



Wydział Nauk Społecznych

Instytut Psychologii

Izabela Huzarska-Rynasiewicz

PRACA DOKTORSKA

**Sprawczy oraz wspólnotowy klimat w klubie sportowym, a
postawy i rezultaty zawodników dyscyplin indywidualnych
i drużynowych**

Agentic and Communal Climate in Sports Clubs, and Athletes' Attitudes and
Outcomes in Individual and Team Sports

Promotor: dr hab. Paweł Jurek, prof. UG

Promotor pomocniczy: dr hab. Dagmara Budnik-Przybylska, prof. UG

Gdańsk, 2025

Spis treści

Streszczenie	8
Abstract	10
Wstęp.....	12
Rozdział 1 Charakterystyka klubu sportowego w Polsce	14
1.1 Klub sportowy	14
1.1.1. Definicja i zadania klubu sportowego	14
1.1.2. Struktura organizacyjna klubów sportowych	16
1.1.3. Finansowanie klubów sportowych	17
1.1.4. Organizacje zrzeszające kluby sportowe.....	19
1.2 Realizacja zadań w zakresie sportu w klubie sportowym	20
1.2.1. Zadania klubu sportowego	20
1.2.2. Rola i zadania sportowca w klubie sportowym.....	22
Rozdział 2 Postrzegany klimat psychologiczny w klubie sportowym	25
2.1. Pojęcie i znaczenie klimatu motywacyjnego w sporcie	25
2.1.1. Znaczenie otoczenia w sporcie.....	25
2.1.2. Pojęcie klimatu motywacyjnego	26
2.1.3. Klimat motywacyjny zorientowany na wykonanie i zorientowany na mistrzostwo	28
2.2. Narzędzia do pomiaru klimatu motywacyjnego w sporcie	31
2.3. Sprawczy i wspólnotowy klimat w sporcie.....	33
2.3.1. Teoria sprawczości i wspólnotowości	33
2.3.2. Klimat sprawczy w odniesieniu do sportu	35
2.3.3. Klimat wspólnotowy w odniesieniu do sportu	36
2.4. Korelaty klimatu motywacyjnego: samoocena, orientacja sportowa, przywództwo trenera	37
2.4.1. Samoocena własnej efektywności w sporcie.....	37
2.4.2. Orientacja sportowa.....	39
2.4.3. Rola i przywództwo trenera w kształtowaniu klimatu	41
Rozdział 3 Problematyka badań własnych.....	45
3.1. <i>Zadanie badawcze I</i> : Psychometryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w sporcie	47

3.2. <i>Zadanie badawcze 2: Zbadanie związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników, przywództwem trenera oraz orientacją sportową</i>	48
3.2.1. <i>Zadanie 2a: Związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w sporcie, a efektywność subiektywna i obiektywna</i>	49
3.2.2. <i>Zadanie 2b: Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie</i>	59
3.2.3. <i>Zadanie 2c: Klimat a orientacja rywalizacyjna</i>	77
3.2.4. <i>Zadanie 3: Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym, a wybrane zmienne demograficzne</i>	85
Rozdział 4 Metoda	86
4.1. Uczestnicy badania.....	88
4.2. Procedura badania	91
4.3. Pomiar zmiennych.....	94
4.3.1. Skala Klimatu w Klubie Sportowym	94
4.3.2. Skala Przywództwa w Sporcie: zachowanie trenera postrzegane przez sportowców	94
4.3.3. Kwestionariusz Orientacji Sportowej (SOQ).....	95
4.3.4. Skala Samooceny Efektywności Sportowej	96
4.4. Analiza statystyczna	97
Rozdział 5 Wyniki	101
5.1. <i>Zadanie 1: Psychometryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym.</i>	101
5.1.1. Eksploracyjna analiza czynnikowa (EFA)	101
5.1.2. Konfirmacyjna analiza czynnikowa (CFA).....	104
5.2. Rola wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym a subiektywna i obiektywna efektywność zawodników (2a), zachowania przywódcze trenera (2b) oraz orientacja rywalizacyjna (2c).....	108
5.2.1. <i>Zadanie 2a: Badanie związku wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników</i>	109
5.2.2. <i>Zadanie 2b: Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie</i>	117
5.2.3. <i>Zadanie 2c: Klimat a orientacja rywalizacyjna</i>	136
5.3. <i>Zadanie 3: Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wybrane zmienne demograficzne</i>	147
5.3.1. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a płeć	148
5.3.2. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a rodzaj trenowanej dyscypliny sportowej.....	149

5.3.3. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a otrzymywanie wynagrodzenia	150
5.3.4. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a otrzymywanie stypendium	151
5.3.5. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wykształcenie sportowców	151
5.3.6. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wielkość miejsca zamieszkania.....	152
5.3.7. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a poziom rywalizacji.....	153
5.3.8. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wielkość klubu sportowego.....	154
5.3.9. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wiek	155
5.3.10. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a staż trenowania.....	156
5.3.11. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a staż w obecnym klubie sportowym	156
5.3.12. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a liczba godzin w tygodniu poświęcanych na trening w swoim klubie sportowym.....	157
Rozdział 6 Dyskusja.....	161
6.1. <i>Zadanie 1:</i> Psychomotoryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym	162
6.2. <i>Zadanie 2a:</i> Związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników.....	163
6.3. <i>Zadanie 2b:</i> Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie	169
6.4. <i>Zadanie 2c:</i> Klimat a orientacja rywalizacyjna.....	177
6.5. <i>Zadanie 3:</i> Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wybrane zmienne demograficzne	180
6.6. Ograniczenia i implikacje praktyczne	183
6.6.1 Ograniczenia i dalsze kierunki badań	183
6.6.2 Implikacje praktyczne	186
6.7. Ogólne podsumowanie i wnioski.	188
Bibliografia.....	190

Spis tabel, rysunków i rycin

Spis tabel

Tabela 1. Etapy badawcze z podziałem na próby badawcze.....	87
Tabela 2. Charakterystyka badanej próby sportowców uczestniczących w badaniu pilotażowym ($N = 106$).....	88
Tabela 3. Charakterystyka badanej próby sportowców uczestniczących w badaniu walidacyjnym ($N = 523$).....	90
Tabela 4. Ładunki czynnikowe i analiza itemów w modelach eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA) dla dwuczynnikowego i trójczynnikowego rozwiązania.....	103
Tabela 5. Statystyki opisowe i rozkład odpowiedzi dla pozycji narzędzia mierzącego klimat w klubie sportowym – badanie walidacyjne ($N = 523$).....	104
Tabela 6. Statystyki opisowe i rzetelność mierzonych zmiennych.....	108
Tabela 7. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z postrzeganym klimatem w klubie sportowym przy kontroli podstawowych zmiennych demograficznych.....	110
Tabela 8. Korelacje rho Spearmana między wymiarami klimatu sportowego (wspólnotowego i sprawczego) a obiektywnymi wskaźnikami efektywności drużyn ($N = 15$ klubów).....	112
Tabela 9. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z postrzeganym wspólnotowym klimatem w klubie sportowym i dyscypliną sportową.....	113
Tabela 10. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z postrzeganym sprawczym klimatem w klubie sportowym i dyscypliną sportową.....	115
Tabela 11. Podsumowanie doniesień z bloku hipotez H1–H4.....	117
Tabela 12. Podsumowanie doniesień z bloku hipotez H5–H6.....	117
Tabela 13. Wyniki analizy regresji – model testujący związek zachowań trenera z postrzeganym klimatem sprawczym w klubie sportowym przy kontroli podstawowych zmiennych demograficznych.....	118
Tabela 14. Wyniki analizy regresji – model testujący związek zachowań trenera z postrzeganym klimatem wspólnotowym w klubie sportowym przy kontroli podstawowych zmiennych demograficznych.....	120
Tabela 15. Podsumowanie bloku hipotez H7–H10.....	121
Tabela 16. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z zachowaniami autokratycznymi trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia sprawczego klimatu w klubie sportowym.....	122
Tabela 17. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z zachowaniami demokratycznymi trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.....	124

Tabela 18. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej udzielonej przez trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.....	126
Tabela 19. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z trenowaniem i instruowaniem przez trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.....	128
Tabela 20. Podsumowanie bloku hipotez H11–H14.....	129
Tabela 21. Podsumowanie bloku hipotez H15 – H18.....	135
Tabela 22. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją zwyciężania z uwzględnieniem i bez uwzględnienia sprawczego klimatu w klubie sportowym.....	137
Tabela 23. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej ze współzawodniczeniem z uwzględnieniem i bez uwzględnienia sprawczego klimatu w klubie sportowym.....	138
Tabela 24. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją celu z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.....	139
Tabela 25. Podsumowanie bloku hipotez H19 – H21.....	141
Tabela 26. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją zwyciężania z uwzględnieniem i bez uwzględnieniem sprawczego klimatu w klubie sportowym.....	142
Tabela 27. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z współzawodniczeniem z uwzględnieniem i bez uwzględnieniem sprawczego klimatu w klubie sportowym.....	144
Tabela 28. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją celu z uwzględnieniem i bez uwzględnieniem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.....	146
Tabela 29. Podsumowanie bloku hipotez H22 – H24.....	147
Tabela 30. Różnice między postrzeganiem klimatu sprawczego i wspólnotowego ze względu na płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej, stażu treningowego, stażu w obecnym klubie oraz liczby godzin treningu w tygodniu.....	158
Tabela 31. Różnice między postrzeganiem klimatu sprawczego i wspólnotowego ze względu na miejsce zamieszkania, poziom rywalizacji oraz wielkość klubu sportowego.....	159
Tabela 32. Różnice między postrzeganiem klimatu sprawczego i wspólnotowego ze względu na otrzymywanie wynagrodzenia, otrzymywanie stypendium i wykształcenie.....	160

Spis rysunków

Rysunek 1. Plan badań.....	46
Rysunek 2. Model dwuczynnikowy narzędzia do pomiaru klimatu w klubie sportowym: struktura czynnikowa i ładunki standaryzowane (CFA).....	107
Rysunek 3. Związek klimatu wspólnotowego w klubie sportowym a samooceną efektywności z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej (indywidualnej vs zespołowej).....	114
Rysunek 4. Związek klimatu sprawczego w klubie sportowym a samooceną efektywności z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej (indywidualnej vs zespołowej).....	116

Spis rycin

Rycina 1. Graficzne podsumowanie wersyfikacji hipotez testowanych w pracy (klimat w klubie sportowym a efektywność zawodników).....	164
Rycina 2. Graficzne podsumowanie wersyfikacji hipotez testowanych w pracy (zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie).....	169
Rycina 3. Graficzne podsumowanie wersyfikacji hipotez testowanych w pracy (klimat w sporcie a orientacja rywalizacyjna).....	178

Streszczenie

Poniższa praca prezentuje proces badawczy eksplorujący tematykę klimatu psychologicznego w klubie sportowym postrzeganego przez zawodników dyscyplin zespołowych i indywidualnych. Klimat psychologiczny jest tworzony zbiorowo przez członków danej grupy, którzy posiadają indywidualne oraz grupowe dążenia, cele, postawy i zachowania. Jedną z perspektyw analizy klimatu może być wyróżnienie dwóch wymiarów: wspólnotowości, gdzie priorytety są ustawione na współpracę, dbanie o relacje i współdziałanie w grupie oraz sprawczość, która opisuje tendencję do dążenia do osiągnięcia efektywnego rezultatu działania. Głównym celem pracy jest eksploracja zagadnienia wspólnotowego i sprawczego wymiaru klimatu w klubie sportowym w odniesieniu do indywidualnego i zespołowego rodzaju dyscypliny sportowej, a także pogłębienie wiedzy na temat związków tych dwóch wymiarów klimatu z efektywnością zawodników, stylem przywództwa prezentowanym przez trenera oraz z różnymi wskaźnikami orientacji sportowej, a także z wybranymi zmiennymi demograficznymi. W tym celu wyszczególniono poszczególne zadania badawcze obejmujące psychometryczną walidację narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym, zbadanie związków z efektywnością subiektywną i obiektywną zawodników oraz korelatami klimatu i wybranymi zmiennymi demograficznymi. W odniesieniu do nich postawione są pytania badawcze oraz hipotezy badawcze zorientowane na zbadanie związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym a efektywnością subiektywną i obiektywną zawodników, z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej, związków klimatu oraz jego mediacyjnej i moderacyjnej roli z zachowaniami demokratycznymi, autorytarnymi, trenowaniem i instruowaniem oraz udzielaniem informacji zwrotnej przez trenera, a także związków wymiarów klimatu z orientacją rywalizacyjną: motywacją celu, zwyciężania i współzawodniczenia. Metoda badawcza uwzględnia cztery próby badawcze obejmujące

pomiar 106 uczestników w badaniu pilotażowym, 523 uczestników w badaniu walidacyjnym oraz dotyczącym związków klimatów ze zmiennymi demograficznymi, oraz 189 uczestników w badaniu związków klimatu z efektywnością subiektywną i obiektywną, poprzez zastosowanie narzędzi badawczych: Skala Klimatu w Klubie Sportowym, Skala Przywództwa w Sporcie: Zachowanie trenera postrzegane przez sportowców, Kwestionariusz Orientacji Sportowej oraz skala samooceny efektywności sportowej (ankieta własna). Analiza psychometrycznej walidacji narzędzia poprzez badanie pilotażowe i walidacyjne pokazała satysfakcjonujące wskaźniki rzetelności dla klimatu sprawczego (alfa Cronbacha wynosiła 0,78, omega McDonalda 0,81) i wspólnotowego (alfa Cronbacha wynosiła 0,86, omega McDonalda 0,89). Analizy pokazały, że istnieją istotne związki między postrzeganiem środowiska jako wspólnotowego oraz sprawczego a efektywnością subiektywną zawodników, nie znaleziono takich związków z efektywnością obiektywną oraz nie potwierdzono moderacyjnej roli dyscypliny sportowej. Potwierdzono istnienie związków zachowań trenera z postrzeganiem sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym oraz częściowo potwierdzono mediacyjną rolę klimatu w związku zachowań trenera z samooceną efektywności zawodników. Nie znaleziono jednak potwierdzenia dla moderacyjnej roli klimatu w klubie sportowym w związkach motywacji zwyciężania, współzawodniczenia i motywacji celu z samooceną efektywności zawodników, natomiast mediacyjna rola klimatu została potwierdzona. Znaleziono również istotne różnice w postrzeganiu sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wybranymi zmiennymi demograficznymi, a najbardziej wyraźną jest różnica, gdzie zawodnicy dyscyplin indywidualnych postrzegają silniej klimat jako wspólnotowy, a przedstawiciele dyscyplin zespołowych – sprawczy.

