarījumu par tā izpildi. Atlīdzība var būt neliela, piemēram, smaids, vai liela, piemēram, slava un vara. Ārēja motivācija ir konstrukcija, kas nostrādā ikreiz, kad tiek veikta darbība, lai sasniegtu kādu konkrētu rezultātu. Tādējādi ārējā motivācija ir pretstatā iekšējai motivācijai, kura attiecas uz darbības veikšanu tikai pašas aktivitātes baudīšanai, nevis tās instrumentālajai vērtībai (Moraru, 2021). Sākotnēji tika uzskatīts, ka ārējā motivācija atsaucas uz pašnoteiktu uzvedību – uzvedību, kuru varēja pamudināt tikai ar ārējiem apstākļiem (piemēram, atlīdzībām). Tomēr Deci un Raiens ar kolēģiem ierosināja, ka patiesībā var būt dažādi ārējās motivācijas veidi. No zemāka uz augstāku pašnoteikšanās līmeni tie ir:

- Ārējā regulācija. Šis motivācijas veids atbilst aprakstam, kas parasti parādās literatūrā. Tas nozīmē, ka tas attiecas uz uzvedību, ko kontrolē ārējie avoti, piemēram, materiāla atlīdzība vai citu personu noteikti ierobežojumi (Deci, 1985). Sportisti, kuri piedalās savā sporta veidā, lai saņemtu uzslavu no trenera vai tāpēc, ka viņus mudina vecāki, ir ārējas regulācijas motivēti. Šajā gadījumā sportošana notiek nevis prieka pēc, bet gan lai iegūtu balvas (piemēram, uzslavas) vai izvairītos no negatīvām sekām (piemēram, kritikas no vecākiem).
- Introjkcija. Ar introjkciju agrāk ārējais motivācijas avots bijis internalizēts tā, ka tā faktiskā klātbūtne vairs nav nepieciešama, lai iniciētu uzvedību. Tā vietā šo uzvedību pastiprina iekšējs spiediens, piemēram, vainas apziņa vai trauksme. Sportisti, kuri piedalās sportā, jo jūt spiedienu būt labā fiziskā formā estētisku

iemeslu dēļ un jūtas neērti vai ir kauns brīžos, kad viņi nav savā labākajā formā, ir introjēkcētas regulācijas piemērs.

- Identifikācija. Šis pēdējais ārējās motivācijas veids darbojas tad, kad indivīds uzvedību novērtē kā svarīgu, un tāpēc veic to pēc savas izvēles. Darbība joprojām tiek veikta ārēju iemeslu dēļ (piemēram, lai sasniegtu personīgos mērķus), tomēr tā ir iekšēji regulēta un pašnoteikta. Sportisti, kuri piedalās sportā, jo uzskata, ka viņu iesaistīšanās veicina viņu personīgo izaugsmi un attīstību, ir identificētas motivācijas piemērs (Pelletier, 1995).

3.3. Motivācija sastībā ar dzimumu un sporta mērķi

Malaiziešu pētnieks Teo Eng Vahs (Teo Eng Wah) savā 2015. gada pētījumā par iekšējo un ārējo motivāciju jauniešu boulinga spēlētāju vidū salīdzināja apjomīgu informācijas daudzumu par motivācijas veidiem saistībā ar dzimumu. Literatūra par sporta motivācijas atšķirību, pamatojoties uz dzimumu, bija nepārlicenoša. Dažādi pētījumi parādīja, ka sieviešu dzimuma sportistes izrādīja lielāku interesi par jautrību, gandarījumu un prieku, kas ir būtiski svarīgas iekšējās motivācijas īpašības (Chantal, 1996; Fortier, 1995; Pelletier, 1995). Piemēram, pētījumos, kurus veica D.L. Gills (*D.L. Gill*) 1983. gadā ar 8-18 gadus veciem bērniem vasaras nometnes laikā, un M. S. Fortjē (*M.S. Fortier*) 1995. gadā ar 399 kanādiešu sportistiem, tika konstatēts, ka vīrieši bija vairāk ārēji motivēti, bet sievietes bija vairāk iekšēji motivētas. Pētījumi par 63 bulgāru sportistiem, ko veica Ivess Šantals (*Yves Chantal*) 1996. gadā, un par 365 amerikāņu peldētājiem, ko veica Daniels Golds (*Daniel Gould*) 1985. gadā, atklāja, ka vīriešu dzimuma sportisti demonstrēja augstāku ārējās motivācijas līmeni, ko raksturo viņu fokuss uz konkurenci, uzvarām, balvām un atzinību. Filipa Sarazina (*Philippe Sarazin*) 2002. gada pētījums, kurā tika iesaistīti 335 franču handbolisti, atklāja, ka sieviešu dzimuma sportistes bija vairāk iekšēji motivētas. Citā pētījumā ar 172 amerikāņu augstskolas studentiem Kierans Kingstons (*Kieran Kingston*) atklāja, ka vīriešu dzimuma sportisti ar stipendiju demonstrēja ievērojami augstāku ārējās motivācijas līmeni, it īpaši ārējo regulāciju (izmērāmu atlīdzību iegūšana), salīdzinot ar sieviešu dzimuma sportistēm. Līdzīgus rezultātus sasniedza Mariamas Monazami (*Maryam Monazami*) 2003. gada pētījums, kas ietvēra 112 Irānas sportistus. Tika atklāts, ka vīriešu dzimuma sportisti sasniedza augstākus rezultātus, kuri noteica, ka viņos valda ārējās motivācijas veids - ārējā regulācija, kā arī vispārīgi ārējās motivācijas līmenis bija augstāks kā citiem. Turpretim Bjong Juna Kima (*Kim Byoung Jun*) 2003. pētījumā, kurš ietvēra 101 amerikāņu un 298 korejiešu sportistus, tika atklāts, ka iekšējā motivācija bija pamanāmāka vīriešu vidū. Visbeidzot, Ngiena-Sionga Čina (*Ngien-Siong Chin*)

pētījums ar 632 malaiziešu vieglatlētikas sportistiem parādīja, ka vīriešu dzimuma sportisti ir ar augstu iekšējās motivācijas līmeni, salīdzinot ar citiem kolēģiem.

Atšķirībā no bērnu un jauniešu sporta, elites sportisti demonstrē ļoti augstu gan iekšējās, gan ārējās motivācijas līmeni. Šo parādību var viegli izskaidrot, pamatojoties uz sacensību konkurences būtību. Konkrētāk, elites sportisti ir ārēji motivēti, jo naudas balvas jau izsenis ir daļa no profesionālā līmeņa sporta. Tomēr elites sportisti visticamāk uzrādīs arī augstu iekšējās motivācijas līmeni, jo elites sports sniedz daudz iespēju attīstīt un pilnveidot savas prasmes (Hagger, 2007). Kā jau minēts, daži sportisti ir gan iekšēji, gan ārēji motivēti, lai pārstāvētu savu sporta veidu. Tas nav pārsteidzoši, it īpaši tiem sportistiem, kam ir ļoti preskriptīva un kontrolējoša treniņu programma. Tas nav problemātiski motivācijas noturības ziņā – ja sportistam ir iekšējie motīvi, viņš vai viņa turpinās nodarboties ar savu sporta veidu arī pēc negaidītām situācijām, kas liktu pazust ārējiem motīviem. Bet, ja ārējie apstākļi grauj iekšējo motivāciju, sportists var arī pamest sporta veidu kontrolējošas sociālās struktūras dēļ un sociālo aģentu, piemēram, treneru vai vadītāju, atbalsta trūkuma dēļ (Hagger, 2007).

3.4. Amotivācija

Amotivācija attiecas uz stāvokli, kurā indivīdi nespēj uztvert attiecības starp viņu uzvedību un šīs uzvedības turpmāko iznākumu. Šie indivīdi izjūt nekompetenci un sajūtu kontroles trūkumu (Deci & Ryan, 1985; Pelletier, 1995). Viņi nav ne iekšēji, ne ārēji motivēti. Kad sportisti ir šādā stāvoklī, viņi nespēj identificēt pamatotos iemeslus, kāpēc turpināt trenētus. Galu galā viņi pat var pārtraukt trenētus savā sporta veidā (Pelletier, 1995). Amotivāciju raksturo 3 apgalvojumi:

- “Man tas vairs nav skaidrs”
- “Es nedomāju, ka mana vieta ir sportā”
- “Man kādreiz bija labi iemesli nodarboties ar sportu, bet tagad jautāju sev, vai man vajadzētu turpināt” (Alexandris, 2002).