Słowa kluczowe: klub sportowy, klimat psychologiczny, sprawczy klimat, wspólnotowy klimat

Abstract

This dissertation presents a research process exploring the topic of psychological climate in sports clubs as perceived by athletes from team and individual disciplines. Psychological climate is collectively created by members of a group with individual and group aspirations, goals, attitudes, and behaviours. One approach to understanding climate involves distinguishing two dimensions: communal climate, where priorities are placed on cooperation, relationship-building, and group collaboration, and agentic climate, which reflects a tendency to strive for effective performance outcomes. The main objective of the study is to explore the communal and agentic dimensions of climate in a sports club in relation to the type of sport discipline (individual vs. team), and to deepen the understanding of how these climate dimensions relate to athletes' performance, the leadership style demonstrated by the coach, various indicators of sport orientation, and selected demographic variables. To achieve this, specific research tasks were outlined, including the psychometric validation of a tool for measuring communal and agentic climate in a sports club, examination of relationships with athletes' subjective and objective performance, climate correlates, and selected demographic variables. Based on these tasks, research questions and hypotheses were formulated to investigate the relationships between communal and agentic climate and athletes' subjective and objective performance, considering the type of sport discipline; the relationships between climate and democratic, authoritative, training/instructional behaviours, and feedback provided by the coach; as well as the mediating and moderating role of climate in the relationship between coach behaviours and athlete performance. Additionally, the study explores the relationships between climate dimensions and competitive orientation: goal motivation, winning, and competitiveness. The research method includes four study samples: 106 participants in a pilot study, 523 participants in a validation study and demographic analysis, and 189 participants in a study on the relationship between climate and subjective

and objective performance. The used research tools were: the Sports Club Climate Scale, the Leadership Scale for Sports – Coach Behavior Perceived by Athletes, the Sport Orientation Questionnaire, and a self-developed sports performance self-assessment scale. Psychometric validation of the climate measurement tool through pilot and validation studies showed satisfactory reliability indicators for agentic climate (Cronbach's $\alpha = 0.78$, McDonald's $\omega = 0.81$) and communal climate (Cronbach's $\alpha = 0.86$, McDonald's $\omega = 0.89$). The analyses revealed significant relationships between the perception of the environment as communal or agentic and athletes' subjective performance. No such relationships were found with objective performance, and the moderating role of sport discipline was not confirmed. Relationships between coach behaviours and the perception of agentic and communal climate in the sports club were confirmed, and the mediating role of climate in the relationship between coach behaviours and athletes' self-assessed performance was partially confirmed. However, no evidence was found for the moderating role of climate in the relationships between motivation to win, compete, and goal motivation with athletes' self-assessed performance, although the mediating role of climate was confirmed. Significant differences were also found in the perception of agentic and communal climate in the sports club in relation to selected demographic variables. The most prominent difference was that athletes from individual disciplines perceived the climate as more communal, while representatives of team disciplines perceived it as more agentic.

Key words: sports club, psychological climate, communion climate, agency climate

Wstęp

Kultura fizyczna stanowi istotny element funkcjonowania społeczeństwa. Stanowi ona ogół zachowań przebiegających według przyjętych reguł i norm postępowania w danym środowisku społecznym. Podstawowe cele kultury fizycznej to przede wszystkim dbałość o zdrowie człowieka, o poprawę jego postawy oraz prawidłowy rozwój psychofizyczny (Sutula, 2013). Jedną z głównych form uczestnictwa w kulturze fizycznej jest sport. Obejmuje on wszelkie formy aktywności fizycznej, które przez uczestnictwo doraźne lub zorganizowane wpływają na wypracowanie lub poprawienie kondycji fizycznej i psychicznej, a także rozwój stosunków społecznych lub osiągnięcie wyników sportowych (Urząd statystyczny 2018, s. 3).

Sport pełni bardzo istotną rolę w rozwoju człowieka. Ma on duże znaczenie w kształtowaniu osobowości dzieci i młodzieży, a także wywiera ogromny wpływ na kształtowanie wartości duchowych, społecznych i moralnych. Uprawianie sportu ma na celu nie tylko poprawę sprawności fizycznej i stanu zdrowia, ale również budowanie więzi przyjaźni oraz wzmacnianie rozwoju duchowego (Mazur, 2014, s. 5). Zajęcia sportowe są doskonałą okazją do kształtowania młodych charakterów, gdyż pełnią ważną rolę socjalizacyjną i spełniają szereg funkcji społecznych (Dziubiński, 2019, s. 145). Nieodłącznym elementem sportu jest jego widowiskowość i atrakcyjność dla widza (Kędziorek i Matusiak, 2019, s. 74), a nie tylko sama motywacja wynikowa (Roberts, 1982). Widowiskowość spełnia również rolę identyfikacji społeczności lokalnych z klubem i jest wyrazem sympatii osób zainteresowanych i wspierających (Grove i in., 2012).

Ważną rolę w życiu społecznym i indywidualnym odgrywa zarówno sport amatorski, jak i kwalifikowany. Osoby uprawiające sport amatorski robią to głównie dla przyjemności,

zdrowia, rekreacji oraz społecznych korzyści. Natomiast sport kwalifikowany jest bardziej zaawansowany, zorientowany na osiąganie wyników, rywalizację i profesjonalizm (Gołaszewski, 2020, s. 7). W obu dziedzinach sportu bardzo ważną rolę odgrywają kluby sportowe, mające umocowanie prawne w systemie państwowym (Mazurek, 2020, s. 286). To one zrzeszają sportowców, trenerów i specjalistów w formie organizacji, która może pomagać w realizacji celów sportowych. Tworzy również środowisko dla sportowca do realizacji swojego potencjału w zakresie oddziaływania treningowego, zaspokojenia potrzeb psychologicznych i społecznych (Żysko, 2008), a także umożliwia podejmowania rywalizacji sportowej (Kirk i MacPhail, 2003). Może być najbliższą grupą odniesienia dla sportowca, który będąc jej członkiem, odczuwa panujący w nim klimat motywacyjny oraz sam go tworzy (Nicholls, 1989).

Rozdział 1

Charakterystyka klubu sportowego w Polsce

1.1 Klub sportowy

1.1.1. Definicja i zadania klubu sportowego

Klub sportowy jest przedmiotem zainteresowania badaczy reprezentujących różne dziedziny naukowe. Może być analizowany pod kątem systemów zarządzania, traktując klub jako przedsiębiorstwo. Z innej strony można poddać analizie relacje interpersonalne i związki zależności psychologicznej w klubie sportowym (Pawlak i Smoleń, 2016, s. 213). Również kultura fizyczna uzupełnia wiedzę z zakresu sportowego, szczególnie technicznego i taktycznego przynależnego konkretnej dyscyplinie sportu. Z punktu widzenia teorii sportu oraz teorii treningu sportowego klub sportowy jest organizacją, która dzięki określonej strukturze w sposób zorganizowany prowadzi działalność w jasno określonym celu – to jest funkcjonowania w zakresie sportu i kształcenia sportowego. Posiada ona podział strukturalny, przynoszący korzyść w zakresie delegowania i zarządzania realizowanymi zadaniami z wykorzystaniem zaplecza informacyjno-technicznego. Częścią tej organizacji są różne osoby wnoszące do niej różne postawy, dążenia i oczekiwania (Żyśko, 2008).

Na klub sportowy można spojrzeć z punktu widzenia prawnego jako podmiotu funkcjonującego wedle określonych reguł i w granicach prawach (Pawlak, Smoleń, 2016, s. 213). Kluby sportowe realizują cele sprzyjające rozwojowi zawodników będących ich członkami, jak i rozwojowi samych klubów. Jest to obszar, który jest coraz chętniej podejmowany przez badaczy w celu analizy różnych czynników związanych ze sportem

(Nagel i in., 2015, s. 11). Podstawowym zadaniem i celem funkcjonowania klubu sportowego jest stworzenie warunków do realizacji sportowego potencjału zawodników w konkretnej dyscyplinie sportu (Tomanek, 2019). Klub sportowy pomaga w podejmowaniu rywalizacji sportowej, która jest rozumiana jako realizacja przewagi nad przeciwnikiem zgodnie z regułami, na które uczestnicy świadomie się zgadzają (Hajduk, 2013, s. 251). Istotną cechą funkcjonowania klubu jest współzawodnictwo, a także duża konkurencyjność (Gajda, 2015, s. 183). Kluby rywalizują o wynik sportowy, ale również o dostępne zasoby, takie jak potencjał zawodniczy, atrakcyjność klubu jako marki, atrakcyjność marki klubu w rozumieniu produktu oraz rozpoznawalność marki poprzez zasób kibiców (Kędziorek i Matusiak, 2019, s. 75). Kluby sportowe stale poszerzają swoją ofertę i tworzą możliwości uczestnictwa w sporcie nowym odbiorcom (Nagel i in., 2015, s. 9).

Formę prawną klubów sportowych reguluje Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie. W rozumieniu art. 3 ust. 2 Ustawy klub sportowy posiada osobowość prawną, co oznacza, iż jest jednostką organizacyjną powołaną do określonych celów” (Ustawa o sporcie, 2010). Klub sportowy może być prowadzony w wielu formach organizacji prawnej. Zalicza się do nich spółki kapitałowe, to jest spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jak również spółki akcyjne, zarówno te powstałe na gruncie Kodeksu spółek handlowych z dnia 15 września 2000 r., które są nastawione na osiągnięcie zysku, jak i te powstałe na gruncie Ustawy z dnia 24 kwietnia 2023 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie, nie działające dla zysku i przeznaczające całość dochodu na realizację celów statutowych (art. 3 ust. 2 pkt 4 u.o.d.p.p.). Te ostatnie są beneficjentami dotacji z jednostek samorządu terytorialnego. Do osób prawnych zalicza się stowarzyszenia, fundacje oraz spółdzielnie (Cajsel, 2011, s. 45–49). Istnieją również uczniowskie kluby sportowe, które realizują najczęściej swoją działalność w powiązaniu z jednostką edukacyjną, spełniając cele promocji

kultury fizycznej jak i rywalizują w różnych rozgrywkach i zawodach sportowych (Mazurek, 2020, s. 286; Rejman, 2015).

1.1.2. Struktura organizacyjna klubów sportowych

Profesjonalny klub sportowy ugruntowany jest na strukturze właścicielskiej. W większości przypadków jest ona wyznacznikiem posiadanych głosów na zgromadzeniu ogólnym danego podmiotu i uzależniona jest od zaangażowanego kapitału w spółkach kapitałowych. Struktura organizacyjna klubu na duże znaczenie dla procesów kształtujących się wewnątrz klubu (Doktor, 2005, s. 78-80). Obejmuje ona zarówno rodzaj, jak i ilość więzi i zależności, hierarchiczność członków, przynależność służbową, zarządzanie informacyjne i działania wpływające na sprawność organizacyjną (Klisiński i Szwaja, 2012, s. 81). Procesy decyzyjne oparte są na kryteriach ekonomicznych. Zarządzanie organizacjami sportowymi oparte jest przede wszystkim na dwóch aspektach funkcjonowania klubu: sportowym i organizacyjno-zarządczym. Kryteria te odnoszą się do struktury klubu opartej na zarządzaniu zasobami ludzkimi. Gabriel Łasiński (2003, s. 77-78) dokonał podziału omawianych kryteriów dzieląc je na: kryteria sportowe rozumiane jako osiągnięcia sportowe, rozwój potencjału sportowego, jakość szkolenia oraz kryteria organizacyjno-zarządcze, które obejmują utożsamianie się pracowników z celami instytucji, poziom wykształcenia i umiejętności pracowników, liczbę konfliktów, satysfakcję z pracy i motywację, morale pracowników, zgodność norm i ról, umiejętności menedżerów w zakresie kształtowania stosunków międzyludzkich, zarządzanie procesami komunikowania się. Ważnym elementem struktury zarządzania jest odniesienie do wybranych interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych tj. publiczności, sponsorów, pracowników klubu, zawodników, trenerów, udziałowców, dostawców, władz lokalnych, organizacji rządowych.

Strukturę klubów sportowych może stanowić wewnętrzna sieć zależności funkcjonalnych, której rozpiętość jest bezpośrednio skorelowana ze strategią działania organizacji. W profesjonalnym klubie sportowym bardzo ważne są więzi organizacyjne. Można wyróżnić następujące więzi: hierarchiczne, techniczne, funkcjonalne oraz informacyjne. Innymi determinantami są również: cel jaki planuje osiągnąć przedsiębiorstwo, stosowane technologie, rozmiar organizacji oraz zatrudniony personel. Właściwie zbudowana struktura organizacyjna powinna spełniać następujące wymogi: zapewnić osiągnięcie celów organizacji, być wystarczająco trwała, aby umożliwić funkcjonowanie organizacji oraz ułatwiać przystosowanie organizacji do zmieniających się warunków otoczenia (Bielski, 2002, s. 170). W większości profesjonalnych klubów sportowych w Polsce występuje bardzo podobna struktura organizacyjna: Rada nadzorcza, Zarząd klubu (Prezes), Pion organizacyjny (Dyrektor ds. Organizacyjnych i Bezpieczeństwa, Dyrektor ds. Marketingu i Mediów, Księgowość, Sekretariat), Pion sportowy (Koordynator sportowy, Sztab szkoleniowy, Kierownik drużyny, Sztab medyczny, Zawodnicy) (Seweryniak i Stosik, 2013, s. 144-146; Wiśniewski, 2013, s. 171; Jackiewicz, 2012, s. 275-276).

1.1.3. Finansowanie klubów sportowych

Nieodłącznym elementem rywalizacji w klubach sportowych są finanse, będące podstawą funkcjonowania każdej organizacji. Brak odpowiedniego zabezpieczenia finansowego utrudnia klubom utrzymanie odpowiedniego poziomu sportowego, a także uniemożliwia prawidłowe funkcjonowanie. Warto zwrócić uwagę, że kluby sportowe z mniejszych miejscowości mają bardziej ograniczone możliwości w pozyskiwaniu sponsorów zewnętrznych, niż kluby z dużych miast (Chrzanowska 2015, s. 17). Kluby sportowe nastawione na duży zysk finansowy sprzedają produkt jakim jest widowisko sportowe,

a osiągnięty wynik jest jednym z czynników do uzyskania zamierzonego celu (Klisiński i Szwaja, 2012, s. 83).

Kluby sportowe mogą pozyskiwać pieniądze na wiele sposobów. Przepisy prawne stwarzają takie możliwości organom stanowiącym jednostki samorządu terytorialnego. Znaczenie klubów sportowych przyczynia się do wzmocnienia ich społecznej roli. Bez odpowiednich środków finansowych funkcjonowanie klubów byłoby niemożliwe. Należy również zwrócić uwagę, że kluby sportowe odgrywają istotną rolę w funkcjonowaniu gospodarki i realizacji zadań publicznych jednostek samorządu terytorialnego (Rzeszowski, 2017, s. 45-59).

Podstawę stanowi model wsparcia finansowego na podstawie przytoczonej Ustawy o sporcie. Organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego może określić, w drodze uchwały, warunki i tryb finansowania klubu sportowego, wskazując cel publiczny z zakresu sportu, który jednostka ta zamierza osiągnąć. W związku z tym rady gmin, powiatów czy sejmiki wojewódzkie mogą również stosować inne ustawy wspierające kulturę fizyczną, w której zakresie mieści się także sport. Przyznanie dotacji klubowi sportowemu wymaga ustalenia celu publicznego z zakresu sportu w uchwale określającej warunki i tryb finansowania takiego zadania własnego i udzielenia tej dotacji (Wankiewicz 2011, s. 423–424). Innym sposobem pozyskiwania środków finansowych jest wsparcie klubu sportowego na podstawie Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Jednostki samorządu terytorialnego mogą na zasadach określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie zlecać m.in. klubom sportowym realizację zadań publicznych w formie powierzenia oraz wykonywania zadań publicznych wraz z udzieleniem dotacji na finansowanie ich realizacji (art. 5 ust. 4 pkt 1–2 u.o.d.p.p.) (Makowska, 2014, s.108).

Ważnym ogniwem finansowym działalności klubów sportowych jest sponsoring. Obejmuje on działania firm, które przyczyniają się do finansowania oraz wspierania usługami

lub dobrami rzeczowymi sportowców, organizacje sportowe lub imprezy sportowe w zamian za świadczenia podmiotów sponsorowanych. Świadczenia te mają charakter promocyjny i komunikacyjny dla sponsora. Dzięki sponsoringowi klub sportowy zyskuje finanse na bieżącą działalność, a instytucje wspierające traktują to w ramach promocji dla osiągnięcia efektu biznesowego (Ożarowski, 2017, s. 147-155). Należy zwrócić uwagę, że przez omawiane przedsięwzięcie rozumie się wspieranie zarówno indywidualnych sportowców, jak i klubów sportowych, organizacji sportowych, a także organizację wydarzeń związanych ze sportem (Patrzalek, 2004, s. 9-10). Sponsoring sportowy przynosi klubom sportowym szereg korzyści, które obejmują zarówno aspekty finansowe, jak i wizerunkowe oraz organizacyjne. Najważniejsze z nich to: bezpośrednie finansowanie, budżet na rozwój, zwiększona rozpoznawalność, większa obecność w mediach, działania promocyjne, poprawa infrastruktury, stabilność finansowa, rozwój szkoleniowy (Kowalski, 1999, s. 68-73).