Nemotivēti cilvēki var justies sabrukuši vai nespēj kontrolēt savas darbības, tādējādi arī gribu ieguldīt maz pūļu vai enerģijas darbību veikšanā. Amotivācija ir saistīta ar garlaicību, sliktu koncentrēšanos (Vallerand, 1993), sliktu psihosociālo pielāgošanos, augstu stresa līmeni skolā (Baker, 2004) un atskaitīšanu no skolas (Shen, 2010).

Pētījumā par vecāku ieteikmi saistībā ar bērnu un jauniešu motivāciju, rezultāti parādīja, ka tad, kad vecāki piespiež savus bērnus sportot, bērnu amotivācija bija lielāka un bauda mazāka. Vairākos pētījumos ir iegūti līdzīgi rezultāti, kuros tika parādīts, ka jauniešu viedoklis par vecāku iesaistīšanos ir saistīts ar trauksmi, amotivāciju un pamešanas robežu (Miguel, 2012).

3.5. Pašnoteikšanās teorija

Pašnoteikšanās teorija ir motivācijas teorija, kas ir noderīga, lai izprastu indivīdu motivāciju, tās cēloņus un sekas (Gillet, 2010). Tā sniedz skaidrojumu par personībai galveno vajadzību realizēšanu sociālā vidē, kā arī apkārtējās vides vērtību pakāpenisku veidošanos par personas iekšējiem darbību motivējošiem faktoriem. Ričards M. Raijens (*Richard M. Ryan*) un Edvards L. Deci (*Edward L. Deci*) ir secinājuši, ka pastāv trīs būtiskākās darbību motivējošās vajadzību grupas: autonomija (vajadzība pēc neatkarības, paškontroles, vērtību realizēšanas dzīvē), kompetence (prasmju un spēju apzināšanās) un attiecības (spēja komunicēt, veidot attiecības, izjust piederību kādai grupai). Lai visas vajadzību grupas spētu apmierināt, ir nepieciešams iesaistīties kādā sociālā grupā, tāpēc ir nepieciešama personības un sabiedrības mijiedarbība (Ābele, 2018). Treneri, kuri atbalsta autonomiju, atzīst sportistu jūtas un perspektīvas un ļauj viņiem piedalīties lēmumu pieņemšanas procesā. Papildu pētījumi atbalstīja viedokli, ka autonomijai ir būtiska nozīme iekšējā motivācijā, parādot, ka citi faktori, piemēram, draudu uzraudzības novērtēšana un termiņi, arī izraisīja iekšējās motivācijas graušānu (Deci, 2000). Dažos pētījumos ir pārbaudīta motivācija, kas radusies no sportistu priekšstata par trenera uzvedības stilu. Rezultāti atklāja, ka kontrolējoša trenera uzvedība pasliktina sportista pašnoteikto motivāciju, bet autonomiju atbalstoša uzvedība to veicina. Sportisti arī paši ir atbildīgi par savas motivācijas noteikšanu. Viņi paši regulē savas uzvedību, un daļa no pašnoteiktas motivācijas formas ir darbības veikšana pēc izvēles pat tad, ja pati darbība nav saistoša. Piemēram, sportisti brīvprātīgi iesaistās muskuļu attīstīšanas uzdevumos, kaut gan šī aktivitāte nav interesanta, taču viņi uzskata, ka tas uzlabos viņu fizisko formu un viņi gūs no tā labumu. Tādējādi sportists veiks darbību tad, ja tas būs saistībā ar viņa vajadzībām un vērtībām. Pētījumos tika atklāts, ka zems pašnoteiktais motivācijas profils un amotivācija izraisa sliktāko sekojošo sporta sniegumu un ka sportistu pašnoteiktajam motivācijas līmenim konkrētajā situācijā vajadzētu noteikt sniegumu sacensību laikā (Gillet, 2010).

Daži no veidiem, kā motivēt jauniešus, ir ar sasniedzamu mērķu izvirzīšanu, atbalstošu sociālo vidi un kvalitatīvu sporta darbības iespēju palielināšanu. Treneri, kuri ņem vērā savu sportistu viedokli un atzīst viņu jūtas un perspektīvas, visticamāk, veicinās sportista vispārīgi pieņemtās motivācijas formas, tādējādi tas var arī ietekmēt sportisko sniegumu (Ābele, 2018). Taču motivācija var rasties arī tad, kad trenerim ir absolūta vara. M. Hagers un N. Čatzisarantis (M. Hagger & N. Chatzisarantis) savā 2005. gada pētījumā norāda, ka, ja grupa sportistu, piemēram, komanda, darbojas kopā un šīs grupas indivīdi ir gatavi atteikties no personīgās izvēles un gribas, jo viņi ciena treneri un viņa autokrātisko stilu, tad, iespējams, šajā grupā, kurā

nav autonomijas atbalsta un dominē acīmredzams kontrolējošais vadības stils, var rasties iekšējā motivācija (Hagger, 2007).

3.6. Bērnu un jauniešu sports saistībā ar motivāciju

Jauniešu sportam mūsdienās tiek pievērsta liela uzmanība. Lielākoties tas ir saistīts ar straujo tehnoloģiju attīstību, kas dzīvesveidu padara mazkustīgu, tādēļ pieaug arī aptaukošanās līmenis bērniem un jauniešiem. Pasaules Veselības organizācija (*World Health Organization*) vēsta, ka pēdējo 40 gadu laikā ir trīskāršojies aptaukojušos cilvēku skaits. 2016. gadā 340 miljoniem bērnu un pusaudžu vecumā no 5-19 gadiem bija aptaukošanās vai liekais svars (World Health Organization, 2020). Šīs problēmas dēļ svarīga ir valsts attieksme un politika, kas var uzlabot šo situāciju. Viens no veidiem, kā samazināt jauniešu mazkustīgo dzīvesveidu, ir sports. Sports nepārprotami ir nozīmīgs tā dalībniekiem, jo tas sniedz iespējas starppersonu mijiedarbībai un sociālo saišu attīstībai ar citiem cilvēkiem (Allen, 2003). Sporta speciālisti apgalvo, ka, papildus mazkustīga dzīvesveida mazināšanai, līdzdalība sporta aktivitātēs jauniešus vairāk attur no nokļūšanas “riskā grupā”, tāpēc viņiem ir mazāka varbūtība sākt lietot narkotikas, iesaistīties likumpārkāpumos un noziedzīgos vai vardarbīgos pasākumos, jo sports palīdz strukturēt dzīvi, ievieto jauniešus kontrolētā darbībā un vidē, māca disciplīnas un noteikumu nozīmi, kā arī viņi iegūst paraugu pozitīvai attīstībai trenera veidolā (Schinke, 2012). Pieaugušo (treneru, skolotāju) ietekme uz sistemātiku, plānošanu un pedagoģisko organizāciju mācību vidē tieši ietekmēs jauniešu attīstību caur sportu (de Albuquerque, 2021). Sportiskās aktivitātes uzlabo fiziskās prasmes, veselību, fizisko sagatavotību, var uzlabot akadēmiskos sasniegumus, kā arī paaugstina pašcieņas līmeni, veido raksturu, attīstot disciplīnu, komandas darbu un atbildību (Schinke, 2012).

Bērnu un jauniešu sportā galvenie mērķi ir vērsti uz personības attīstību, pilnveidošanos, aktīva dzīvesveida attīstību un tikai tad uz rezultātu, taču ne vienmēr treneri seko šīm vadlīnijām. Daudzi treneri arī neievēro to, ka galvenais mērķis ir panākt bērnu un jauniešu personības attīstību, bet koncentrējas uz rezultātu, kas noved pie tā, ka var tikt zaudēti perspektīvi sportisti. Ir gadījumi, kad jaunieši nevēlas iesaistīties sporta aktivitātes, un galvenais iemesls tam ir konkrētu darbības apstākļu trūkums un pašvērtējums par nespēju sasniegt personību apmierinošus rezultātus. Jauniešu vecumā svarīga ir pašapliecināšanās un sabiedrības viedoklis, tāpēc, ja jaunieši apzinās, ka nespēs sasniegt konkrēto sportisko rezultātu, tad viņam nav motivācijas to darīt (Ābele, 2018). Jauniešu sportā ir arī vairāk problēmu un nestabilitātes, it īpaši komandu sporta veidos. Par cik komandā ir konkurence, var veidoties slikts mikroklimats, savstarpējās attiecības, kā arī fiziska un morāla aizskaršana. Sniegumu var

ietekmēt arī faktori tieši nesaistīti ar sportu – attiecības ar vecākiem, problēmas skolā un ar vienaudžiem utt.

Motīvi palīdz atbildēt uz jautājumu, kāpēc kāds rīkojas vai uzvedas noteiktā veidā. Saskaņā ar pētnieku Z. Vidiču un D. Burtonu (Vidic & Burton, 2011) motīvi ir individuālistiski, kas nozīmē, ka tas, kas motivē vienu cilvēku, ne vienmēr var motivēt citu cilvēku. Tāpat arī laika gaitā cilvēka motīvi var mainīties. Labākais piemērs ir salīdzināt cilvēku, mainoties gadiem. Visticamāk, ka bērnam motivācija būs saldumi, dāvanas vai bailes būt sarātam. 10 gadus vēlāk šim pašam bērnam, kas kļuvis par pusaudzi, motivācija varbūt būs iekļūšana augstskolā, automašīnas iegāde, apkārtējo vērtējums u.t.t. Pēc tam, kad pusaudzis jau ir pieaugušais, motivācija atkal mainās. Tagad tā var būt mājokļa iegāde, ģimenes nodrošināšana u.c. (Klingel, 2021). Tāpat arī sportā, it īpaši jauniešu starpā, motivācija katram var būt savādāka.

4. KOMANDAS PĀRVALDĪBA

4.1. Komandas veidošana

Veidot komandu ir jāsāk no paša sākuma – jāizvēlas komandas vadītājs, komandas dalībnieki un sasniedzamais mērķis. Nepieciešamība veidot komandu var rasties dažādās organizācijas attīstības stadijās. Komandas veidošanas galvenais mērķis ir komandas emocionālā saliedētība, atdeves palielināšana komandas darbā. Tās būtība ir nepieciešamo apstākļu radīšana dalībniekiem prasmju attīstīšanai un efektīvam darbam komandā, spēja identificēt līderus, saliedēt komandu un radīt neformālas komunikācijas atmosfēru (Zlenko, 2020).

Tāpat kā jebkurai veiksmīgai komandai, arī efektīvam komandas veidošanas procesam jāuzsver mājāk konfliktējošas situācijas un lielāka sadarbība starp indivīdiem, kuri veido komandu (Decker, 2010). Labas sociālās attiecības uztur efektīvas komandas. Komandas locekļi, kuri ir iejūtīgi un atbalsta savus kolēģus, piedāvā praktisku palīdzību, dalās informācijā un kopīgi risina problēmas (Mickan, 2000). Pareiza cilvēkresursu izmantošana ir vissvarīgākais efektīvas komandas vadības elements, tāpēc komandas veidošana ir vērsta uz dzīves modelēšanu komandā un virzīšanu uz kopīgām efektīvām aktivitātēm (Zlenko, 2020). Anna Lokslīja (*Ann Loxley*) ir secinājusi, ka komandai ir jāizmanto dažādība, bet tai pat laikā jāsamazina atšķirīgums starp dalībniekiem. Komandas attīstības laikā tās vajadzību koordinācija mainīsies, tomēr kopīga komandas mērķa un kultūras izpratne palīdz dalībniekiem saprast komandas darba priekšrocības un vērtības (Mickan, 2000).

4.2. Komandu koncepts un tipi sportā

Komanda ir divu vai vairāku cilvēku sadarbības vienība, kurai ir kopīgi mērķi un uzdevumi (Decker, 2010). Komandas jēdziens sporta psiholoģijā ir apzināts plašā mērogā. Tas tiek skaidrots kā noteikta sporta veida pārstāvju grupa, kura darbojas vienota mērķa sasniegšanai. Citā raksturojumā komanda ir grupas attīstības augstākā fāze, un tas nozīmē, ka visas komandas ir grupas, bet ne visas grupas sasniedz visaugstāko komandas saliedētības līmeni. Komandā bieži var novērot mainīgu dinamiku – dalībnieki var darboties individuālo mērķu sasniegšanai vai arī dalībnieki bieži mainās. No šiem faktoriem mainās komandas norises un saliedētības līmenis (Ābele, 2018). Lai komandas dalībnieki efektīvi darbotos, ir nepieciešamas dažādas iezīmes, piemēram, elastība, spēja mācīties, pielāgoties un pieņemt. Komandā visiem dalībniekiem ir jāapņemas sasniegt kopīgus mērķus vai uzdevumus. Komandas veidošana palīdz grupai darboties kā vienībai organizācijā. Tas veicina un palielina produktivitāti, padara efektīvu komunikāciju, vairo uzticību un morāli un rada saikni starp

komandas locekļiem (Decker, 2010). Divvirzienu komunikācija, pretimnākšana, “atvērto durvju” esamība veido ļoti labas attiecības komandā. Tas ir ļoti svarīgi, veidojot uzticamu un atvērtu vidi. Tai ir jābūt noteiktai normai, ka lūgt palīdzību ir pašsaprotami un ka spēlētāji var atklāti komunicēt, nebaidoties no soda. Veidam, kā cilvēks komunicē ar komandu un vada to, var būt liela nozīme viņu motivācijā smagi strādāt (Sugarman, 1999).

Sporta komandas mēdz iedalīt trīs tipos: sacensībās savstarpēji nesaistītu dalībnieku komandas (sportistu grupas, kur tiek vērtēta visu komandas dalībnieku atsevišķo startu rezultāti, piemēram, sporta vingrošanā), pēctecīgas sacensību darbības komandas (komandas dalībnieki startē viens pēc otra, un visas komandas rezultativitāte ir atkarīga no katra individuālās darbības, piemēram, vieglatlētikas un peldēšanas stafetes) un savstarpējas sadarbības komandas (visu sporta spēļu komandas, kuru dalībnieki darbojas vienlaicīgi un rezultāts atkarīgs no savstarpējās saspēles un sadarbības prasmēm) (Ābele, 2018). Vairāki pētnieki ir identificējuši jauniešu motivācijas sociālos aspektus sportā. K.A. Klints un M.R. Veiss (*K.A. Klint and M.R. Weiss*) savā 1987. gada pētījumā atklāja, ka tie vingrotāji, kuri sociālās kompetences uztverē bija labāki, salīdzinot ar tiem, kuri bija sliktāki, draugus un komandas atmosfēru vērtēja kā svarīgākus dalības motīvus (Allen, 2003).

Sportistiem vajadzētu piedzīvot pozitīvu ietekmi, veidojot un nostiprinot sociālās saites, bet negatīvu ietekmi tad, kad attiecības ir laužas, atteiktas vai apdraudētas (Allen, 2003).

4.3. Komandas mijiedarbība un saliedētība

Lai sasniegtu panākumus, komandas locekļiem ir jāmijiedarbojas. Komandu sporta veidus var uzskatīt par sarežģītām sistēmām, jo spēlētāji, sistēmas aģenti, nepārtraukti mijiedarbojas spēles laikā. Šī mijiedarbība nosaka konkrētu notikumu rašanos spēles laikā. Tāpēc laba izpratne par šo dinamisko uzvedību ne tikai ļautu labāk raksturot šīs sistēmas, bet varētu arī palīdzēt treneriem paredzēt dažus rezultātus vai notikumus (Fonseca, 2012). Džeroms Burbosons (*Jerome Bourbousson*) ir aprakstījis komandas locekļu kopīgošanas procesu. Kopīgošanai ir divas nozīmes:

- Tā tiek uztverta kā zona, kas satur izpratni, kas ir kopīga visiem komandas locekļiem ar pieņēmumu, ka līdzības šajā izpratnē ir būtiskas efektīvas komandas darbībai;
- Kopīgošana neattiecas uz to, kas ir kopīgs vairākām personām, bet tā vietā norāda kolektīva resursu sadalījumu, lai dalībnieki varētu sadalīt lomas. Šajā nozīmē kopīga izpratne tiek sadalīta starp komandas locekļiem ar pieņēmumu, ka saderība (nevis līdzības) veicinās efektīvu komandas darbu.