Klub sportowy w odróżnieniu od innych przedsiębiorstw, w rozumienia prawa, nie skupia się wyłącznie na generowaniu długoterminowych zysków, lecz istotną rolę odgrywa wynik sportowy (Kase i in., 2006). Sukcesem w zakresie zarządzania klubem sportowym jest wynik finansowy, który może być powiązany z wynikiem sportowym (Klisiński i Szwaja, 2012, s. 80). Ze względu na komercjalizację sportu bardzo ważnym elementem jest postrzeganie klubu na zewnątrz, co zostało zmaksymalizowane przez rozwój aspektu medialnego, który łączy się ze sportem (Kędziorek i Matusiak, 2019, s. 81).

1.1.4. Organizacje zrzeszające kluby sportowe

Istnieją zarówno krajowe, jak i międzynarodowe organizacje i federacje, które zrzeszają kluby sportowe w obrębie konkretnej dyscypliny i mają one swoje wewnętrzne zasady i reguły, które należy respektować (Pawlak i Smoleń, 2016). Najważniejszą organizacją zrzeszającą

kluby dyscyplin olimpijskich jest Polski Komitet Olimpijski. W ramach niego sportowcy reprezentujący różne kluby otrzymują powołania do kadr narodowych, dzięki czemu mają możliwość reprezentować Polskę na zawodach międzynarodowych, takich jak mistrzostwa Europy, mistrzostwa Świata, Puchary Świata czy Igrzyska Olimpijskie (Borek, 2023).

Podstawowym zadaniem związków sportowych jest organizująca rozgrywek i zawodów sportowych w poszczególnych dyscyplinach. W związku z czym krajowe związki sportowe koncentrują się przede wszystkim na sporcie wyczynowym. Coraz częściej jednak widoczny jest zwiększany nacisk na popularyzowanie przez nie także sportu amatorskiego. Ważnymi zadaniami związków sportowych są również cele marketingowe związane z promowaniem danej dyscypliny, a także szkolenie kadr trenerskich, ludzi zarządzających klubami, czy też zbieranie szczegółowych danych statystycznych na temat aktywności członków (Starakiewicz i Kubów, 2014, s. 111-112). Funkcjonowanie związków sportowych oparte jest na środkach publicznych. Finanse te jednak niejednokrotnie nie są wystarczające do realizacji wszystkich założeń i celów związku. W związku z czym budżet wspomagany jest poprzez sponsoring prywatny, który nie jest dostępny dla wszystkich zainteresowanych. Bardzo duże znaczenie w tym zakresie odgrywa popularność poszczególnych związków (Skalik, 2024, s. 116-130).

1.2 Realizacja zadań w zakresie sportu w klubie sportowym

1.2.1. Zadania klubu sportowego

Struktura klubu sportowego oraz wszystkie kwestie organizacyjne podporządkowane są funkcji sportowej, stanowiącej nadrzędny cel funkcjonowania organizacji sportowej.

Działalność sportowa oparta jest na naborze, szkoleniu, a także współzawodnictwie (Ryba, 2000, s. 172). Kluby sportowe poprzez osiąganie wyników zdobywają poparcie kibiców, osób wspierających i zainteresowanych podmiotów oferujących pomoc finansową i organizacyjną

(Sznajder, 2008, s. 62). Podstawową jednostką organizacyjną w klubie jest sekcja sportowa, realizująca działalność statutową. Pod względem sportowym kluby sportowe dzielą się na kluby uczestniczące w oficjalnym współzawodnictwie i nieuczestniczące (Panfil, 2004, s. 8). Kluby sportowe uczestniczące w rywalizacji podlegają Polskiemu Związkowi Sportowemu danej dyscypliny lub innemu podmiotowi, któremu związek przekazał uprawnienia. Zawodnicy, czy też zespoły sportowe bezpośrednio realizują podstawowe funkcje klubu sportowego. Natomiast członkowie drużyny bezpośrednio realizują założenia sztabu szkoleniowego (Panfil, 2004, s. 99-111). To ich wykonanie sportowe przyczynia się zarówno do podniesienia poziomu sportowego, jak również rozpoznawalności marki poprzez posiadanych kibiców (Kędziorek i Matusiak, 2019, s. 75). W związku z tym zarządzający klubem sportowym powinien uwzględniać w swojej działalności wartości i interesy społeczności oraz podejmować działania zorientowane na budowanie i rozwój relacji z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym organizacji (Jackiewicz, 2014, s. 59).

Ważnym aspektem w funkcjonowaniu klubu sportowego jest jego odpowiedzialność społeczna (Botwina, 2018, s. 19-26). Wiąże się to z tym, że sport jest zjawiskiem wielowymiarowym i pozostaje w relacji do niemal wszystkich, ważniejszych dziedzin życia społecznego (Ławniczak, 2016, s. 111). Klub sportowy może być interpretowany jako środowisko pracy (Brinkley i in., 2017, 136-148), w którym występuje szereg zależności, relacji oraz zbioru różnych motywacji zmierzających do osiągnięcia wyniku końcowego. Występują również czynniki modyfikujące zaangażowanie oraz dobrostan zawodników (Gillet i in., 2009, 151-158). Jako czynnik środowiskowy przyczyniać się on może do poziomu wykonania zadania sportowego (De Bosscher i in., 2015). Analizie można poddać zarówno pojedyncze elementy funkcjonowania klubu, ale także holistyczne działania podejmowane z perspektywy grupowej, ponieważ pełni wiele funkcji w zakresie psychologicznym (Hajduk, 2013, s. 255).

W zależności od rodzaju dyscypliny występuje podział na dyscypliny indywidualne i drużynowe. Sporty indywidualne i zespołowe różnią się przede wszystkim pod względem organizacji, strategii, a także wymagań wobec zawodników. W sporcie indywidualnym zawodnicy zdani są wyłącznie na własne siły, a ich wynik zależy od indywidualnych umiejętności. Współzawodnictwo wymaga od nich znacznej aktywności fizycznej oraz gotowości psychicznej do podejmowania działań zapewniających realizację celu (Jakobsen, 2014). O sporcie zespołowym mówi się wówczas, gdy w walce sportowej działa określona przepisami liczba sportowców przygotowanych do specjalnych zadań. Każdy z członków zespołu ma za zadanie realizację wyznaczonego zadania i współpracuje z partnerami dla osiągnięcia wyznaczonego celu. Skuteczność działań zespołu wspomagana jest poprzez właściwą organizację drużyny, z uwzględnieniem celu walki, możliwości poszczególnych zawodników oraz ich dyspozycji. W walce tej bardzo ważne jest również uwzględnienie dyspozycji przeciwnika (Panfil, 1990).

1.2.2. Rola i zadania sportowca w klubie sportowym

Zawodnicy i drużyny poszczególnych klubów sportowych bezpośrednio realizują cele i zadania organizacji sportowej. Wypełniają oni bezpośrednio pomysły trenera, odpowiedzialnego za szkolenie i wyniki. Dzięki wzajemnym stosunkom społeczno emocjonalnym koordynują wspólne działania na rzecz osiągnięcia zamierzonego celu. Trener dokonuje podziału zadań, funkcji oraz sposobu ich realizacji. Rzeczywista organizacja treningu sportowego jest kompromisem pomiędzy trenerem, a zawodnikami charakteryzującymi się różnymi cechami temperamentu i osobowości. To trener posiada ekspercką wiedzę, ale i ograniczone kompetencje skupiające się na zarządzaniu, instruowaniu, edukowaniu i kierowaniu, przez co wynik końcowy jest częściową odpowiedzialnością

właśnie tej osoby. Emocjonalno-społeczna różnorodność zadań spoczywających na klubie sportowym charakteryzuje się zatem wieloma cechami, takimi jak (Postawa, 2000):

- zadania i cele mogą być wyznaczone przez klub, ale także mogą wynikać z potrzeb własnych zawodników;
- występuje wyraźny podział ról ze względu na umiejętności poszczególnych zawodników, a także ze względu na pozycję na boisku;
- zarysowuje się integracja z trenerem poprzez nieformalnych liderów, trener kieruje organizacją gry poprzez swoich zawodników; kontakt pomiędzy zawodnikami wynika ze struktury społecznej zespołu oraz koncepcji gry, autorytet jest uzależniony od wiedzy umiejętności;
- charakterem i pozycją w zespole oraz wspólnym dążeniem członków zespołu do realizacji celu.

Na końcu łańcucha prowadzącego do realizacji celu stoi zawsze zawodnik. Sportowiec trenujący profesjonalnie określoną dyscypliną sportu związany jest z szeregiem stosunków prawnych z różnymi podmiotami. Każdy zawodnik uczestniczący w zawodach organizowanych przez polskie związki sportowe musi posiadać licencję, która stanowi dowód występowania pomiędzy zawodnikiem, a polskim związkiem sportowym stosunku prawnego. Za pośrednictwem przepisów poszczególnych związków zawodnicy zobowiązani są również do przestrzegania regulaminów klubów sportowych oraz reprezentowania ich na wskazanych przez klub zawodach sportowych. Uzyskanie licencji sportowej jest warunkiem koniecznym do uzyskania przez zawodnika członkostwa w kadrze narodowej (Pałucka, 2017, s. 706-712).

Oprócz zagadnień prawnych bardzo istotne są umiejętności techniczno-taktyczne oraz cechy psychologiczne umożliwiające podejmowanie zadań sportowych. Zawodnik reprezentujący klub sportowy musi odznaczać się szeregiem cech, dzięki którym ma szanse

osiągnąć poziom mistrzowski. Działalność sportowa musi zawierać podstawowe, ogólne cechy ludzkiej działalności, to jest przede wszystkim: świadomość sportowca jako jednostki, świadomość ciągłości i tożsamości własnego „ja”, samoregulację, aktywność, relatywność, spójność wewnętrzną (Moran, 2001). Oprócz właściwości ogólnych każdy sportowiec powinien posiadać właściwości specyficzne w konkretnej dyscyplinie sportu. Są to przede wszystkim: nawyki ruchowe mające specjalne znaczenie w strukturze czynności sportowca, umiejętności techniczne, pozwalające właściwie funkcjonować w danej dyscyplinie sportu, wysoki stopień rozwoju cech jakościowych szeregu psychicznych, napięcie motywacyjno-emocjonalne, dzięki czemu zawodnik dąży do zwycięstwa, co wyraża się w ciągłym dążeniu do doskonałości (Makurat, 1995, s. 126-127). Będąc członkiem zespołu pomocne jest posiadanie takich cech jak: umiejętność wspólnej pracy w zespole, budowania relacji, komunikowania się, słuchania, podejmowania wspólnych decyzji, rozwiązywania problemów, konstruktywnej krytyki, a także dzielenia się wiedzą, formułowania celów. Ponadto pomocne są kompetencje w zakresie wzajemnego motywowania, negocjacji, zdolności podejmowania ryzyka, planowania i wykonywania wspólnej pracy, analizowania problemów, dokonywania wyborów oraz organizowania wspólnej pracy, delegowania zadań, oceny zasobów i efektów (Całek i in., 2009, s. 18).

Rozdział 2

Postrzegany klimat psychologiczny w klubie sportowym

2.1. Pojęcie i znaczenie klimatu motywacyjnego w sporcie

2.1.1. Znaczenie otoczenia w sporcie

Sport wysoko kwalifikowany jest związany z dynamicznie zmieniającym się środowiskiem i dużymi zasobami środków materialnych i niematerialnych. Uczestnictwo zawodowe w sporcie wiąże się z wieloma wyzwaniami wymagającymi odporności psychicznej na wysokim poziomie, motywacji, zaangażowania, a także wsparcia od innych osób (Chambers i in., 2019 s. 652). Środowisko może przyczyniać się do odczuwanego poczucia bezpieczeństwa, dobrostanu i satysfakcji z uczestnictwa w aktywności fizycznej przez sportowca. Czynnikiem ochronnym przy wysokich obciążeniach treningowych i startowych mogą być relacje z innymi lub poczucie zadowolenia z wyrażania siebie przez sport (Blynowa i in., 2020, s. 15). Podejmowanie współzawodnictwa sportowego zachodzi w obecności złożonych interakcji społecznych (Szmajke i Urbanowicz, 2012). Opierają się one na przyjmowaniu ról, dążeń społecznych oraz postaw (Wojciszke, 2021). Uczestnictwo w sporcie zakłada również niekomplementarne dążenia uczestników takiej rywalizacji, z reguły kończącej się zwycięstwem jednej ze stron (Gould i Rolo, 2004). Można spojrzeć na sport jako na środek do samodoskonalenia i sposób na osiągnięcie osobistych celów (Woods i Butler, 2020). Jest też niezaprzeczalnie metodą autoprezentacji oraz wyrażania swojej tożsamości (Prapavessis i in, 2004). Wspierające środowisko pozytywnie wpływa na radzenie

sobie sportowca z wyzwaniami oraz trudnościami jakich w trakcie kariery sportowej doświadcza. Przyczynia się również do tworzenia psychologicznego dobrostanu i zadowolenia (Küttel i Larsen, 2020). Jednak nieodłącznym elementem wydarzenia sportowego, który jest łatwo dostępny poznawczo, jest rywalizacja z innymi i związane z nią uwarunkowania (Czechowski, 2015, s. 165) oraz relacja z odbiorcami i adresatami widowiska sportowego, czyli kibicami (Michaluk, 2011). Za nią idą również aspekty oczekiwań osób funkcjonujących w środowisku sportowca (Ntoumanis i Biddle, 1999). Sport pełni funkcję agonistyczną, która zakłada element rywalizacji i współzawodnictwa, opisując przeciwstawianie się różnym wyzwaniom czasowo-przestrzennym oraz innym rywalom biorącym udział w tej samej aktywności sportowej (Woods i Butler, 2020, s. 214). Systematyczne podejmowanie wyczynowej aktywności sportowej jest związane z większym nastawieniem pro-rywalizacyjnym, gdzie rezultat działań ma duże znaczenie. Nastawienie kooperacyjne lub rywalizacyjne, które zostaje przekazane przez otoczenie ma znaczenie dla interpretacji bodźców płynących z otoczenia - jako pozytywne lub negatywne oraz może decydować o wyborze adekwatnych działań (Szmajke i Zomerska, 2013).

2.1.2. Pojęcie klimatu motywacyjnego

Pojęcie klimatu mieści w sobie różnorodne cechy, które są przez członków grupy podzielane i rozpoznawane jako priorytet w danym środowisku. Wyznacza on kierunek działań i określa jakie wartości w grupie mają nadrzędną pozycję (Nicholls, 1989). Klimat tworzony jest zbiorowo przez członków danej organizacji, którzy posiadają indywidualne oraz grupowe dążenia, cele, postawy i zachowania (Jurek i Olech, 2019). Jest pewnego rodzaju wyjaśnieniem czynników motywacyjnych, a także zachowań składających się na podejmowanie działania. Funkcjonowanie w danym klimacie może przekładać się na

kształtowanie przekonań, postaw, percepcji społecznej oraz przyjmowanej perspektywy (Abele i Wojciszke, 2019, s. 2). Klimat psychologiczny jest określany jako indywidualny sposób postrzegania środowiska (np. w pracy) przez członka grupy (np. pracownika) i jest interpretowany jako cecha przynależna jednostce (Baltes i in., 2009). Natomiast klimat organizacyjny określa zbiorowe opinie o środowisku pracy jako grupy pracowników i jest on właściwością jednostki organizacyjnej (Dickson i in., 2006).

Koncepcja klimatu w sporcie opiera się na percepcji celów i przyjmowanie określonych postaw wobec nich. Ważnym elementem są postrzegane możliwości zawodnika, motywy działania, a także postrzegane priorytety funkcjonujące w danym środowisku (Nicholls, 1989). Klimat w sporcie jest kształtowany głównie poprzez wsparcie informacyjne (Blecharz, 2006). Osoba trenera jest głównym czynnikiem przyjmowania odpowiedniej perspektywy wobec czekających sportowca wyzwań (Ntoumanis i Biddle, 1999). Należy również dodać, że zadaniem osób zarządzających klubem jest stworzenie takiego klimatu, który ma przyczyniać się do motywowania pracowników klubu, tj. członków zespołu trenerskiego i zawodników, a także stymulowania ich zaangażowania odpowiednimi czynnikami oraz ustalonymi priorytetami (Tomanek i Markuszewski, 2016).

Osoby zarządzające pełnią kluczową rolę w procesach planowania, kontrolowania, instruowania, organizowania, motywowania i podejmowania decyzji w klubie sportowym (Cewińska, 2010, s. 121). Szeroko rozumiane przywództwo wyznacza kierunek i przyczynia się do zachowań innych osób, co wpływa na jakość klubu sportowego (Skrzypek, 2000). Do kształtowania klimatu przyczyniają się również relacje między interesariuszami rozumiane pod pojęciem jakości klubu. Na jakość klubu składają się perspektywy przyjmowane przez zawodnika, trenera, sponsorów, media, kibica a także organizacji sportowej. Każda z wymienionych osób postrzega klub w określony sposób i przyczynia się do kształtowania celów, a także tożsamości klubowej (Tomanek i Markuszewski, 2016).

Najbardziej wyraźnymi działaniami, które składają się na tworzenie klimatu w sporcie są działania trenera, członków zespołu trenerskiego, osób zarządzających, pracowników i otoczenia (Ntoumanis i Biddle, 1999). Trener wraz z psychologiem, jeżeli jest zatrudniony w klubie, powinien dbać o wytworzenie pozytywnego klimatu, sprzyjającego motywacji, opartego na życzliwości, przejrzystych zasadach i wsparciu (Blecharz, 2006). Centralnym punktem są również dążenia zawodnika, jego spojrzenie na sukces i to co go do osiągnięcia sukcesu motywuje. Tak więc na wspomniany klimat składają się zarówno czynniki społeczne, wynikające z procesów grupowych lub z czynników sytuacyjnych, jak i te, które są przynależne jednostce (Walling i Duda, 1993, s. 172-173).

2.1.3. Klimat motywacyjny zorientowany na wykonanie i zorientowany na mistrzostwo

Poszukując zaspokojenia trzech podstawowych potrzeb samoregulacji jednostka decyduje się na uczestnictwo w sporcie wyczynowym najczęściej nie działając samodzielnie, lecz w obecności innych osób. Autonomię zawodnik buduje sam, poprzez wzmacnianie sprawczości i samodzielności w procesie rozwoju, jest ona natomiast modyfikowana i pobudzana przez otoczenie, a konkretniej wsparcie społeczne (Siekańska, 2015).

Kompetencje wspiera najczęściej trener i osoby z otoczenia, które zasilają sportowca w niezbędną wiedzę teoretyczną, merytoryczną i praktyczną. Przynależność można zrealizować poprzez bycie członkiem klubu sportowego, organizacji czy związku, więc niezbędnym czynnikiem są inne osoby, które są powiązane ze sobą kontekstem lub wspólnym celem (Perkowski, 2009). Zawodnicy nierzadko utożsamiają się z symbolami przynależnymi organizacji i wykazują symptomy przywiązania ze swoim klubem sportowym (Hajduk, 2013, s. 255). Wobec tego podstawą rozbudowania koncepcji jest podkreślenie znaczenia

uwarunkowań społecznych w tworzeniu bodźców pobudzających do działania (Zmaczyńska-Witek, 2018), co dosyć spójnie łączy się z koncepcją klimatu i otoczenia społecznego w funkcjonowaniu sportowców.

W badaniach osadzonych w tematyce sportu wyróżniono teorię klimatu motywacyjnego, który posiada dwa wymiary: klimat zorientowany na mistrzostwo i klimat zorientowany na wykonanie. Postrzegany klimat nastawiony na mistrzostwo przyczynia się do odczuwania przyjemności z podejmowanego działania sportowego. Co więcej, towarzyszy mu przekonanie, że to wysiłek jest potrzebny do osiągnięcia sukcesu (Walling i in., 1993). Jest związany z osobistym rozwojem, poczuciem zaangażowania oraz celem i dobrze wykonanym zadaniem. Odmiernym wymiarem klimatu jest klimat zorientowany na wykonanie, inaczej zorientowany na ego, który dotyczy chęci działania, w celu uzyskania oceny i aprobaty innych, a także przewyższenia innych (Nicholls, 1989). Jest to zorientowanie na osobę sportowca, nie na zadanie. Dotyczy jego osobistej chęci bycia lepszym od innych, a nie autotelicznej chęci rozwoju (Duda, 1989).

Oba wymiary klimatu mogą wiązać się z innymi czynnikami i przekonaniami. Klimat nastawiony na wykonanie wiąże się z przekonaniem, że to wyższy poziom zdolności prowadzi do osiągnięcia postawionego celu (Walling i in., 1993) a także umiejętności (Selfiz, 1992). Można więc powiedzieć, że motywacja wewnętrzna i atrybucja własnych kompetencji prowadząca do lepszego wykonania jest związana z klimatem zorientowanym na wykonanie (Wallling i in., 1993). Postrzegany klimat zadaniowy wiąże się pozytywnie z pojęciem grupowej spójności (Horn, 2012). Co więcej, badania przeprowadzone w trakcie sezonu pokazały, że to ten wymiar klimatu wiąże się z większą satysfakcją z wykonywanych czynności u zawodników. Przyczyniał się również do tworzenia poczucia relacyjności i wspólnotowości (Reinbooth, 2006). W perspektywie zorientowanej na ego dla sportowca punktem odniesienia są inne osoby i wykonanie zadań. Miarą sukcesu jest bycie lepszym od

innych i to jest postrzegane jako miara sukcesu (Nicholls, 1984). Charakteryzuje go nacechowanie rywalizacyjne, które jest bardziej indywidualne w stosunku do nacechowania zadaniowego (Selfriz i in., 1992, s. 376).

Tak jak zostało wspomniane trener przyczynia się do tworzenia konkretnego klimatu motywacyjnego. Klimat motywacyjny tworzony przez trenera, który dba o angażujące zadania dla wszystkich członków grupy, aby podkreślić ważną i znaczącą rolę każdego członka zespołu, pozytywnie wpływa na zaspokajanie potrzeb więzi i kompetencji, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania większej satysfakcji (Reinbooth i Duda, 2006). Czynniki społeczne o charakterze wspierającym, ale i pobudzającym autonomię zawodnika, pozytywnie kształtują nastawienie do radzenia sobie z trudnościami oraz poczucie sprawczości. Znaczącą rolę tutaj odgrywa zwłaszcza klimat nastawiony na mistrzostwo (Mahoney i in., 2014). Badania pokazują, że poziom odporności psychicznej może być mediowany przez postrzegany klimat tworzony przez zachowania trenera o znamionach wspierających lub niewspierających (Nicholls i in., 2016). Istotnym jest zadbanie o balans, który odczuwa sportowiec, dotyczący satysfakcji z życia oraz presji startowej, którą może doświadczać. Osoba trenera odgrywa ważną rolę w wyznaczaniu kierunku działań i przyjmowaniu konkretnej perspektywy w trudnych sytuacjach (Ledochowski i in., 2012). Poprzez udzielanie świadomego wsparcia przyczynia się do budowania u sportowca odporności w odpowiedzi na sportowe i życiowe trudności oraz wyzwania. Postawa trenera ma również znaczenie dla sportowca przy nabywaniu samodzielności, podejmowaniu decyzji i wychodzeniu z inicjatywą (Mageau i Vallerand, 2003).

2.2. Narzędzia do pomiaru klimatu motywacyjnego w sporcie

W literaturze zagranicznej, a także polskiej, występują narzędzia do badania procesów grupowych, również te dotyczące klimatu w grupie sportowej. Dostępne narzędzia dotyczą roli wynikowej, osiągnięć i procesów zachodzących w danej drużynie. Bazują głównie na orientacji zadaniowej lub ego, natomiast pomijają rolę kształtowania klimatu dbającego o relację. Poniżej przedstawiono przykłady dostępnych narzędzi, zgodnych z dostępnymi koncepcjami dotyczącymi klimatu motywacyjnego, ale również zagadnień grupowych tj. spójności grupowej, poczucia grupowej skuteczności czy środowiska grupowego. Są to pojęcia z zakresu procesów grupowych, które uzupełniają zagadnienia związane z klimatem psychologicznym w grupach sportowych.

Kwestionariusz Postrzeganego Klimatu Motywacyjnego w Sporcie (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire, PMCSQ; Walling i in., 1993). Odpowiedzi należy udzielić na 5 stopniowej skali, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, natomiast 5 „zdecydowanie się zgadzam”. Składa się z dwóch podskal: skali klimatu mistrzostwa i klimatu osiągnięć. Identyfikuje w jakim stopniu zawodnicy postrzegają motywacyjny klimat ich drużyny w zakresie mistrzostwa i celów osiągnięć. Obie skale wykazują się satysfakcjonującą rzetelnością: skala mistrzostwa alfa Cronbacha: 0,80; skala osiągnięć: 0,84 (Seifriz i in., 1992). Poszczególne skale zawierają różną ilość stwierdzeń, do których należy się ustosunkować: skala mistrzostwa ma 12, a skala osiągnięć zawiera 9 stwierdzeń. Ważną rzeczą do podkreślenia dla osób udzielających odpowiedzi jest to, że pytania odnoszą się do drużyny, w której sportowiec obecnie funkcjonuje, a nie do dowolnie wybranej z jego sportowej przeszłości. Zrewidowana wersja tej skali została opublikowana jako: Skala Postrzeganego Klimatu Motywacyjnego w Sporcie (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire PMCSQ-2; Newton i in., 2000). Kwestionariusz składa się z 33 stwierdzeń, na które należy odpowiedzieć w 5-stopniowej skali. Identyfikuje w jakim

stopniu zawodnicy postrzegają motywacyjny klimat ich drużyny w zakresie mistrzostwa i celów osiągnięć. Zawiera dwie podskale: Klimat Zaangażowania Zadaniowego, który odnosi się do pojęcia mistrzostwa, a także Klimat Zaangażowania Ego, który kładzie nacisk na osiągnięcia. Narzędzie zawiera trzy podskale. Jest to narzędzie, które odnosi się tylko do klimatu w drużynie wobec członków najbliższych. Pozwala wykryć źródła satysfakcji w sporcie zespołowym, strategię osiągnięć, postrzegane cele sportu i koncepcje umiejscowienia kompetencji.

Skonstruowano również narzędzie pozwalające na identyfikację roli wspierającej partnerów z drużyny tj. „Kwestionariusz środowiska grupowego” (GEQ) (Group Environment Questionnaire; Carron i in., 1985) w adaptacji M. Krawczyńskiego (1995b), który odnosi się do poczucia zawodnika wobec swojej drużyny, czyli członków najbliższych i jest oparty na teoretycznym modelu spójności grupowej w sporcie (Carron i in, 2012). Składa się z 18 stwierdzeń, do których należy się odnieść na 9-stopniowej skali. Kwestionariusz zawiera w sobie aspekt społecznej spójności grupowej, który dotyczy relacji między członkami grupy oraz zadaniowej spójności grupowej, gdzie liczy się w jakim stopniu grupa daje możliwość realizacji celu. Opracowano cztery podskale: integracja grupowa – zadaniowa, integracja grupowa – społeczna, indywidualna atrakcyjność grupy – zadaniowa, indywidualna atrakcyjność grupy – społeczna. Wersja polska posiada satysfakcjonujące wartości psychometryczne: 0,63 do 0,69 alfa Cronbacha (Krawczyński, 1995b).

Wyróżnia się również „Skalę ustosunkowań socjometrycznych” jako jedną z metod badającą układ stosunków interpersonalnych członków grupy (Wałach-Biśta, 2012). Składa się z 49 statusów socjometrycznych, w tym 17 kategorii szczegółowych. Pozwala zbadać układ stosunków w grupie, atmosferę interpersonalną. Dzięki niej można również wykazać osobę lidera lub outsidera w danej zbiorowości.

Kwestionariusz Poczucia Drużynowej Skuteczności zawiera 21 stwierdzeń, do których należy odnieść się w 11-stopniowej skali, gdzie 0 oznacza, że badany w ogóle nie jest pewny, a 10 – jest wyjątkowo pewny. Autorką polskiej wersji, stworzonej na podstawie amerykańskiego kwestionariusza Collective Efficacy Questionnaire for Sports (Short i in., 2005), jest Zuzanna Wałach-Biśta (2015). Jest to narzędzie, które zostało skonstruowane do zastosowania dla dyscyplin drużynowych. Zawiera takie skale jak „Wysiłek”, gdzie opisuje możliwości zaangażowania i osiągnięcia członków zespołu, „Wytrwałość”, czyli reakcje na trudności i wyzwania, „Przygotowanie”, czyli przekonanie, że drużyna jest gotowa i w optymalnej dyspozycji oraz „Sprawność fizyczna”, czyli stopień wykorzystania posiadanych w drużynie umiejętności (Wałach-Biśta, 2015). Wykazuje satysfakcjonującą trafność i rzetelność we wszystkich skalach.

2.3. Sprawczy i wspólnotowy klimat w sporcie

2.3.1. Teoria sprawczości i wspólnotowości

Funkcjonowanie w środowisku społecznym wiąże się ze wzmacnianiem motywów, które jednostka posiada w dążeniu do konkretnego celu lub wybierając i planując działanie.

Koncepcja „Big Two” wywodzi się z wzajemnego uwzględniania dążeń i myśli z innymi osobami, włączając w to intencje, nastawienie oraz zamiary wobec innych i siebie nawzajem (Abele i Wojciszke, 2019). W ramach nich wyróżniono dwa wymiary, które opisują różne obiekty dążeń, inne drogi do osiągania zamierzeń oraz formułowania celów samych w sobie. Wyróżnione wymiary to wspólnotowość i sprawczość (Abele i Wojciszke, 2018). Na tych dwóch biegunach przyjmowana jest ocena działań danej osoby. Jest ułożeniem punktu widzenia tworzonego przez otoczenie nastawionego na tego, który działa lub odbiorcę działania. Innym odniesieniem do przytoczonych wymiarów są pojęcia społecznej lub

jednostkowej atrakcyjności lub indywidualizm i kolektywizm, które są conceptami szerszymi (Abele i Wojciszke, 2014). Podział na te dwa wymiary ukierunkowują percepcję, społeczne poznanie oraz interpretację zależności w otoczeniu. Może ukierunkowywać myślenie i postrzeganie samego siebie w społeczeństwie, a także może przewodzić atrybucją wobec wyzwań, jakich jednostka doświadcza (Abele i Wojciszke, 2019, s. 14).