Jēdzienu par kopīgošanu var izpētīt trīs fokusa jomās: kopīgošanas saturs (kam ir jābūt kopīgam starp komandasbiedriem, lai varētu sasniegt komandas efektivitāti?), kopīgošanas formas (vai

visiem komandas dalībniekiem būtu jādalās ar zināšanām, vai arī to darītu selektīvi?) un kopīgošanas process (kā komandas locekļi konstruētu un regulētu kopīgošanu?) (Bourbousson, 2011). Ļoti daudz jauniešu izvēlas komandu sporta veidus. Piemēram, Ziemeļamerikā veikta aptauja, kur rezultāti parādīja, ka aptuveni 80% jauniešu 12-17 gadu vecumā norādīja, ka sporto tieši komandu sporta vidē (Bruner, 2014). Kā jau minēts, komandu sporta vide māca jauniešiem mijiedarboties ar sabiedrību, uzlabo veselību un samazina risku nodarboties ar nelegālām aktivitātēm. Mērijas Frajas un Lorijas Gano-Overvejas (Mary Fry & Lori Gano-Overway) 2010. gada pētījums bija viens no pirmajiem, kas pētīja saistību starp jauno sportistu komandas vides uztveri un jaunatnes sporta pieredzi. Autores ziņoja, ka gādīgāks klimats jaunatnes futbola vidē bija saistīts ar lielāku baudu, vairāk pozitīvu attieksmi pret saviem treneriem un komandasbiedriem un lielāku apņēmību sportā (Bruner, 2014).

Arī trenera zināšanas par grupas veidošanu un sportu var vest pie risinājumu pielietošanas, kas var palīdzēt palielināt komandas locekļu saliedētību. Saliedētībai ir ārkārtīgi liela nozīme komandas dinamikā. Tai ir vispārēja ietekme uz atsevišķiem mainīgajiem lielumiem, piemēram, vienotību, sadarbību, mēģināšanu un motivāciju. Rezultātā šis process saglabā ne tikai individuālu rezultātu, piemēram, gandarījumu un veikspēju, bet arī grupas rezultātus, piemēram, komandas pastiprināšanu un snieguma efektivitāti. Alberts Karons (*Albert Carron*) 1983. gadā identificēja 4 faktorus komandas saliedētībā:

- Vides faktori - organizāciju kultūras apsvērumi un ģeogrāfiskie apsvērumi
- Personiskie faktori – attiecas uz individuālajām īpašībām, zināšanām, motivāciju un uzvedību
- Komandas faktori – grupas lielums, grupas dalībnieku lomu sarežģītība, kolektīvā efektivitāte un komandas locekļa izcelsme
- Vadības faktori – vadības stili, trenera lēmumi, komandas locekļu attiecības savā starpā un ar treneri, kā arī attiecības starp komandu un treneri.

Tādējādi trenerim ir potenciāls ietekmēt komandas saliedētību. Šiem faktoriem var būt tieša vai netieša ietekme caur individuālu iejaukšanos vai komandas faktoriem. Marks Anšels (*Mark Anshel*) uzskata, ka treneri pievērš noteiktu uzmanību komandas vienotībai, jo viņi uzskata, ka tas ir komandas panākumu pamatprincips, un tāpēc viņi izmanto noteiktus paņēmienus, lai pārliecinātos, ka komandas locekļu starpā pastāv tuvības un vienotības gars. Šajos brīžos trenera kā līdera loma kļūst acīmredzama un pamanāma attiecībā uz komandas locekļu saliedētību (Vahdani, 2012). Efektīva trenēšana notiek, kad sportisti darbojas savā sporta veidā un seko sava trenera nodomiem, vienlaikus iegūstot sportista gandarījumu. Telma Horna ir norādījusi, ka efektīva trenera uzvedība var nodrošināt, ka sportisti sasniedz savus personīgos mērķus un pozitīvus psiholoģiskos rezultātus. Motivācijas efektivitāte ir saistīta ar sportista pārlicību par

sava trenera spējām ietekmēt psiholoģiskās prasmes un stāvokļus. Trenēšanas efektivitāte komandu sporta veidos var ietekmēt motivāciju, sportisko uzvedību, cieņu un atbildību pret savu sporta veidu. Ahmada Kassima (*Ahmad Kassim*) pētījumā treneri ir paši atzīmējuši, ka, lai viņi būtu efektīvi, viņiem jāpietuvojas katram komandas loceklim, lai pozitīvi ietekmētu viņa motivāciju, raksturu un apņemšanos. Ar pozitīvām attiecībām un efektīvas trenēšanas vidi var likt sportistiem un treneriem attīstīties un justies atbalstītiem vienam ar otru (Kassim, 2020).

Komandas vide un mijiedarbība ir viens no panākumu atslēgas punktiem, tāpēc no trenera puses ir svarīgi būt kompetentam tādās jomās kā psiholoģija un pedagoģija, lai spētu iedziļināties gan komandas klimatā, gan izvērtēt sportista labsajūtu, jo, lai komanda būtu vienota, pašam indivīdam ir komandā jājūtas piederīgam un jāsaņem atbalsts. Kad indivīds jūtas komandā ērti un ir priecīgs, tad arī to var pārnest uz visas komandas labsajūtu, tādējādi palielinot efektivitāti.

METODE

Darba ietvaros tika veikta aptauja saistībā ar motivāciju, uztverto atbalstu un trenera vadības stilu komandu sporta veidos jauniešiem no 16 līdz 24 gadiem. Aptauju aizpildīja 75 pētījuma dalībnieki. 7 no anketām nebija derīgas. 45 jeb 66% no aptaujātajiem bija vīrieši, bet 23 jeb 34% bija sievietes. No pētījumā iekļautā vecuma visvairāk anketu tika saņemtas no 18 gadus veciem sportistiem (13 jeb 19%), bet vismazāk – no sportistiem 24 gadu vecumā (3 jeb 4%). Aptaujā piedalījās sportisti no 8 komandu sporta veidiem:

- Futbols - 34 (50%)
- Basketbols – 2 (3%)
- Volejbols – 5 (7%)
- Florbols – 18 (26%)
- Regbijs – 1 (2%)
- Hokejs – 2 (3%)
- Pludmales volejbols – 1 (2%)
- Handbols – 5 (7%)

Aptauja sastāvēja no 3 daļām:

1. Atsaucoties uz Kristas Lembergas maģistra darbu “Riskējošas un pozitīvas uzvedības saistība ar motivācijas veidu agrīnajā pieaugušo vecumā”, tika izmantota pozitīvas uzvedības motivācijas aptauja, kura sastāvēja no 17 jautājumiem. Novērtējumam tika izmantota 7 ballu Likerta skala, kur 0=nemaz neatbilst man, bet 7=pilnībā atbilst man. Respondentiem bija jānovērtē iemesli, kuru dēļ viņi pavada vai potenciāli pavadītu laiku, nodarbojoties ar sportu. Atbildes uz šiem jautājumiem varēja noteikt sportistu motivāciju iesaistīties komandu sporta vidē.
2. Multidimensionāla uztvertā sociālā atbalsta skala (*Multidimensional Scale of Perceived Social Support* jeb *MSPSS*), kuru ir izveidojis Gregorijs D. Zimets (*Gregory D. Zimet*) ar kolēģiem 1988. gadā. Tā sastāv no 12 vienībām, kas parāda sociālā atbalsta piemērotību no trim avotiem – ģimenes, draugiem un partnera. Novērtējumam tiek izmantota 5 ballu Likerta skala, kur 0=pilnībā nepiekrītu, bet 5=pilnībā piekrītu. Skala tika pielāgota pētījumam – apgalvojumi, kuri attiecas uz ģimeni, tika aizvietoti ar treneri, tādējādi respondentiem bija jāatbild uz 4 no 12 šīs skalas apgalvojumiem.
3. Autonomijas atbalstoša trenēšanas aptauja (*Autonomy-Supportive Coaching Questionnaire* jeb *ASCQ*) ir 9 vienību aptauja, kura ir veidota, lai novērtētu divus

autonomijas atbalsta veidus: interesi par sportistu ieguldījumu un uzslavu par autonomu uzvedību (Conroy, 2007).

Aptauja tika publicēta digitālā veidā ar sociālā tīkla “Facebook” palīdzību. Dati tika ievākti no 2022. gada 18. janvāra līdz 2022. gada 7. aprīlim. Pētījuma dalībnieki aptauju aizpildīja labprātīgi un nesaņēma par to atlīdzību. Datu apstrāde notika programmā “Microsoft Excel” un statistikas programmā “JASP”.