Wspólnotowość określa tę sferę funkcjonowania społecznego jednostki, która nastawiona jest na współpracę, działania wspólne, współdzielone cele oraz wyższość dobra grupy ponad dążenia jednostki. Wyraża się przez prospołeczność i przynależność. Tak rozumiane wartości współdzielone tworzą klimat odczuwany przez członków danej grupy. Wobec tego cechami klimat wspólnotowego (*communion climate*) są: poszukiwanie relacji, grupy, wspólnoty i punktu odniesienia. Wiąże się z wartościami moralności, empatii i ciepłym myśleniu o innych (por. Abele i Wojciszke, 2019, s. 5). Nastawienie wspólnotowe charakteryzuje się większą skłonnością do współpracy, tworzenia poczucia przynależności oraz ustalania wspólnych zasad i celów. Centralnym punktem odniesienia jest grupa, z którą jednostka może dzielić zasoby, sukcesy a także trudności (Chan i in., 2021).

Sprawczość natomiast opisuje tendencję ludzi do osiągania własnych celów, poprzez posiadane umiejętności oraz realizację własnych ambicji. Stawia jednostkę i jej kompetencje w centrum zainteresowania i podkreśla rolę dążenia do osiągnięcia wyników. Klimat sprawczy (*agency climate*) jest związany bardziej z nastawieniem na samodzielność i stawianie na siebie i swoje cele (por. Abele i Wojciszke, 2019, s. 5). Jest oparty na poczuciu kompetencji i asertywności oraz poczuciu niezależności i samowystarczalności (Abele i Wojciszke, 2019, s.5). Sprawczość najczęściej jest związana z orientacją celu i ma swój obiekt dążeń. Nastawienie sprawcze pozwala z łatwością wyznaczyć jakiegoś przeciwnika, z którym rywalizuje się o ograniczone zasoby. Charakterystyczną cechą jest nastawienie

rywalizacyjne, wymagające od jednostki odpowiedniego poziomu wiedzy i umiejętności (Chan, i in., 2021).

2.3.2. Klimat sprawczy w odniesieniu do sportu

Kategoria „wynik” staje się szczególnie widoczna w kontekście sportu wyczynowego, gdzie stanowi główny cel treningu i motywację dla sportowca (Szmajke i Urbanowicz, 2012).

Klimat motywacyjny nastawiony na wykonanie przyczynia się do osiągnięcia przez sportowców wyników oraz satysfakcji. Jest to spowodowane zachęcaniem sportowców do rozwoju, pokonywania własnych słabości i mierzenia się z wyzwaniami. Odczuwanie klimatu nastawionego zarówno na mistrzostwo jak i osiągnięcia, przyczynia się do odczuwania satysfakcji i zadowolenia (Ommundsen i Roberts, 1999).

Znaczenie tego typu klimatu podkreśla koncepcja Nichollsa (1984), według której trener poprzez określony układ priorytetów motywuje zawodników do samodoskonalenia. Tworzony przez trenera układ priorytetów ma pobudzać zawodników do podnoszenia poziomu jakości wykonania, natomiast motywy mogą być skierowane do wewnątrz, na mistrzostwo – rozumiane jako chęć bycia lepszym, dążenie do rozwoju, oraz na zewnątrz, na ego – rozumiane jako czerpanie przyjemności z aprobaty otoczenia. Sportowcy postrzegających klimat w ich otoczeniu jako ten, który podkreśla rolę mistrzostwa, traktują sukces jako zasługę wewnętrzną, osiągniętą ciężką pracą (Roberts, 1992).

Istotnym jest spostrzeżenie, że klimat zorientowany na ego, czyli na osiągnięcia własne zakładające porównanie do innych, nie działa pozytywnie na atmosferę w grupie, może prowadzić do rywalizacji, kategoryzacji i pogorszenia relacji (Reinbooth i Duda, 2006). Jego podstawą jest przekonanie, że to umiejętności prowadzą do sukcesu, w opozycji do orientacji zadaniowej, która podkreśla rolę wysiłku (Selfriz i in., 1992, s. 387).

2.3.3. Klimat wspólnotowy w odniesieniu do sportu

Funkcjonowanie sportowca nie ogranicza się jednak wyłącznie do jednostkowych aspiracji. Działa on bowiem w określonym środowisku, które zarówno kształtuje jego potrzeby, jak i samo jest przez niego współtworzone (Czechowski, 2014, s. 124). Sportowiec stanowi najbardziej dostępną poznawczo i rozpoznawalną część grupy jaką jest klub sportowy, ale na jego działania mają wpływ też inne osoby, które kształtują środowisko w klubie i wokół niego (Karwiński, 2007, s. 103).

Bycie członkiem danej grupy sportowej w rozumieniu klubu sportowego, stowarzyszenia lub towarzystwa sportowego w deklaracji sportowców przynosi szereg korzyści społecznych, takich jak: rozwijanie umiejętności budowania relacji interpersonalnych, poczucie przynależności, rozwój fizyczny i zbieranie doświadczeń w skomplikowanych sytuacjach (Czechowski, 2014). Z badań wynika, że aby zaspokoić potrzeby społeczne, należy być otoczonym przez inne osoby od 6 do 8 godzin dziennie (Rath i Harter, 2010).

W tym kontekście istotnym konstruktem jest postrzegany klimat motywacyjny oparty na relacjach (Ntoumanis i Biddle, 1999), który uwzględnia rolę relacji interpersonalnych i ich jakości. Klimat motywacyjny jest związany z pojęciem relacyjności, które w badaniach rozumiane jest jako przykładanie znaczącej wagi do jakości relacji interpersonalnych i troska o ich podtrzymywanie (Allen i Hodge, 2006, s. 268). Jak pokazał przegląd systematyczny z 2015 roku (Harwood i in., 2015, s. 17) tak interpretowana relacyjność ma istotne znaczenie dla kształtowania się klimatu motywacyjnego. Satysfakcja i spokój w zakresie relacji z innymi jest potrzebna do wytworzenia się klimatu motywacyjnego w sporcie. Jakościowe relacje w drużynie i poczucie, że tworzy się wspólnie zespół, przyczyniają się do zwiększenia

ilości podejmowanych inicjatyw, działań i prezentowania swojej aktywności wobec grupy (Reinbooth, 2006). W grupie sportowej, gdzie relacje są bliskie i ściśle powiązane jest większe prawdopodobieństwo na pojawienie się skoordynowanych zachowań między jej członkami (McGarry i in., 2002). Grupa odniesienia jaką może być klub sportowy buduje poczucie własnej wartości oraz postrzeganie własnych kompetencji przez zawodnika. Może też modyfikować poziom motywacji u zawodników, więc należy dbać o tworzenie klimatu opartego na zasadach moralności, adekwatności i współpracy (Czechowski, 2014, s. 126). Warto jednak pamiętać, że zawodnicy z wysoką tendencją do samoutrudniania podczas rywalizacji sportowej, którzy bardzo mocno polegają na relacjach zespołowych, przenoszą odpowiedzialność za swoją słabszą dyspozycję na innych członków zespołu (Prapavessis i in., 2004). Jednak w przypadku stresującego i długotrwałego zadania otoczenie społeczne jest również czynnikiem chroniącym (Rath i Harter, 2010). Dbanie o satysfakcjonujące relacje w klubie sportowym ma pozytywne znaczenie dla dobrostanu zawodników, ich motywacji i chęci mierzenia się z czekającymi ich wyzwaniami (Jowett i Cockerill, 2003).

2.4. Korelaty klimatu motywacyjnego: samoocena, orientacja sportowa, przywództwo trenera

2.4.1. Samoocena własnej efektywności w sporcie

Realizacja potrzeb wynikających ze wspomnianej wcześniej teorii determinacji (Deci i Ryan, 2000) ma znaczenie dla poczucia dobrostanu, a także oceny własnej efektywności i podejmowanych działań. Dobrostan i szczęście przyczyniają się do wytrwałości w powierzonym zadaniu oraz do podejmowania złożonych zadań (Diener, 2001), co ma praktyczne zastosowanie w uczestnictwie w sporcie. Pozytywna postawa sprzyja również

decyzyjności, a także tworzeniu relacji interpersonalnych (Bechler, i in., 2021). Do dobrostanu silnie przyczyniają się relacje z innymi ludźmi, zwłaszcza w procesie szkoleniowym, zgodnie z podejściem pozytywnym (Boniwell i in., 2014). Co istotne, na poczucie dobrostanu składa się satysfakcja z życia, która ma związek z aktualną sytuacją jednostki. Osoba porównuje swoją sytuację do stanu idealnego i na tej podstawie ocenia czy znajduje się w miejscu zapewniającym w jakimś stopniu spełnienie (Pavot i Diener, 2008). Jest ona związana mocno z rodzajem wykonywanego zajęcia i poczuciem własnej tożsamości. Aby móc spełniać swoje cele koniecznym jest, aby poczucie adekwatności i zadowolenia były zaspokojone. Dobrostan jest potrzebny, żeby mówić o budowaniu poczucia własnej skuteczności. Odnosi się ono do subiektywnej oceny efektywności w realizacji podejmowanej aktywności i jest spójne z odczuwaniem adekwatności, kompetencji i przyczynia się do czerpania satysfakcji (Bandura, 1977). Opiera się na własnych odczuciach wobec swojego wykonania, a w sporcie odnosi się do występu sportowego, bardzo często ocenianego jedynie wynikiem końcowym w rywalizacji (Feltz i in., 2008).

Teoria samodeterminacji prezentuje też różne motywy które są podłożem motywacji w konkretnym zadaniu stojącym przed jednostką wyjaśnia teoria samodeterminacji (Ryan i Deci, 2000). Wyróżnione w tej koncepcji pojęcia koncentrują się wokół wewnętrznej motywacji, zewnętrznej motywacji oraz pojęciu amotywacji. Do tego należy dołożyć aspekt uwarunkowań społecznych i realizacji wynikających z nich potrzeb wśród innych osób, będących członkami grupy bądź zbiorowości. Jednostka tworzy przekonania o własnej skuteczności dotyczącej ogólnego lub konkretnego działania bazując na doświadczeniach i kompetencjach. Natomiast może to być modyfikowane przez relacje grupowe (Bandura, 1981). Jako wyjaśnienie przytoczyć należy teorię społeczno-poznawczą, która odnosi się do postrzegania swoich kompetencji i zasobów w odpowiedzi na żądania sytuacji uzależnione od grupy odniesienia (Bandura, 1997). Podkreśla ona znaczenie przekonań i percepcji członków

danej grupy na postrzeganie własnego wykonania, a także sytuacji zespołowej (Eccless i Tenenbaum, 2007). Akcentuje rolę zasobów własnych i postrzeganych kompetencji w odpowiedzi na wyzwania jakie stawia otoczenie, nie zapominając również o grupie odniesienia (Bandura, 1997). Ponadto umiejscowienie celów ma znaczenie. Atrybucja celów skierowana na zewnątrz może przyczyniać się do pomniejszania roli sprawczości zawodników. Natomiast cele wewnętrzne mogą przyczyniać się do bardziej świadomego kierowania działaniem i później jego adekwatnej oceny (Nicholls, 1989). Badania Reinbooth (2006) pokazały, że większa satysfakcja z zaspokojenia potrzeb wchodzących w skład teorii autodeterminacji była związana z postrzeganym klimatem zorientowanym na zadanie. Zaspokojona potrzeba więzi dotyczyła zarówno relacji z trenerem jak i relacji z innymi członkami zespołu. Klimat motywacyjny dotyczący zadania pozytywnie oddziaływał na zaspokajanie tych potrzeb (Reinboth, 2006).

2.4.2. Orientacja sportowa

Podjmując decyzję o uczestnictwie w jakimś rodzaju aktywności człowiek posiada jakieś motywy i powody, dla których jest gotowy podjąć wysiłek (Araujo i Davids, 2009). Zagadnienia związane z orientacją celów są bardzo mocno związane z uczestnictwem w sporcie i poruszane z różnych perspektyw. Są związane z motywami, dla których sportowiec podejmuje działanie oraz pojęciem motywacji, która w aktywności fizycznej najczęściej rozumiana jest jako zbiór czynników powodujących chęć działania, modyfikujących intensywność i celowość wybranego działania (Gracz i Sankowski, 2007). Co więcej, motywacja jest pewnego rodzaju informacją zwrotną o atrakcyjności obranego kierunku zachowania i jego wyniku (Morris i Summers, 1998).

Jak już zostało wspomniane, jednym z głównych celów sportu zawodowego jest rywalizacja. Rywalizacja jest współzawodniczeniem z innymi, w zależności od dyscypliny sportowej i wieku może być uwarunkowana różnymi czynnikami zależnymi od sportowca i tymi wynikającymi ze środowiska oraz specyfiki dyscypliny (Loland, 2013). Skuteczna współzawodniczenie z innymi wymaga dobrej samoorganizacji, zaangażowania i chęci podjęcia wysiłku, zwłaszcza wtedy, kiedy poziom rywalizacji jest wysoki i uwarunkowania sukcesu mogą dynamicznie się zmieniać (McGarry i in., 2002). Vealey (1986) pokazał, że głównymi powodami podejmowania się wyzwań sportowych mogą być chęć zwycięstwa lub chęć jak najlepszego wykonania zadania. Motywy podejmowania rywalizacji sportowej są centralnym punktem koncepcji dotyczącej orientacji sportowej. Jednym z nich jest współzawodniczenie, które dotyczy bardzo podstawowej i konkretnie dotyczącej sportu motywacji osiągnięć. Ten czynnik mówi o chęci podjęcia się przez zawodnika wyzwań sportowych związanych z rywalizacją, czerpanie przyjemności z sytuacji, w której można zwyciężyć i zdobyć jakieś osiągnięcie sportowe, działanie na maksimum swoich możliwości, podejmowanie wysiłku i ciężkiej pracy w dążeniu do sukcesu. Dotyczy poszukiwania sytuacji, gdzie można wziąć udział w rywalizacji z innymi i nie jest ona dla zawodnika obciążająca, ale motywująca. Kolejnym czynnikiem jest motywacja zwyciężania, której podłożem jest chęć bycia lepszym od innych, chęć zwycięstwa w interpersonalnej rywalizacji. Czynnik ten jest niejako przeciwieństwem ostatniego, czyli motywacji celu, gdzie zawodnik podejmuje działanie związane z wyzwaniem sportowym po to, żeby realizować swoje cele, swoje założenia, motywowane chęcią rozwoju i osiągnięcia kolejnych sukcesów (Gill i Deeter, 1988; Rolak i Budnik-Przybylska 2017, s. 645). Te cele mają związek z poziomem sportowym oraz środowiskiem w jakim dany sportowiec się znajduje. Im wyższy poziom sportowy, tym zawodników częściej interesują i motywują cele osobiste niż chęć pokonania przeciwników za wszelką cenę (Mroczkowska, 2004). Jest to koncepcja, która jest spójna

z założeniami klimatu motywacyjnego tj. orientacji na mistrzostwo i zaspokojenia własnego ego (Nicholls, 1989). Można również doszukiwać się podobieństw uwzględniających sprawczość i wspólnotowość. Orientacja sportowa jest swego rodzaju czynnikiem, dla którego jednostka decyduje się podjąć rywalizację sportową czy uczestnictwo w sporcie (Gill i Deeter, 1988, s. 200), zwłaszcza kwalifikowanym. Orientacja rywalizacyjna sprzyja podejmowaniu trudnych wyzwań sportowych (Aybek i Aybek, 2023). Jest potrzebna by wzbudzać motywację sportowców, ponieważ kieruje zachowaniem zgodnie z tym, co jest dla sportowca ważne (Bhardwaj i in, 2018). Może także przekładać się na samoocenę i postawy zawodnika wobec sukcesów i niepowodzeń (Chen, 2024, s. 8).

2.4.3. Rola i przywództwo trenera w kształtowaniu klimatu

Niewątpliwie osoba trenera pełni kluczową rolę w kształtowaniu postaw i przekonań, a także systemu wartości i celów u sportowców. Jest osobą, która przyczynia się do ich sportowego rozwoju, ale także poprzez działania wychowawcze kształtuje osobowość (Jowett, 2017).