REZULTĀTI

Motivācijas veida atbilžu vidējais aritmētiskais un standartnovirze ir redzama 1. tabulā. Pozitīvākās atbildes jeb “pilnībā atbilst man” vai “pavisam noteikti piekrītu” vērtība ir 7, bet visnegatīvākās atbildes vērtība jeb “pilnībā neatbilst man” vai “pavisam noteikti nepiekrītu” ir pielīdzināta skaitlim 1. Sasummējot atbildes, jo pozitīvāku atbildi sportists ir devis, jo augstāks ir vidējais aritmētiskais.

1. tabula

Motivācijas veida atbilžu vidējais aritmētiskais un standartnovirze

Motivācijas veids	M	SD
Iekšējā motivācija	13,16	2,17
Integrētā motivācija	9,91	2,77
Identificētā motivācija	18,47	3,25
Autonoma motivācija	41,54	7,02
Ārējā motivācija	9,47	5,06
Internalizētā motivācija	9,62	3,51
Kontrolētā motivācija	19,09	7,71
Amotivācija	5,68	3,44
Uztvertais trenera atbalsts	23,37	3,05
Autonoma trenēšana	44,12	8,79

Pētījuma mērķis bija noskaidrot, kā trenera vadības stils un uztvertais atbalsts ietekmē 16 līdz 24 gadus vecu sportistu motivāciju komandu sporta veidos. No sākuma tika saskaitītas atbilžu summas atbilstoši uzrādītajām Likerta skalas vērtībām. Pēc tam tika aprēķinātas korelācijas starp pozitīvu motivāciju, sociālo atbalstu un autonomu trenēšanu. Respondentu norādītās atbildes par pozitīvu motivāciju, sociālā atbalsta skalu un autonomu trenēšanu redzamas 2. tabulā.

Integrētā motivācija pozitīvi korelē ar iekšējo motivāciju ($r=0,39$). Arī identificētā motivācija pozitīvi korelē ar iekšējo motivāciju ($r=0,82$). Kā arī integrētā un identificētā motivācija pozitīvi korelē savā starpā ($r=0,58$). Par cik šīs trīs motivācijas veido autonomo motivāciju, tad likumsakarīgi autonoma motivācija pozitīvi korelē ar visām trim nosauktajām motivācijām – ar iekšējo $r=0,84$, ar integrēto $r=0,77$, bet ar identificēto $r=0,93$.

Ar ārējo motivāciju ir līdzīgi. Statistiski nozīmīgākās korelācijas bija starp ārējo, internalizēto un kontrolējošo motivāciju. Internalizētā motivācija korelē ar ārējo motivāciju ($r=0,65$), kontrolētā motivācija korelē gan ar ārējo ($r=0,91$), gan ar internalizēto motivāciju ($r=0,87$).

Visvairāk statistiski nozīmīgi dati bija redzami saistībā ar amotivāciju, jo šis stāvoklis nav saistīts ne ar iekšējo, ne ar ārējo motivāciju. Amotivācijai bija negatīva korelācija ar iekšējo

motivāciju ($r=-0,52$), identificēto motivāciju ($r=-0,46$) un autonomo motivāciju ($r=-0,46$), savukārt tika konstatēta pozitīva korelācija ar ārējo motivāciju ($r=0,50$), internalizēto motivāciju ($r=0,53$) un kontrolēto motivāciju ($r=0,59$).

Visbeidzot, tika novērota nozīmīga pozitīva korelācija starp autonomu trenēšanu un uztverto trenera atbalstu ($r=0,397$).

2. tabula

Korelācijas starp motivācijas veidiem, uztverto trenera atbalstu un autonomu trenēšanu.

Mainīgais	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Iekšējā motivācija	-								
Integrētā motivācija	0,39***	-							
Identificētā motivācija	0,82***	0,54***	-						
Autonoma motivācija	0,84***	0,77***	0,93***	-					
Ārējā motivācija	-0,21	0,13	-0,01	-0,02	-				
Internalizētā motivācija	-0,14	0,22	0,05	0,07	0,65***	-			
Kontrolētā motivācija	-0,20	0,19	0,02	0,02	0,91***	0,87***	-		
Amotivācija	-0,52***	-0,21	-0,46***	-0,46***	0,50***	0,53***	0,59***	-	
Uztvertais trenera atbalsts	0,01	0,05	0,06	0,07	0,03	-0,04	0,00	-0,05	-
Autonoma trenēšana	0,04	-0,05	-0,08	-0,04	0,09	-0,12	0,01	0,02	0,40***

Piezīme. N=68, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

DISKUSIJA

Iepriekšējo veikto pētījumu rezultāti liecina, ka ir daudz viedokļu un ideju par trenera vadības stilu un sportista motivāciju. Šiem mainīgajiem ir svarīga loma sportiskajā sniegunā no psiholoģijas aspekta (Ahmad, 2020). Šajā pētījumā saikne starp sportista motivāciju, trenera vadības stilu un uztverto atbalstu netika atrasta, par cik datos nebija sastopamas nozīmīgas korelācijas starp šiem faktoriem. Taču nozīmīga korelācija bija redzama starp autonomu trenēšanu un uztverto trenera atbalstu.

Atbilstoši pašnoteikšanās teorijai, iekšējā, integrētā un identificētā motivācija atbilst autonomai motivācijai, bet ārējā un internalizētā motivācija atbilst kontrolējošai motivācijai (Deci, 2000; Lemberga, 2020). Izrietot no šīs shēmas, korelācijas sadalījās līdzīgos blokos – iekšējās motivācijas veidiem bija nozīmīga korelācija savā starpā, un tas pats bija redzams ārējās motivācijas rezultātos.

Integrētā motivācija ir saistīta ar salīdzinoši zemāku pašnoteikšanās līmeni nekā iekšējā motivācija, jo šeit uzdevums tiek veikts, saskaņojot to ar citiem dzīves mērķiem, un tādējādi tas balstās uz uzdevuma instrumentālo vērtību, nevis pilnībā orientēts uz baudu (Banerjee, 2021). Deci un Raiens ir minējuši, ka integrētā motivācija ir visautonomākā ārējās motivācijas forma un ka integrācija notiek, kad noteikumi ir identificēti, novērtēti un asimilēti (Zamarripa, 2018). Jo vairāk indivīds internalizē darbības iemeslus un pielīdzina tos sev, jo vairāk viņa ārēji motivētās darbības kļūst pašnoteiktas (Ryan, 2000). Ja sports ir saskaņā ar indivīda vērtībām, pārliecību, un viņš to augsti vērtē dzīvē, tad šis indivīds ir integrēti motivēts. Identificētā motivācija ir zināmā mērā iekšēja un balstīta uz apzinātām vērtībām un to, kas indivīdam ir svarīgs. Persona ir identificējusies ar kādas darbības personisko nozīmi un tādējādi pieņēmusi tās regulāciju kā savu (Ryan, 2000). Atšķirībā no integrētās motivācijas, identificētā motivācija ir vairāk saistīta ar pašu cilvēku, nevis kopējām vērtībām. Identificētas motivācijas vadīti indivīdi izvēlēties sportot, jo viņi uzskata, ka tas ir svarīgs un nozīmīgs process viņiem pašiem. Šādu sportistu galvenā motivācija nav balvas, bet gan iekšējā pārliecība, ka tas, ar ko viņi nodarbojas, rezultējas panākumos un ir sevis paša labā. Identificētas motivācijas vadīti sportisti iesaistīsies darbībā pēc sevis paša lēmuma, pat ja šī aktivitāte nešķitīs pievilcīga (Gillet, 2009; Petranchuk, 2019).

Kā jau minēts, arī ārējās motivācijas veidi nozīmīgi korelēja savā starpā. Galvenā atšķirība starp ārējo un internalizēto motivāciju ir tā, ka internalizētā motivācija vada cilvēku veikt darbību citu cilvēku atzinības dēļ, bet ārējā motivācija darbojas, kad indivīds uzskata, ka nav citas izvēles kā veikt noteikto darbību, šajā gadījumā, sportot. Ārējā motivācija var nākt no trenera, komandasbiedriem, vecākiem, par cik viņi vēlas redzēt, ka viņu sportists vai bērns gūst

sasniegumus konkrētājā sporta veidā. Aleksandras Bekiari pētījumā tika secināts, kad treneri kļuva verbāli agresīvāki pret saviem sportistiem, bija novērojamas pozitīvas izmaiņas sportista sniegumā. Tas ir viens no veidiem, kā sportistus var ietekmēt ārējā motivācija (Petrančuk, 2019). Kopumā kontrolētā motivācija liek cilvēkam izjust spiedienu domāt, justies un uzvesties noteiktos veidos (Stenling, 2016).

Autonomija attiecas uz gribu – organisma vēlmi pašorganizēt pieredzi un uzvedību, kā arī lai aktivitāte būtu saskaņota ar sevis integrēto sajūtu. Tas ir būtisks veselīga cilvēka darbības aspekts (Deci, 2000). Autonoma motivācija ir integrēta indivīda pašsajūtā, un autonomi motivēti cilvēki piedzīvo gribu un pašpārlicinātību (Stenling, 2016). Nozīmīgā pozitīvā korelācija starp autonomu trenēšanu un uztverto trenera atbalstu liecina, ka, ja treneris piekopj autonomas trenēšanas stilu un pats sportists jūt autonomijas sajūtu, tad viņš to uztver kā trenera atbalstu. Ja sportists, nodarbojoties ar sportu, jūt automiju, tad viņam ir lielāka iespēja sasniegt panākumus nekā ārēji regulētam sportistam. Izvēles nodrošināšana un jūtu atzīšana var uzlabot pašiniciatīvas sajūtu, tādējādi nodrošinot apmierinājumu par nepieciešamību pēc autonomijas un radot pozitīvākus rezultātus (Deci, 2000). Arī Ženevjēva Mago (*Genevieve Mageau*) un Roberts Vallerands (*Robert Vallerand*) savā publikācijā atzīst, ka izvēles nodrošināšana konkrētos noteikumos, uzdevumu un robežu pamatojuma nodrošināšana, otra cilvēka jūtu un perspektīvu atzīšana, iniciatīvas uzņemšanās un patstāvīga darba nodrošināšana, nekontrolēta atgriezeniskās saites nodrošināšana, izvairīšanās no uzvedības kontroles un ego iesaistīšanās novēršana atspoguļo autonomiju atbalstošu stilu (Balaguer, 2018).

Atšķirībā no autonomās un kontrolētās motivācijas, kuras enerģizē un virza uzvedību, amotivācija attiecas uz motivācijas un nodoma trūkumu (Stenling, 2016). Nemotivēts sportists neuztver nekādu saikni starp savu uzvedību un tās spēju radīt pārmaiņas, tādējādi viņš jūtas nespējīgs un nespēj kontrolēt vidi, kā arī neredz jēgu no savas iesaistīšanās aktivitātē (Banerjee, 2021). Ja sportists ir iekšēji motivēts, t.i., sporto sava prieka dēļ, vai tas saskan ar viņa pašā dzīves principiem, tad amotivācija nav aktuāla, jo nav runa par apmulsumu vai neziņu mērķa sasniegšanā. Iekšēji motivētam sportistam nebūs problēmu atbildēt uz jautājumiem: “Kāpēc es to daru?” vai “Vai ir jēga no tā, ko es daru?”.

Starp pētījuma ierobežojumiem bija sastopams nevienlīdzīgs sporta veidu pārstāvju skaits. Starp respondentiem bija sastopami tikai 2 basketbolisti, 2 hokejisti un 5 volejbolisti, savukārt futbolistu skaits sastādīja pusi no visām anketām (34), līdz ar to pētījumā nav pietiekama sporta veidu dažādība. Otrkārt, pēdējo divu gadu laikā sportistu motivācija varēja tikt ietekmēta COVID-19 pandēmijas dēļ. Saistībā ar to, ka šajā laika posmā sporta treniņi un nodarbības tika vairākkārt pārtrauktas un atceltas, tas varēja ietekmēt sportistu skatījumu uz savu nodarbošanos, tai skaitā komunikāciju ar treneri un komandasbiedriem. Visbeidzot,

pētījumu var paplašināt, pētot ne tikai autonomas trenēšanas principus. Sportista motivācija ir atkarīga ne tikai no trenera atbalsta, bet arī no draugiem, ģimenes, komandasbiedriem u.c. faktoriem. Kā arī sportista motivāciju var aplūkot ne tikai no psiholoģijas, bet arī no pedagoģijas un menedžmenta puses.

SECINĀJUMI

1. Starp sportista motivāciju, trenera uztverto atbalstu un vadības stilu nozīmīga saikne nav atklāta.
2. Sportista motivāciju nevar noteikt tikai trenera autonomiju veicinošs stils. To var noteikt arī citi faktori, kuri šajā darbā netika pētīti, piemēram, komandasbiedri, vienaudži, vecāki, sociālais statuss, mācības u.c.
3. Starp autonomu trenēšanu un uztverto atbalstu ir pozitīva saistība. Ja sportists trenēšanās procesā sajūt autonomiju, tad viņš to uztver kā trenera atbalstu.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. Ahmad, S.H., Parnabas, V. (2020). The Relationship Between Motivation and Leadership Style Among PKNS Football Academy Players. *Enhancing Health and Sports Performance by Design*, p.471-480. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/340865035_The_Relationship_Between_Motivation_and_Leadership_Style_Among_PKNS_Football_Academy_Players. DOI:10.1007/978-981-15-3270-2_48.
2. Alexandris, K., Tsorbatzoudis, C., Grouios, G. (2002). Perceived Constraints on Recreational Sport Participation: Investigating their Relationship with Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Amotivation. *Journal of Leisure Research Vol. 34 (3): 233-252*. Iegūts no: <https://www.semanticscholar.org/paper/Perceived-Constraints-on-Recreational-Sport-their-Alexandris-Tsorbatzoudis/8060ee47470c1b9a3c2be65be6adf3c209d0b970>.
3. Allen, J.B. (2003). Social Motivation in Youth Sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 25 (4). Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/266277960_Social_Motivation_in_Youth_Sport. DOI:10.1123/jsep.25.4.551
4. Ābele, A. (2018). Sporta psiholoģija: teorija un prakse. Rīga: RaKa.
5. Banerjee, R., Halder, S. (2021). Amotivation and influence of teacher support dimensions: A self determination theory approach. *Helyon* 7(7): e07410. Iegūts no: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021015139>. DOI: 10.1016/j.heliyon.2021.e07410.
6. Balaguer, I., Castillo, I., Cuevas, R., Atienza, F. (2018). The Importance of Coaches' Autonomy Support in the Leisure Experience and Well-Being of Young Footballers. *Frontiers in Psychology* Vol.9, p.840. Iegūts no: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29896146/>. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00840.
7. Beato, E. Why Is Leadership Important? Iegūts no: <https://entrepreneurship.babson.edu/why-is-leadership-important/>
8. Bekiari, A. (2013). Verbal Aggressiveness and Leadership Style of Sports Instructors and Their Relationship with Athletes' Intrinsic Motivation. *Creative Education* 2014 Vol.5, No.2, 114-121. Iegūts no: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=42815>. DOI: 10.4236/ce.2014.52018.

9. Bourbousson, J., Saury, J., Poizat, G., Carole, S. (2011). Description of dynamic shared knowledge: An exploratory study during a competitive team sports interaction. *Ergonomics*, 54:2, 120-138. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/49810369_Description_of_dynamic_shared_knowledge_An_exploratory_study_during_a_competitive_team_sports_interaction. DOI: 10.1080/00140139.2010.544763.
10. Brinton, C.S. (2015). *Authoritative Coaching: Building Youth Through Athletics. Brigham Youth University: Theses and Dissertations 5627*. Iegūts no: <https://scholarsarchive.byu.edu/etd/5627>.
11. Bruner, M.W., Eys, M., Wilson, K.S. (2014). Group Cohesion and Positive Youth Development in Team Sport Athletics. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 3(4), 219–227. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/265323363_Group_Cohesion_and_Positive_Youth_Development_in_Team_Sport_Athletes. DOI: 10.1037/spy0000017.
12. Castillo, D. B., Balibay, M. A. V., Alarcon, J. M., Picar, J. M., Lampitoc, R. R., Baylon, M. C., Espinosa, A. (2014). Autocratic and Parcitipative Coaching Styles and Its Effects on Students' Dance Performance. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 3, No. 1, pp. 32-44*. Iegūts no: <https://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/21>
13. Cherry, K. (2021). Leadership Styles and Frameworks You Should Know. Iegūts no: <https://www.verywellmind.com/leadership-styles-2795312>
14. Conroy, D.E., Coatsworth, J.D. (2007). Assessing Autonomy-Supportive Coaching Strategies in Youth Sport. *Psychology of Sport and Exercise 2007 Sep; 8(5): 671–684*. Iegūts no: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2390874/>. DOI: 10.1016/j.psychsport.2006.12.001
15. Cruz, A., Hyun-Duck, K. (2017). Leadership Preferences of Adolescent Players in Sport: Influence of Coach Gender. *Journal of Sports Science & Medicine 16(2): 172–179*. Iegūts no: Leadership Preferences of Adolescent Players in Sport: Influence of Coach Gender (nih.gov)
16. Davis, L., Jowett, S., Tafvelin, S. (2019). Communication Strategies: The Fuel for Quality Coach-Athlete Relationships and Athlete Satisfaction. *Frontiers in Psychology*. Iegūts no <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6770846/>. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.02156
17. De Albuquerque L.R., Scheeren, E.M., Gislaïne, C.V., de Oliveira, V. (2021). Influence of the Coach's Method and Leadership Profile on the Positive Development of Young