Praca trenera w klubie sportowym jest jedną z najbardziej złożonych oraz trudnych profesji.

Trener powinien posiadać złożoną wiedzę, umiejętności, a także zdolności do podejmowania odważnych decyzji (Naglak, 1994). Jest on osobą, która na podstawie własnej wiedzy odpowiada za doskonalenie sprawności i umiejętności powierzonych mu zawodników oraz przygotowuje ich do zawodów, a także pomaga w trakcie rywalizacji (Heinemann, 1989).

Najważniejsze zadania trenera to: planowanie procesu treningowego, kontrola procesu treningowego, organizacja treningu, przygotowanie zawodnika pod kątem motorycznym, technicznym, taktycznym, mentalnym, wiedzy, motywowanie zawodnika oraz proces wychowawczy. Wszystkie czynności zawodowe trenera muszą być ściśle związane ze współpracą ze sportowcem. Współpraca ta powinna mieć wpływ na rozwiązanie sytuacji

decyzyjnych podczas realizacji celów oraz realizacji zadań szkoleniowych i wychowawczych (Kurzawski, 2006, s. 73-76, 39-44).

Relacja trenera z zawodnikiem opiera się na zaufaniu i wzajemnym szacunku. To szkoleniowiec zna najlepsze sposoby na motywowanie swoich zawodników, a także pobudzanie w nich zaangażowania, mimo czekających wyzwań i trudności (Jowett, 2017). Podstawowymi czynnikami pomagającymi w pozytywnym rozwoju zawodników jest pozytywna komunikacja, wspieranie poczucia autonomii i dbanie o relacje z innymi. Zadaniem trenera jest tworzenie takiego klimatu, który sprzyja rozwojowi zawodników oraz pobudza ich działania zmierzające do osiągnięcia sukcesu. Interakcje te powinny zachodzić w otoczeniu pełnym wzajemnego zaufania, dbania o relacje i dobre samopoczucie własne i innych (Infurna, 2022). Wsparcie informacyjne zawodnika jest jednym z elementów przyczyniających się do postrzeganego klimatu. Zawodnik potrzebuje różnego rodzaju informacji, aby posiadać złożony repertuar możliwości do poradzenia sobie ze stojącym przed nim wyzwaniem (Blecharz, 2006).

Zgodnie z filozofią Total Quality Management do wytworzenia klimatu pełnego zaangażowania oraz chęci współpracy między pracownikami potrzebne jest włączanie członków klubu sportowego w proces decyzyjny, stwarzanie warunków przejrzystości i rozumienia podejmowanych przez klub działań (Tomanek, 2016). Postrzegany klimat ma związek również z zachowaniem. W klubach, w których klimat tworzony przez trenerów postrzegany jest jako moralny, zauważono, że sprzyja on zachowaniom empatycznym i fair-play wśród zawodników (Spruit, 2019). Nadmierna krytyka i autorytarny tryb zarządzania przez trenera ma związek ze zmniejszoną motywacją oraz mniejszą chęcią do podnoszenia swoich kompetencji. Przez zawodników bardziej pozytywnie odbierane są komunikaty wspierające oraz te o charakterze informacji zwrotnej odnośnie wykonania (Keegan i in., 2010).

Osoba trenera wpływa na zaangażowanie oraz przyjmowane postawy i nastawienie wobec napotykaných wyzwań. Takie przekonania są również współdzielone przez członków grupy, co kształtuje klimat (Keegan i in., 2010). Zachowania mające charakter wspierający i pozytywny oddziałują na zmniejszone doświadczanie stresu związanego z występem sportowym. Znaczenie dla odczucia wsparcia przez młodych zawodników mają zwłaszcza zachowania trenera polegające na podawaniu instrukcji oraz informacji zwrotnej (Ledochowski i in., 2012). To trener jest głównym czynnikiem kształtującym swoim zachowaniem warunki do zaspokajania i realizacji potrzeb wynikających z teorii samodeterminacji. Zachowania trenera mają znaczącą rolę dla samodzielności, poczucia autonomii, postrzegania kompetencji i kreowania poprawnych więzi dla sportowców, co przyczynia się do pielęgnowania motywacji wewnętrznej (Mageau i Vallerand, 2003, s. 884). Osoba trenera przyczynia się do tworzenia klimatu podnoszącego zaangażowanie i śmiałość sportowców, przez co mogą oni rywalizować o najwyższe cele (Curran i in., 2015). To osoba lidera od samego początku wyznacza kierunek dla zespołu i ma znaczenie dla stworzenia poczucia bezpieczeństwa. Poczucie bezpieczeństwa i podzielanego wzajemnego zaufania pozwala osiągnąć gotowość danej grupy do podejmowania rywalizacji z innymi (Zmaczyńska-Witek, 2018).

Trener i jego postępowanie przekształcają się w zachowania pozytywne i pożądane u zawodników lub takie, które prowadzą do nietrafnych i nieskutecznych decyzji. Trener ma również bardzo duże znaczenie dla zdrowia psychicznego i podtrzymywania dobrostanu psychofizycznego u jego zawodników (Bissett i in., 2020). Zestawić tu można zachowania demokratyczne i autokratyczne. Zachowania demokratyczne trenera dotyczą takich zachowań szkoleniowca, które włączają zawodników w szeroko rozumiany proces podejmowania decyzji (Wałach-Bista, 2013). W swoim badaniu Fiedor (2016) pokazał, że poziom oczekiwań względem częstości podejmowania tego typu działań jest znacznie wyższy, niż

w rzeczywistości są one podejmowane w ocenie zawodników. To właśnie zachowania o charakterze wspierającym, ale również o cechach budujących autonomię zawodników są skuteczną bazą motywacyjną dla zawodników (Mageau i Vallerand, 2003). Twierdzenie to jest także spójne z koncepcją Ryana i Deciego (2000). Z drugiej strony innym typem zachowań trenerskich są zachowania autokratyczne, gdzie cechą charakterystyczną jest to, że trener narzuca wiele rozwiązań, podejmuje decyzje samodzielnie bez konsultacji z zawodnikami (Wałach-Biśta, 2013). W badaniu Fiedor (2016) pokazał, że niezależnie od płci takie zachowania występują znacznie częściej, niż zakładają to preferencje zawodników.

Tworzenie odpowiedniego klimatu przyczynia się do efektywności zawodników w formie wymiernej jaką są wyniki sportowe (Czechowski, 2014, s. 126). Na pozytywne relacje w grupie oraz wytworzenie sprzyjającej atmosfery w drużynie mogą również wpływać takie zachowania trenera jak świadomość proponowanych narzędzi oraz umiejętność pokazywania obszarów do rozwoju, na przykład poprzez metodę profilowania (Dale i Wrisberg, 1996). Istotnym czynnikiem przyczyniającym się do opanowania umiejętności technicznych, taktycznych i rozwijania zdolności motorycznych są zachowania trenera o charakterze trenowania i instruowania (Wałach-Biśta, 2013). Łączą się one z udzielaniem informacji zwrotnej odnośnie wykonania. Informacja zwrotna jest czynnikiem przyczyniającym się do zrozumienia, odpowiedzialności i chęci współpracy w celu wygenerowania kolejnych rozwiązań. Przyczynia się również do podejmowania przez zawodnika inicjatywy (Amorose i Nolan-Sellers, 2016). Działa pozytywnie pod względem komfortu emocjonalnego, poznawczych możliwości przetwarzania sygnałów płynących z sytuacji oraz postrzegania własnych kompetencji (Blecharz, 2006). Jak pokazały badania na szerokiej grupie wiekowej zawodników piłki nożnej, piłkarze preferują zachowania trenera, które są oparte na pozytywnej informacji zwrotnej, demokratycznym stylu zarządzania

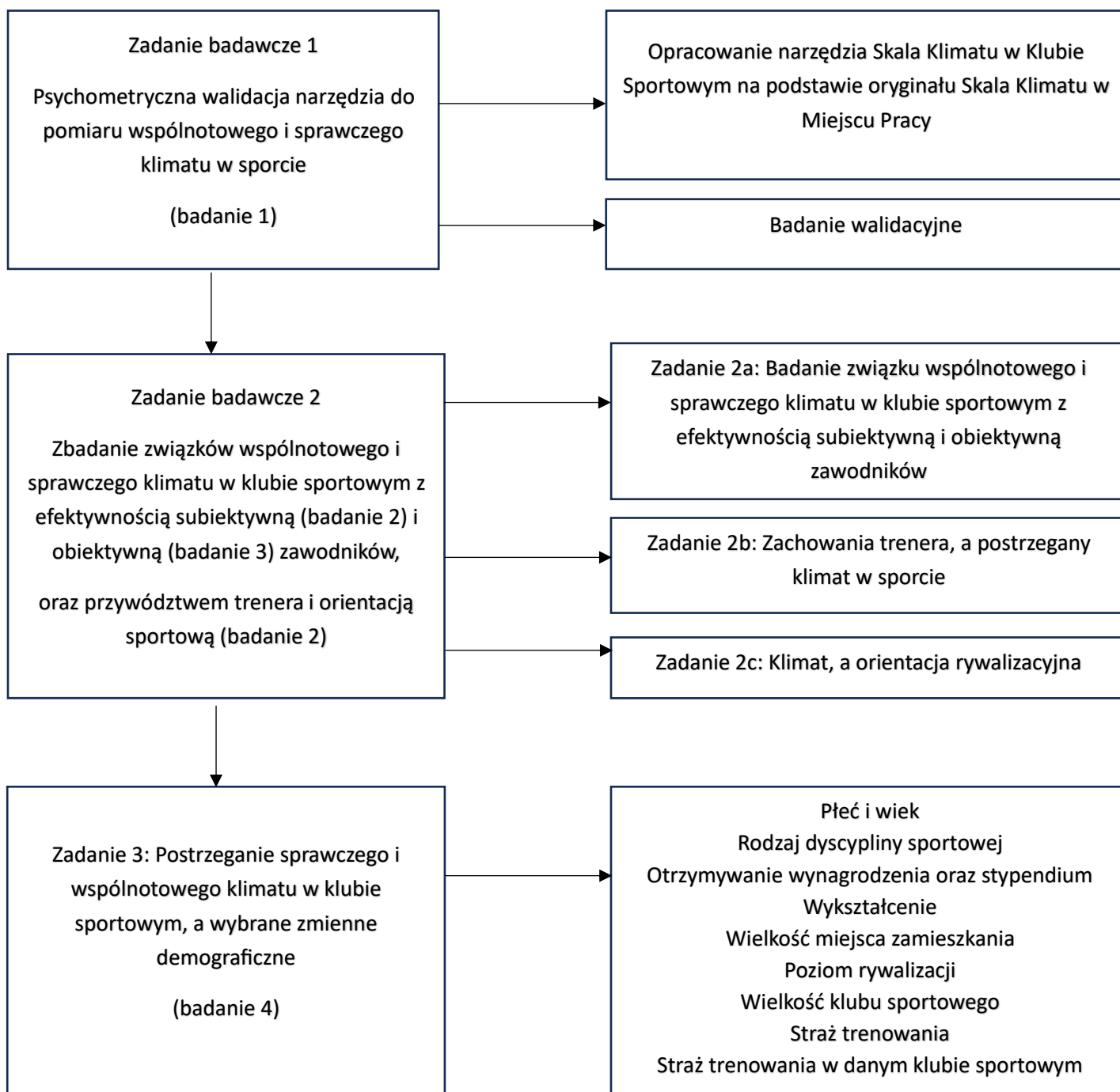
zespołem oraz zachowania kształtujące pozytywne relacje społeczne, a co za tym idzie sprzyjające rozwojowi klimatu (Høigaard i in., 2008).

Rozdział 3

Problematyka badań własnych

Nawiązując do części teoretycznej, gdzie zdefiniowano klimat motywacyjny jako szereg współdzielonych i współtworzony przez członków danej grupy postaw, przekonań, wartości i odczuć wpływających na podejmowanie różnych działań, zdecydowano się na eksplorację dwóch wymiarów klimatu w środowisku sportowym, analogicznie do środowiska pracy jakim jest dla sportowców klub sportowy. Po krytycznym przeglądzie literatury obejmującym tematykę klimatu w klubie sportowym, zauważono przestrzeń na eksplorację wymiarów klimatu obejmujących zarówno kwestie wynikowe, ale również relacje międzyludzkie i nastawienie na współpracę. Dostępna literatura nie przyniosła wyczerpujących odpowiedzi dotyczących takich zagadnień. Następnie przystąpiono do przygotowania podstaw teoretycznych prowadzonych badań, gdzie zdecydowano się zaadaptować narzędzie badawcze do badania klimatu w miejscu pracy do kontekstu sportowego. Jak przedstawia plan umieszczony na Rysunku 1, w podjętej rozprawie dokonano podziału prac badawczych na kolejne etapy i zadania badawcze.

Rysunek 1. Plan badań.



3.1. *Zadanie badawcze 1: Psychometryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w sporcie*

Pierwszym zadaniem badawczym podjętym w prezentowanej rozprawie jest psychomotoryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowej i sprawczego klimatu w klubie sportowym, opracowanego na podstawie Skali Klimatu w Miejscu Pracy (Jurek, Olech, 2024) i dostosowanego do kontekstu sportowego. Oryginalna Skala Klimatu w Miejscu Pracy posiada 12 stwierdzeń, do których należy ustosunkować się w skali od 1 do 5. Narzędzie mierzy dwa wymiary klimatu w miejscu pracy – klimat sprawczy i klimat wspólnotowy, które są zgodne z założeniami teorii opracowanej przez Wojciszke i Abele (2019). Celami szczegółowymi opisywanego etapu badawczego są: identyfikacja struktury czynnikowej zmodyfikowanej wersji skali, określenie trafności czynnikowej oraz wykazanie rzetelności pomiaru poprzez przeprowadzenie badania pilotażowego i walidacyjnego.

Zgodnie z teorią opracowaną przez Davida Bakana (za Abele i Wojciszke, 2019) człowiek z jednej strony wykonuje szereg działań mających doprowadzić do realizacji założonych przez niego celów jak i jest uczestnikiem relacji społecznych, które zarazem kształtuje. Klimat rozumiany jest przez członków tworzących jedną grupę jako podzielane wartości, postawy i przekonania. Podstawą tworzenia klimatu są ludzie, którzy posiadają indywidualne i grupowe dążenia wraz ze swoimi wzorcami zachowania (Jurek, Olech, 2019).

Wymiar wspólnotowy w kontekście środowiska sportowego odnosi się do postrzegania działań podejmowanych przez członków drużyny, trenerów oraz innych osób z otoczenia, które są ukierunkowane na budowanie pozytywnych relacji interpersonalnych, wzajemne wsparcie, współpracę i poczucie przynależności. Taki klimat sprzyja trosce o dobrostan psychiczny i społeczny zawodników, tworząc atmosferę bezpieczeństwa i zaufania w zespole. Wymiar sprawczy natomiast dotyczy postrzegania środowiska sportowego jako skoncentrowanego na osiągnięciu wyników, realizacji celów i efektywności

działania. Akcentowane są tu indywidualne kompetencje, skuteczność oraz presja na osiąganie wysokich rezultatów sportowych. W takim klimacie priorytetem staje się wynik, a relacje społeczne schodzą na dalszy plan.