- Players in Team Sports. *Journal of Sports Science and Medicine* 20, 9-16. Iegūts no:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7919346/>.
 DOI: 10.52082/jssm.2021.9
18. Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry* Vol.11, No.4 (227-268). Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/216743170_The_What_and_Why_of_Goal_Pursuits_Human_Needs_and_the_Self-Determination_of_Behavior. DOI:
 10.1207/S15327965PLI1104_01
19. Decker, F.S. (2010). Types of Teams and Effective Team Building. Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/233886132_Types_of_Teams_and_Effective_Team_Building_2010
20. Eng Wah, T. (2015). Intristic and Extrinsic Motivation Among Adolescent Ten-Pin Bowlers in Kuala Lumpur, Malaysia. *Journal of Human Kinetics* volume 45/2015, 241-251. Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/276153666_Intrinsic_and_Extrinsic_Motivation_Among_Adolescent_Ten-Pin_Bowlers_in_Kuala_Lumpur_Malaysia. DOI:
 10.1515/hukin-2015-0025
21. Fonseca, S., Milho, J., Travassos, B., Araujo, D. (2012). Spatial dynamics of team sports exposed by Voronoi diagrams. *International Journal of Performance Analysis in Sport* 13(1):179-189. Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/235891601_Measuring_spatial_interaction_behavior_in_team_sports_using_superimposed_Voronoi_diagrams.
22. Freeman, P., Rees, T. (2009). How Does Perceived Support Lead to Better Performance? An Examination of Potential Mechanisms. *Journal of Applied Sport Psychology* 21(4):429-441. Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/247515109_How_Does_Perceived_Support_Lead_to_Better_Performance_An_Examination_of_Potential_Mechanisms. DOI:
 10.1080/10413200903222913
23. Gillet, N., Vallerand, R.J., Amoura, C., Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchial model of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 11(2): 155-161. Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/222217922_Influence_of_coaches'_autonomy_support_on_athletes'_motivation_and_sport_performance_A_test_of_the_hierarchic

- al_model_of_intrinsic_and_extrinsic_motivation. DOI:
10.1016/j.psychsport.2009.10.004
24. Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L. D. (2007). Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport. *Human Kinetics*.
 25. Intoppa, C.P. (2016). A Comprehensive Study of Leadership Styles and Various Factors Contributing to the Success of Athletic Teams. *Selected Honors Theses*. 53. Iegūts no: <http://firescholars.seu.edu/honors/53>.
 26. Izglītības un zinātnes ministrija (2020). Sporta politikas pamatnostādnes 2021.-2027. gadam. Iegūts no: <https://www.izm.gov.lv/lv/sporta-politikas-pamatnostadnes-2021-2027gadam>.
 27. Jimenez, M., Fernandes-Navas, M., Alvero-Cruz, J.R., Garcia-Romero, J., Garcia-Coll, V., Rivilla, I., Clemente-Suarez, V.J. (2019). Differences in Psychoneuroendocrine Stress Responses of High-Level Swimmers Depending on Autocratic and Democratic Coaching Style. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(24):5089. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/338048269_Differences_in_Psychoneuroendocrine_Stress_Responses_of_High-Level_Swimmers_Dependig_on_Autocratic_and_Democratic_Coaching_Style
 28. Jowett, S. (2007). Expanding the Interpersonal Dimension: Closeness in the Coach-Athlete Relationship: A Commentary. *International Journal of Sports Science & Coaching* 2(4): 513-517. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/234092197_Expanding_the_Interpersonal_Dimension_Closeness_in_the_Coach-Athlete_Relationship_A_Commentary. DOI: 10.1260/174795407783359632
 29. Kassim, A.F.M., Abdullah, W.F., Japilus, S.J., Yusri, A.S.A. (2020). Coach-Athlete Relationship and Coaching Effectiveness in Team Sports Athletes. Enhancing Health and Sports Performance by Design, p.451-462. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/340868514_Coach-Athlete_Relationship_and_Coaching_Effectiveness_in_Team_Sports_Athletes. DOI: 10.1007/978-981-15-3270-2_46.
 30. Katagami, E., Tsuchiya, H. (2016). Effects of Social Support on Athletes' Psychological Well-Being: The Correlations among Received Support, Perceived Support, and Personality. *Psychology* 07(13):1741-1752. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/310814296_Effects_of_Social_Support_on_Athletes%27_Psychological_Well-

- Being_The_Correlations_among_Received_Support_Perceived_Support_and_Personality. DOI: 10.4236/psych.2016.713163
31. Klingel, K. (2021). Motivational Theories and Strategies as They Relate to Leadership. California Southern University. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/348909523_Motivational_Theories_and_Strategies_as_They_Relate_to_Leadership. DOI: 10.13140/RG.2.2.30421.14560
 32. Lemberga, K. Riskējošas un pozitīvas uzvedības saistība ar motivācijas veidu agrīnajā pieaugušo vecumā. Latvijas Universitāte. Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultāte. Rīga, 2020.gads. 62 lpp.
 33. Mickan, S., Rodger, S (2000). Characteristics of Effective Teams: a Literature Review. *Australian health review: a publication of the Australian Hospital Association* 23(3):201-8. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/12145106_Characteristics_of_Effective_Teams DOI:10.1071/AH000201
 34. Miguel, P.A.S., Leo, F.M., Sanchez-Oliva, D., Amado, D., Garcia-Calvo, T. (2012). The Importance of Parents' Behaviour in their Children's Enjoyment and Amotivation in Sports. *Journal of Human Kinetics* 36:169-177. Iegūts no: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3661888/>. DOI: 10.2478/hukin-2013-0017.
 35. Mohammadzadeh, Y., Zardoshtian, S., Hossini R. N. S. (2012). The Relationship between leadership styles of coaches with self-determination and burn-out of the Iranian elite female Volleyball players. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* Vol. 2, No. 1 ISSN: 2222-6990. Skat. 07.02.2022.
 36. Moraru, C. E, Radu, L. E. Grosu, E. F. (2021). Aspects on the Type of Motivation in Sports. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/349254808_Aspects_on_the_Type_of_Motivation_in_Sports
 37. Pelletier, L.G., Fortier, M.S., Vallerand, R.J., Tuson, K.M., Briere, N. M., Blais, M.R. (1995). Toward a New Measure of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Amotivation in Sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport & Exercise Psychology* 17(1):35-53. https://www.researchgate.net/publication/266178539_Toward_a_New_Measure_of_Intrinsic_Motivation_Extrinsic_Motivation_and_Amotivation_in_Sports_The_Sport_Motivation_Scale_SMS.