3.2. *Zadanie badawcze 2: Zbadanie związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników, przywództwem trenera oraz orientacją sportową*

Po potwierdzeniu trafności i rzetelności pomiaru nowo opracowaną Skalą Klimatu w Klubie Sportowym w ramach realizacji pierwszego zadania badawczego, opracowano drugie zadanie badawcze o charakterze aplikacyjnym. Głównym celem tego zadania jest pogłębienie wiedzy na temat związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników, stylem przywództwa prezentowanym przez trenera oraz z różnymi wskaźnikami orientacji sportowej, a także z wybranymi zmiennymi demograficznymi (płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej, wielkość miejsca zamieszkania, wielkość klubu sportowego, staż treningowy, poziom zaawansowania sportowego, otrzymywanie wynagrodzenia oraz stypendium). Całość drugiego zadania badawczego ma na celu lepsze zrozumienie mechanizmów psychologicznych funkcjonujących w zespołach sportowych i umożliwienie dalszego rozwoju interwencji psychologicznych oraz programów szkoleniowych dla trenerów i zawodników, wspierających zarówno efektywność sportową, jak i dobrostan psychospołeczny członków drużyny.

3.2.1. Zadanie 2a: Związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w sporcie, a efektywność subiektywna i obiektywna

W literaturze naukowej wyróżniono wiele czynników mających znaczenia dla wyniku końcowego w rywalizacji sportowej, mogą one występować w różnych konfiguracjach (De Bosscher i in., 2015). Jednym z takich czynników jest miejsce, w którym sportowcy są zrzeszeni. Klub sportowy może być interpretowany jako środowisko pracy (Brinkley i in., 2017), w którym występuje szereg zależności, relacji oraz zbioru różnych motywacji zmierzających do osiągnięcia wyniku końcowego. Występują również czynniki modyfikujące zaangażowanie oraz dobrostan zawodników (Gillet i in., 2009). Analizie można poddać zarówno pojedyncze elementy funkcjonowania klubu, ale także można spojrzeć na te działania klubu holistycznie z perspektywy grupowej. Koncepcja wspólnotowości i sprawczości ustawia nasze poznanie, kieruje interpretacją zdarzeń, ma znaczenie dla formułowania przekonań i wartości (Bakan, 1966). Wpływa ona na sferę emocjonalną jak i motywów nadające kierunek i cel danej osoby. Od przyjętej perspektywy również modyfikują się kwestie związane z samooceną, samopoznaniem, oceną własnej wartości i własnych dokonań (Diehl in., 2004, s. 5).

Na podstawie przeglądu badań można dostrzec pewne przestrzenie niezagospodarowane badawczo w tematyce dbania o relację w sporcie osób dorosłych funkcjonujących w klubach sportowych. Literatura omawia temat relacji i klimatu wspólnotowego głównie w klubach dotyczących drużyn młodzieżowych. U zawodników na poziomie zawodowym temat klimatu wspólnotowego jest pominięty, jakby osoby jedynie współwystępowały ze sobą w klubie, jednak relacje nie są priorytetem w zarządzaniu grupą sportową.

Nie ulega wątpliwości, że sport przyczynia się do integracji społecznej i pełni w tym zakresie znaczącą rolę (Grabowski, 2020). Nie ulega wątpliwości, że sport przyczynia się do integracji społecznej i pełni w tym zakresie znaczącą rolę (Grabowski, 2020). Sportowiec funkcjonuje w środowisku, w którym może odczuwać konkretne oczekiwania, przekonania, tworzące klimat zaufania, dający pewien stopień autonomii (Dziubiński, 2017). Dostępne już narzędzia polskie najczęściej koncentrują się na pomiarze klimatu w drużynie rozumianej jako przedstawiciele dyscypliny zespołowej, tworzących tę samą drużynę i razem rywalizującą (Wałach-Biśta, 2019). Pomijany jest aspekt funkcjonowania sportowca dyscypliny indywidualnej w klubie sportowym, rozumianym jako organizacja. Jednak funkcjonowanie w instytucji sportowej wiąże się z przyjmowaniem konkretnej roli społecznej, tworzeniem relacji oraz rozumienia zależności społecznych (Sotiriadou i in., 2017), niezależnie od rodzaju dyscypliny sportowej.

Klimat zorientowany na zadanie jest potrzebny do prawidłowego funkcjonowania sportowca w kontekście psychospołecznym, co podkreśla znaczenie relacji dla dobrostanu jak i samooceny wykonania (Cumming i in., 2007; Gould i in. 2012). Zarówno zadaniową jak i integracyjną rolę sportu podkreśla teoria spójności. Opisuje ona tendencje członków zespołu do współpracy względem wspólnego zadania, ale również zaspokajania przez grupę potrzeb społecznych i afektywnych (Carron i in., 1985). Co więcej badania pokazują, że poczucie grupowej skuteczności są związane z samooceną własnego wykonania, a to jest mocno związane z odczuwaną spójnością grupową (Lent i in., 2006). Badania Horn i in. (2012) pokazały, że klimat zadaniowy jest pozytywnie związany z postrzeganą spójnością grupową, co wskazuje i podkreśla rolę klimatu w kształtowaniu się relacji. Klimat wspólnotowy pozytywnie wiąże się również z akceptacją swoich działań (Diehl i in., 2004, s. 8).

Bardzo ważną koncepcją w prowadzonych rozważaniach jest teoria samodeterminacji, która wyjaśnia rolę w sporcie w zaspokajaniu trzech podstawowych potrzeb: autonomii,

kompetencji i przynależności. Zaspokojenie tych potrzeb wiąże się z lepszą efektywnością i realizacją zadań (Deci i Ryan, 2017, s. 173). Szczególnie istotna w kontekście społecznej roli sportu jest przynależność, która nie może zostać zaspokojona bez satysfakcjonujących relacji z innymi. Ma ona ważne znaczenie w kształtowaniu samooceny własnych działań, w byciu efektywnym, a także, w uzyskiwaniu satysfakcji z realizowanych zadań. Prawidłowo zaspokojona potrzeba przynależności poprzez tworzenie wartościowych relacji przyczynia się do efektywniejszego działania, zwłaszcza zawodników nastawionych kolektywnie (Fletcher, 2017).

Na podstawie powyższych spostrzeżeń, zawierających w sobie zagadnienia związane z rozważaniami o grupie społecznej, relacjach, postrzeganym klimacie motywacyjnym, ale w odniesieniu do oceny własnych działań oraz rezultatów obiektywnych, sformułowano pierwsze ogólne pytanie badawcze:

P1: Jaki jest związek między postrzeganym środowiskiem sportowym jako wspólnotowe, a subiektywną i obiektywną efektywnością zawodników?

Opracowana już koncepcja dotycząca klimatu (zorientowanego na mistrzostwo i ego) podkreśla rolę otoczenia w motywowaniu sportowca do dążenia do realizacji swoich celów i jak najlepszego wykonania danego zadania sportowego. Klimat motywacyjny zorientowany na mistrzostwo jest silniej związany z takimi wzorcami motywacyjnymi, które są efektywniejsze dla sportowca w dążeniu do celu, ponieważ podtrzymują dłużej motywację, niż klimat zorientowany na ego (Ntoumanis i Biddle, 1999). Ta koncepcja zakłada, że w końcowym rozrachunku w sporcie liczy się jedynie wynik sportowy i nie wykazuje się potrzeb dbania o relacje (Gomes, i in., 2020).

Zgodnie z teorią samodeterminacji jednostka potrzebuje sytuacji społecznych, które pokazują jej skuteczność i efektywność, a wzmocnienia z zewnątrz i środowisko

umożliwiający realizację tej potrzeby, będzie w tym pomocne (Deci i Ryan, 2017).

Prawidłowo sformułowane cele oraz konstruktywne relacje społeczne przyczyniają się do kształtowania dobrostanu sportowca, a co za tym idzie, mogą mieć znaczenie dla jego lepszego wykonania sportowego.

Natomiast, zgodnie z założeniami koncepcji „Big Two” nastawienie sprawcze kieruje percepcję na cechy korzystne dla jednostki. W związku z tym funkcjonując w klimacie sprawczym jednostka będzie oceniała swoje wyniki bardziej korzystnie (Abele i Wojciszke, 2019). Prezentowanie swoich umiejętności i możliwości ich pozytywnej oceny przyczynia się do odczuwania satysfakcji i spełnienia (Deci i Ryan, 2000). W wymiarze sprawczym nadrzędnym celem w rozwoju jest zdobywanie umiejętności i kompetencji, maksymalizacja zasobów i pozytywna ocena swoich dokonań. Liczy się skuteczność i efektywność działania (Abele i Wojciszke, 2019, s. 66).

W odniesieniu do motywów działania ulokowanych w wymiarze sprawczym ważne jest, aby zrobić wrażenie na innych, być lepszym od innych, jeśli dokonuje się takich porównań i pokonać potencjalnych przeciwników (Abele i Wojciszke, 2019, s. 66). Takie nastawienie może wywoływać zachowania zmierzające do maksymalizacji skuteczności i nacisku na dobry rezultat podjętego działania. Spostrzeganie klimatu zorientowanego na mistrzostwo pozytywnie wiąże się z deklarowaną przyjemnością i przekonaniem, że wysiłek prowadzi do osiągnięć. Postrzeganie klimatu zorientowanego na ego wiązało się z poglądem, że większe zdolności powodują sukces, nie gloryfikuje się kwestii wysiłku i włożonej pracy.

Patrząc ze sprawczej perspektywy na omawianą tematykę, gdzie dominującym celem uczestnictwa w rywalizacji sportowej jest wysoki wynik końcowy, sukces w postaci medalu czy osiągnięcia, a co zarówno w literaturze, jak w praktyce przekłada się na samoocenę sportowca oraz jego satysfakcję, zdecydowano się postawić kolejne ogólne pytanie badawcze:

P2: Jaki jest związek między postrzeganym środowiskiem sportowym jako sprawcze, a subiektywną i obiektywną efektywnością zawodników?

Analiza klimatu w klubie sportowym powinna uwzględniać przede wszystkim kontekst środowiska, którego dotyczy. Inne zadania stoją przed pracownikami klubu przygotowujących zawodników dyscyplin indywidualnych, a inne wyzwania podejmują osoby związane z dyscyplinami zespołowymi. W tych dwóch ogólnych kategoriach członkowie klubów tworzą grupy sportowe zbudowane na bazie różnych wartości: wspólnych celów, bliskich relacji czy środków i warunków do realizacji założeń indywidualnych (Laborde i in., 2016; Šagát, 2021). W związku z tym analiza powinna odpowiadać na potrzeby różnych grup i uwzględniać kontekst rywalizacyjny oraz relacyjny. W dyscyplinach zespołowych większą uwagę przywiązuje się do współpracy między zawodnikami. Dominują takie pojęcia jak: poczucie grupowej skuteczności oraz współpraca w dążeniu do tego samego celu. Bez współdziałania realizacja założeń może być nieskuteczna bądź całkiem niemożliwa (Piggott i in., 2020).

Przy wymiarze wspólnotowości orientacja korzyści jest nakierowana na innych. Nasuwa to podejrzenie, że jednostka czuje się dobrze, gdy otaczana jest przez satysfakcjonujące relacje (Abele i Wojciszke, 2007, s. 755). Podstawą działania w dyscyplinach zespołowych jest współpraca i kolektywność (Vaeyens i in., 2008). Badania McEwana (2020, s. 15) przeprowadzone wśród 178 sportowców różnych dyscyplin zespołowych pokazały, że będąc członkiem drużyny sportowej w dyscyplinie zespołowej satysfakcję z wykonywanej czynności sportowej osiąga się wtedy, kiedy zawodnik czuje, że współpraca z innymi jest realizowana na dobrym poziomie, że wspólnie z innymi może wykonywać postawione im zadania oraz ma poczucie zjednoczenia wobec stawianych im jako grupie wyzwań. Ma to cechy wspólnotowości i nadrzędnego stawiania grupy, a nie celu jako wyniku samego w sobie. Przyczynia się to do osiągnięcia dobrostanu (Moore i in., 2018).

Jednak zdarzają się doniesienia, że sportowcy dyscyplin zespołowych oceniają swoją efektywność na bazie dokonań zespołu. Zawodnik czuje się skuteczny jak jego zespół w występie sportowym, czyli w rezultacie rywalizacji (McEwan, 2020, s. 15).

W dyscyplinach indywidualnych podstawą jest tworzenie grupy do celów treningowych, natomiast każdy sportowiec realizuje swoje własne cele wynikowe. Bierze udział w rywalizacji, a klub sportowy przyczynia się do podwyższania jego umiejętności jako jego miejsce treningowe. Może się zdarzyć sytuacja, że zawodnicy z jednego klubu rywalizują również i przeciwko sobie (Laborde i in., 2016). W odniesieniu do wymiarów klimatu sprawczości i wspólnotowości przyjmuje się perspektywę my lub oni (Abele i Wojciszke, 2007). Jak pokazały badania Simonsa i Birda (2023, s. 11) zawodnicy dyscyplin indywidualnych czują mniejsze wsparcie od otoczenia w porównaniu z uczestnikami dyscyplin zespołowych, co może wskazywać, że w tego rodzaju klubach poświęca się uwagę bardziej na wynik, czyli cel, a nie na relacje między zawodnikami. W podejściu sprawczości jednostka podejmuje się działań, które są korzystne dla niej same. Orientacja jest skierowana na jednostkę, na jej potrzeby i jej ocenę (Abele i Wojciszke, 2007, s. 755). W związku z tym, odpowiadałoby to podejściu zbliżonemu do treningu zawodników dyscyplin indywidualnych. Warto wspomnieć, że badania Šagát (2021) pokazują, że sportowcy dyscyplin indywidualnych mają wyższy poziom samooceny od sportowców dyscyplin zespołowych.

Prezentowane zagadnienia mogą wyglądać różnie w zależności od heterogeniczności grupy sportowej (Piggott i in., 2020). Zmienną, która może mieć znaczenie jest wiek sportowców. Tak jak już wspomniano, kwestie klimatu były dokładnie eksplorowane w drużynach młodzieżowych (Harwood i in., 2015). Co więcej, różnice mogą występować w odniesieniu do płci sportowców. Inaczej zarówno sam klimat, jak i swoją efektywność postrzegają mężczyźni, a inaczej kobiety (Mavrić i in., 2015). Co więcej, rodzaj dyscypliny ma znaczenie w kontekście badań nad klimatem. Dotychczas większość badań została

przeprowadzona na sportowcach dyscyplin zespołowych tworzących jedną drużynę w rywalizacji sportowej (Harwood i in., 2015).

Biorąc pod uwagę wszystkie dotychczas zebrane spostrzeżenia zdecydowano się postawić pytanie badacze:

P3: Czy związek pomiędzy postrzeganym klimatem w klubie sportowym, a subiektywną oceną efektywności zawodników, będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej?

Klimatu motywacyjny może być interpretowany w kontekście celów i motywacji. Jednak z punktu widzenia psychologii społecznej dobrostan można osiągać również we współpracy z innymi będąc częścią grupy, co również może przyczyniać się do postrzeganego klimatu. Co więcej, przyjęty punkt odniesienia może prowadzić do bardziej trafnej lub mniej trafnej oceny względem własnego wykonania wobec rzeczywistych wyników sportowych.

Funkcjonując w konkretnym klimacie może on przyczyniać się do wpływania na formułowane oceny czy przekonania. Patrząc na doniesienia Abele i Hauke (2019) ocena własnych działań jest odniesiona do relacji jakimi się otaczamy. W klimacie wspólnotowym ocena społeczna odgrywa ważną rolę dla jednostki, więc jakościowe relacje z innymi, atmosfera współpracy i współdziałania, mogą przyczyniać się do interpretacji swoich działań, jako wkład w rezultat działań grupy. Zestawiając tematykę klimatu z efektywnością, czyli ilością pracy, która została wykonana w celu osiągnięcia konkretnego efektu (Lenik i Cieszkowski, 2017). Zawodnicy oceniający swoje umiejętności i kompetencje w sposób kolektywny na podstawie relacji grupowych mogą formułować oceny dotyczące własnego wykonania w odniesieniu do klimatu wspólnotowości, w związku z czym postawiono hipotezę badawczą:

H1: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako wspólnotowe, tym wyższa jest subiektywna efektywność zawodników.