38. Petranchuk, T.J. (2019). The Impact of Extrinsic Motivation on Athletic Performance. The College at Brockport. Department of Kinesiology, Sport Studies, and Physical Education. Brockport, New York, 2019. gads. Iegūts no: <https://soar.suny.edu/handle/20.500.12648/4036>. 40 lpp.
39. Reinboth, M., Duda, J.L. (2004). The Motivational Climate, Perceived Ability, and Athletes' Psychological and Physical Well-Being. *The Sport Psychologist*, 18(3), p.237-251. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/229444145_The_Motivational_Climate_Perceived_Ability_and_Athletes'_Psychological_and_Physical_Well-Being. DOI: 10.1123/tsp.18.3.237.
40. Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54–67. Iegūts no: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_IntExtDefs.pdf. DOI: 10.1006/ceps.1999.1020.
41. Schinke, R. J., Hanrahan, S.J. (2012). Sport for Development, Peace, and Social Justice. *London: Fitness Information Technology*. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/257650970_Sport_for_Development_Peace_and_Social_Justice.
42. Shang, Y., Yang, S. Y. (2021.) The Effect of Social Support on Athlete Burnout in Weightlifters: The Mediation Effect of Mental Toughness and Sports Motivation. *Frontiers in Psychology* 12:649677. Iegūts no: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8163221/>. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.649677.
43. Sharipova, Z. B., Usmonaliyeva, M. Sh. (2021). The Current Use of Leadership Styles. *Theoretical & Applied Science* 104 (12):531-536. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/357145489_THE_CURRENT_USE_OF_LEADERSHIP_STYLES. DOI: 10.15863/TAS.2021.12.104.52.
44. Shen, B., Wingert, R.K., Li, W., Sun, H., Rukavina, P. B. (2010). An Amotivation Model in Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 2010, 29, 72-84. https://www.researchgate.net/profile/Haichun-Sun/publication/234719314_An_Amotivation_Model_in_Physical_Education/links/544fb0300cf2279b80c227c6/An-Amotivation-Model-in-Physical-Education.pdf.
45. Smith, E. R., Smoll, L. F., Cumming, S. (2007). Effects of a Motivational Climate Intervention for Coaches on Young Athletes' Sports Performance Anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology* 29(1): 39-59. Iegūts no:

- https://www.researchgate.net/publication/6279685_Effects_of_a_Motivational_Climate_Intervention_for_Coaches_on_Young_Athletes'_Sport_Performance_Anxiety. DOI: 10.1123/jsep.29.1.39
46. Sporta likums. Latvijas Vēstnesis, 165, 13.11.2002. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/68294>.
47. Stenling, A. Sports coaches' interpersonal motivating styles: longitudinal associations, change and multidimensionality. Umea University. Department of Psychology. Umea, 2016. gads. 116 lpp. Iegūts no: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1014932/FULLTEXT01.pdf>.
48. Sugarman, K. (1999). *Winning the Mental Way: A Practical Guide to Team Building and Mental Training*. Step Up Pub.
49. Surji, K. (2015). Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness. *European Journal of Business and Management Vol.7 (33)*. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/313636384_Understanding_Leadership_and_Factors_that_Influence_Leaders'_Effectiveness. DOI: 10.7176/EJBM/7-33-2015-03
50. Thompson, J., Trimble, J. E., Carducci, B. J., Nave, C. S., Camp J. R., Langford S. (2020). Leadership styles. *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Personal and Individual Differences*. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/347343260_Leadership_Styles. DOI: 10.1002/9781119547181
51. Vahdani, M., Sheikhyousefi, R., Moharramzadeh, M., Ojaghi, A., Salehian, M.H. (2012). Relationship between Coach's Leadership Styles and Group Cohesion in the teams participating in the 10th Sport Olympiad of male Students. *European Journal of Experimental Biology*, 2012, 2 (4):1012-1017. Iegūts no: <https://www.primescholars.com/articles/relationship-between-coachs-leadership-styles-and-group-cohesion-in-theteams-participating-in-the-10th-sport-olympiad-of-male-stud.pdf>.
52. World Health Organization (2020). Obesity and overweight. Iegūts no: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>
53. Zammaripa, J., Castillo, I., Banos, R., Delgado, M., Alvarez, O. (2018). Motivational Regulations Across the Stages of Change for Exercise in the General Population of Monterrey (Mexico). *Frontiers in psychology*, 9, 2368. Iegūts no: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6287469/>. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.02368.

54. Zlenko, A., Isaikina, E. (2020). Team building as a management tool for building a professional team. *Економічний вісник університету, випуск № 47 (52-59)*. Iegūts no:
https://www.researchgate.net/publication/348457403_Team_building_as_a_management_tool_for_building_a_professional_team. DOI:10.31470/2306-546X-2020-47-52-59

PIELIKUMI

1. pielikums Aptaujas anketa

Labdien! Esmu Latvijas Universitātes 3. kursa studente Nikola Brahmane. Bakalaura darba ietvaros veicu aptauju par to, kā tiek ietekmēta motivācija saistībā ar uztverto atbalstu un trenera vadības stilu komandu sporta veidos 16 līdz 24 gadu veicu sportistu vidū. Aptaujas aizpildīšana aizņems aptuveni 10 minūtes. Paldies!

1. Jūsu vecums:

2. Jūsu dzimums

- Sieviete
- Vīrietis

3. Komandu sporta veids, ar kuru nodarbojaties:

- Basketbols
- Futbols
- Florbols
- Volejbols
- Handbols
- Hokejs
- Cits

	<i>Lūdzu, novērtē sekojošos iemeslus, kuru dēļ tu pavadi vai potenciāli pavadītu laiku, nodarbojoties ar sportu.</i>	Nemaz neatbilst man 1	2	3	4	5	6	Pilnībā atbilst man 7
1.	Jo es uzskatu, ka tas ir svarīgi							
2.	Jo man nav citas izvēles.							
3.	Jo es gribu patikt cilvēkiem.							
4.	Jo tas ir saskaņā ar to, ko es dzīvē vērtēju visaugstāk.							
5.	Es to daru, bet neesmu drošs(-a), ka tas ir vajadzīgs.							
6.	Es iekulšos nepatikšanās, ja to nedarīšu.							
7.	Jo man tas sagādā prieku.							
8.	Jo man ir sajūta, ka man tas ir jādara.							
9.	Jo es ticu, ka šī aktivitāte ir man nozīmīga							

10.	Iespējams, ir kādi labi iemesli, lai to darītu, bet es personīgi tādos neredzu.							
11.	Jo es negribu likt vilties konkrētiem cilvēkiem.							
12.	Lai izjustu patīkamas emocijas.							
13.	Ja es to nedarīšu, jutīšos slikti par sevi.							
14.	Jo tas ir saskaņā ar manu dziļāko pārlicību							
15.	Es to daru, bet neesmu īsti drošs(-a), ka tas ir to vērts.							
16.	Tāpēc, ka man tas ir jādara.							
17.	Es to daru sevis paša(-s) labā.							

	<i>Lūdzu, novērtē apgalvojumus par uztverto atbalstu no trenera puses.</i>	Pavisam noteikti nepiekrītu 1	2	3	4	5	6	Pavisam noteikti piekrītu 7
1.	Mans treneris patiešām cenšas man palīdzēt.							
2.	Es saņemu nepieciešamo emocionālo atbalstu un palīdzību no mana trenera.							
3.	Es varu runāt par savām problēmām ar treneri.							
4.	Mans treneris ir gatavs man palīdzēt pieņemt lēmumus.							

	<i>Lūdzu, novērtē apgalvojumus par autonomas trenēšanas principiem.</i>	Pavisam noteikti nepiekrītu 1	2	3	4	5	6	Pavisam noteikti piekrītu 7
	<i>Interese par sportista ieguldījumu</i>							
1.	Mans treneris piedāvā man izvēlēties, ko darīsim treniņā.							
2.	Mans treneris prasa komandas viedokli par to, kas mums būtu jādara treniņā.							
3.	Mans treneris prasa manu viedokli par to, ko vēlos darīt treniņā.							
4.	Mans treneris klausās, kas, pēc komandas domām, mums būtu jādara treniņā							
5.	Mans treneris klausās, kas, manuprāt, man būtu jādara treniņā.							

	<i>Autonomās uzvedības uzslavēšana</i>							
1.	Mans treneris uzslavē mani par lietām, ko izvēlos darīt treniņā.							
2.	Mans treneris uzslavē mani par lēmumiem, ko pieņemu treniņā.							
3.	Mans treneris mani uzslavē par attieksmi treniņā.							
4.	Mans treneris uzslavē manas pūles treniņa laikā.							

Dokumentārā lapa

Bakalaura darbs „Motivācija saistībā ar uztverto atbalstu un trenera vadības stilu komandu sporta veidos 16 līdz 24 gadus vecu sportistu vidū” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: Nikola Brahmane 25.05.2022.

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: asoc. prof. Dr. psych. Aleksandrs Koļesovs

**ŠIS DARBS PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR
LAIKA ZĪMOGU.**