Zadowolenie i satysfakcja z wypracowanych relacji społecznych mogą przekładać się na dokonywanie ocen względem grupy, ale także – poprzez poczucie przynależności - mogą mieć znaczenie w postrzeganiu własnych działań. Przynależność jako jedna z podstawowych potrzeb społecznych może być czynnikiem wpływającym na dobrostan jednostki, jak i interpretację jej działań względem grupy i w grupie.

Tak jak już zostało wspomniane, czynniki społeczne odgrywają znaczącą rolę w funkcjonowaniu jednostki i są ważne z punktu indywidualnego, ale także w odniesieniu do procesów grupowych. Klimat polegający na wzajemnych relacjach i współpracy może sprzyjać podejmowaniu trudnych działań wspólnie, ponieważ w dążeniu do celu odczuwa się wsparcie. Może to oddziaływać na pewność w działaniu oraz poczucie skuteczności, zarówno indywidualnej jak i grupowej (Bandura, 1977), co pozwala postawić hipotezę:

H2: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako wspólnotowe, tym wyższa jest obiektywna efektywność zawodników.

Przyjmując założenie, że środowiska oparte na poczuciu wspólnoty i pozytywnych relacjach interpersonalnych wpływa na funkcjonowanie jednostki, zawodnicy pracujący w takim klimacie powinni realizować postawione im zadania z wyższą efektywnością, co przyczyniać się może do lepszego efektu wspólnego. Taki klimat sprzyjać będzie jakościowej komunikacji, wzajemnemu zaufaniu i wyższej motywacji wewnętrznej, poprzez poczucie swobody oraz akceptacji w grupie.

Jak pokazują doniesienia z literatury, to nie tylko wspólnotowość i kształtowanie relacji, ale i nastawienie wynikowe może sprzyjać skuteczności w podejmowanych

działaniach. Środowisko, które podkreśla autonomię, sprawczość oraz możliwość podejmowania decyzji w celu maksymalizacji wyniku, może być skutecznym sposobem motywowania w sporcie. W związku z czym postawiono następującą hipotezę badawczą:

H3: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako sprawcze, tym wyższa jest subiektywna efektywność zawodników.

W sporcie wynik końcowy jest celem nadrzędnym podejmowanej rywalizacji. W tym duchu przedstawiona hipoteza i jej znaczenie jest silnie powiązane z poczuciem własnej skuteczności oraz chęcią dążenia do jak najwyższych wyników. Funkcjonowanie w środowisku nastawionym sprawczo może przyczyniać się do percepcji zawodników na postawione im zadania, podwyższać ich wiarę w możliwość osiągnięcia celu, a co za tym idzie – może przyczyniać się do formułowania przez nich ocen dotyczących własnego wykonania.

W sporcie wyczynowym dużą rolę odgrywa realizowanie zadań, które najpierw należy wypracować w treningu oraz ich kontrola poprzez różne wskaźniki. Jednym z najbardziej widocznych dla obserwatorów jest wynik sportowy – jest on konkretny i jednoznaczny (Lenik i Cieszkowski, 2017). Zestawiając założenia klimatu sprawczego, gdzie priorytetem w podejmowaniu działania jest skuteczność i efekt działania oraz z celem rywalizacji w sporcie zawodowym zdecydowano się wysunąć kolejną hipotezę badawczą:

H4: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako sprawcze, tym wyższa jest obiektywna efektywność zawodników.

Środowisko pełni znaczącą rolę dla kształtowania się procesów motywacyjnych oraz może stanowić punkt odniesienia w dokonywanej ocenie własnych działań. W grupach, gdzie podkreślana jest rola współpracy, współdziałania i jakości relacji między członkami, dążenie

do wspólnego celu może być łatwiej dostrzegane jako priorytet. Zadania wynikające ze specyfiki dyscyplin zespołowych wymagają współpracy, wzajemnego zaufania oraz relacji opartych na dążeniu do wspólnego celu. W związku z tym hipoteza H5 przyjęła brzmienie:

H5: Związek pomiędzy wspólnotowym klimatem w sporcie a subiektywną oceną efektywności zawodników będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej w taki sposób, że pozytywny związek wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z oceną własnej efektywności zawodniczej będzie silniejszy w dyscyplinach zespołowych niż indywidualnych.

W dyscyplinach zespołowych, takich jak piłka nożna, siatkówka czy koszykówka, sukces jednostki jest ściśle powiązany z jakością współpracy i relacjami w grupie. Dlatego obecność klimatu sprzyjającego wzajemnemu wsparciu, zaufaniu i integracji może bezpośrednio przekładać się na lepsze postrzeganie własnej skuteczności przez zawodników. W sportach indywidualnych, takich jak lekkoatletyka czy tenis, rola wspólnotowego klimatu może mieć mniejsze znaczenie, ponieważ efektywność zawodnicza jest częściej wynikiem samodzielnych działań i indywidualnej odpowiedzialności. Oczekuje się więc, że siła związku między wspólnotowym klimatem a oceną efektywności będzie istotnie wyższa w grupie sportowców uprawiających sporty zespołowe.

H6: Związek pomiędzy sprawczym klimatem w sporcie a subiektywną oceną efektywności zawodników będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej w taki sposób, że pozytywny związek między postrzeganym klimatem sprawczym (ukierunkowanym na osiąganie wyników, skuteczność i indywidualne cele) a subiektywną oceną efektywności zawodników będzie silniejszy w sportach indywidualnych niż zespołowych.

W dyscyplinach indywidualnych większy nacisk kładzie się na osobistą odpowiedzialność za wynik oraz własne kompetencje i przygotowanie, dlatego klimat, który premiuje efektywność, rywalizację i osiąganie mierzalnych rezultatów, może lepiej odpowiadać charakterystyce tych sportów i wspierać poczucie skuteczności. W sportach zespołowych taki klimat może nie przynosić równie korzystnych efektów, a nawet prowadzić do napięć i osłabienia współpracy, co w konsekwencji może ograniczać pozytywny wpływ sprawczości na samoocenę efektywności zawodniczej.

Podsumowując na podstawie dostępnej literatury i w zgodności z założeniami teoretycznymi zadaniem szczegółowym 2a zostało wyznaczone zbadanie związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z subiektywną i obiektywną efektywnością zawodników oraz uwzględnienie w tym związku rodzaju dyscypliny sportowej tj. zespołowej i indywidualnej.

3.2.2. Zadanie 2b: Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie

Jednym z kluczowych czynników wpływających na kształtowanie klimatu jest osoba trenera. Zachowania trenera względem zawodników w dużej mierze przyczyniają się do kształtowania klimatu motywacyjnego, ale również przyczyniają się do interpretacji napotkanych zdarzeń przez zawodników oraz dokonywanej przez nich oceny samego siebie oraz sytuacji (Amorose, 2007). Dzięki przywództwie trenera zawodnik jest odpowiednio motywowany zewnętrznie, ale co bardziej przydatne, zachowanie trenera przyczynia się do kształtowania motywacji wewnętrznej (Fiedor, 2016). Jego postawa ma znaczenie dla zadowolenia z własnego wykonania i oceny swojego rezultatu przez sportowca (Weiss, i in., 2009, s. 477), a także poczucia swojej skuteczności w stosunku do uczestnictwa w aktywności sportowej (Fiedor, 2016).

W opisanym Wielowymiarowym Modelu Przywództwa trener jest osobą, która ukierunkowuje działania grupy sportowej, w tym odpowiada na oczekiwania zawodników prowadząc ich do osiągnięcia wysokich rezultatów sportowych. Jego zachowania mogą mieć charakter uwzględniający potrzeby zawodników i być oparte na trenowaniu i instruowaniu, polegać na włączaniu zawodników w proces decyzyjny oraz udzielać informacji zwrotnej, gdzie zwłaszcza ceniona jest ta mająca charakter pozytywny. Zachowania lidera muszą jednak uwzględniać również odpowiedź na warunki zaistniałe w danej sytuacji, więc są i takie, które mają charakter dyrektywny, autorytarny, pozwalający podjąć działanie konieczne, zgodne z żądaniami sytuacyjnymi (Chelladurai, 1980; Wałach-Biśta, 2019).

Zachowania autokratyczne mają cechy kontrolujących, narzucających i stawiających przewagę decyzyjną po stronie trenera. To trener deleguje i wyznacza zadania, a także nadzoruje ich wykonanie. Podkreślany jest tutaj autorytet trenera (Wałach-Biśta, 2013; Weiss i in., 2009). Ciekawe spostrzeżenia przynosi zestawienie tego rodzaju zachowań z klimatem zorientowanym na ego podkreślającym rywalizacyjną i porównawczą rolę uczestnictwa w sporcie. Jest nacechowany dążeniem do lepszego rezultatu niż inni, więc rola wyniku jest kluczowa (Ntoumanis i Biddle, 1999). W związku z tym, że w prezentowanym wymiarze klimatu panuje silne nastawienie rywalizacyjne wobec innych, jest on pozytywnie związany z zachowaniami trenera zawierającymi informacje o konsekwencjach błędu i złego wykonania, co posiada cechy stylu autorytarnego (Smith i in., 2005, s.174). Badania Boltera i Kippa (2016, s. 10) pokazały, że zachowania trenera mające charakter podkreślający wagę wyniku są bardziej związane z narzucaniem zadań, karami lub przewagą zdania trenera. Ma to znaczenie również w rozważaniach o występie sportowym.

Rola trenera zawiera w sobie zarówno działania, które mają doprowadzić do realizacji założonego celu, jak również i działania zorientowane na kształtowanie relacji w grupie sportowej (Behrendt i in., 2021, s. 109). Zachowania szkoleniowca oddziałują na sferę

poznawczą i behawioralną swoich podopiecznych oraz przyczyniają się do kształtowania jakościowych interakcji społecznych (Passmore, 2007). Zachowania demokratyczne trenera to takie, w których jest miejsce na autonomię zawodnika, jest on włączany w proces decyzyjny, poprzez zachęcanie go do podejmowania działań, rozwijanie jego możliwości i pozostawienia miejsca na samodzielny wybór dokonywany przez sportowca (Wałach-Bista, 2013; Raabe i in., 2019). Przyczyniają się one do kształtowania lepszych relacji między członkami całej grupy (Weiss i in., 2009), a także wspierają poczucie skuteczności u zawodników (Bandura, 1997). Uwzględniając informacje o różnicach w stylach podejmowania decyzji przez trenera i zestawiając to ze konsekwencjami motywacyjnymi i ewaluacyjnymi dla zawodników, zdecydowano się eksplorować te potencjalne związki.

Powyżej opisane spostrzeżenia skutkują postawieniem pytania badawczego:

P4: Czy zachowania autokratyczne i demokratyczne trenera będą związane z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym?

Badania Fisher i in. (1982, s. 394, 399) pokazały, że akceptacja i pozytywna informacja zwrotna udzielana przez trenera przyczynia się do większego zespołowego zadowolenia, a także do zwiększenia częstotliwości nawiązywania interakcji między zawodnikami. Co więcej, takie zachowania mają charakter włączający zawodnika w proces decyzyjny, gdzie występuje akceptacja dla zachowań zawodnika, a także wspólnie z nim wyznaczany jest dalszy kierunek jego działań, co zaprezentowano na modelu satysfakcji. Motywacyjny klimat zorientowany na mistrzostwo tworzony przez trenera, czyli taki, który podkreśla rolę własnego rozwoju, pozytywnie przyczynia się do podwyższania zaangażowania zawodników, a co za tym idzie, są oni mocniej pochłonięci realizacją celu (Allen i Hodge, 2006, s. 196) i zwiększa się ich efektywność w działaniu (Hodge i in., 2009; Martin i Malone, 2013). Pozytywna informacja zwrotna od trenera również przyczynia się do postrzegania klimatu, który podkreśla właśnie rolę samorozwoju (Smith i in., 2005, s. 174).

Na pozytywne interakcje społeczne i kształtowanie się relacji oddziałuje często pozytywna informacja zwrotna stosowana przez trenera, co może przyczyniać się do kształtowania klimatu relacyjności (Cipriano, 2024, s. 177). Jest to wyraźne wskazanie roli trenera w kształtowaniu wspólnotowości.

Zachowania trenera polegające na przekazywaniu instrukcji, najczęściej werbalnej, przyczyniają się do ukierunkowania uwagi zawodnika na korekcję zadania ruchowego i przybliżają go do wykonania zgodnego z założonym celem. Aby to zrobić potrzebny jest wgląd we własne możliwości, a także stosowanie się do wskazówek przekazywanych przez szkoleniowca (Porter i in., 2010, s. 78). Zgodnie z teorią „Big Two” i społecznym poznaniem, odniesienie do własnych kompetencji, umiejętności i efektywności jest mocniejsze wtedy, gdy funkcjonuje się w klimacie sprawczym (Abele i Wojciszke, 2019, s. 43). Postrzegane zachowania trenera posiadające cechy trenowania i instruowania pozytywnie związane są z klimatem zadaniowym, co może pokazywać, że w dyscyplinach drużynowych jest to czynnik, który przyczynia się do orientacji wynikowej (Toros, 2010). Jak pokazały badania Rong (2024, s. 143) zachowania trenera ukierunkowane na pomoc w formułowaniu celów przez zawodników, a także instruowanie w kierunku ich realizacji sprzyja percepcji własnego wykonania w kontekście rezultatu, na przykładzie dyscyplin zespołowych. Stosowanie się do instrukcji trenera pomaga w przywiązywaniu uwagi do poprawności działania, a jest to ważne zwłaszcza w kontekście zawodów, co pokazano badając zawodników lekkoatletyki (Porter i in., 2010, s. 82).

Biorąc po uwagę, że zarówno udzielanie informacji zwrotnej, jak i trenowanie oraz instruowanie mają charakter przekazywania zawodnikowi informacji na temat sposobu i efektu jego działania, a także oceny rezultatu i częstotliwość stosowania określonego typu zachowań, tego typu interakcje ze strony trenera mogą mieć znaczenie dla ustalania priorytetów, a co za tym idzie klimatu w klubie sportowym. Mając wiedzę o wymiarach

klimatu i ich przełożeniu na działania sportowca postanowiono wysunąć ogólne pytanie badawcze związane z tym obszarem tj.:

P5: Czy udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej oraz trenowanie i instruowanie będą związane z postrzeganym klimatem w klubie sportowym?

Osoba trenera i jej zachowanie ma znaczenie dla rozwoju zawodników, ustalonych przez nich celów oraz priorytetów prowadzących do realizacji zadania sportowego. Niektóre z nich bardziej promują działania sportowca zmierzające do zwycięstwa i jak najwyższego wyniku sportowego, natomiast inne przyczyniają się do rozwijania motywacji wewnętrznej u zawodników. Nie należy pomijać również roli trenera w zakresie oddziaływania na relacje społeczne i panujący klimat, wpierający rozwój potencjału zawodników (Gomes, 2014).

Na podstawie powyższej przedstawionych informacji spostrzeżeń wynikających z przeglądu dostępnej literatury oraz sformułowanych pytań badawczych postanowiono wysunąć hipotezy badawcze, które poprzez swoją podobną formę zebrano w jeden blok tematyczny.

Zachowania autorytarne trenera mają charakter dyrektywny, kierujący, gdzie to trener ustala priorytety oraz najlepszy sposób działań w osiągnięciu celu. Autorytarny styl zarządzania, choć ograniczający w pewnym stopniu autonomię zawodników, może przyczyniać się do budowania sprawczości i efektywności poprzez szybsze podejmowanie decyzji, wyznaczanie koniecznych działań do podjęcia czy stawianie wysokich wymagań. Jest to spójne z podnoszeniem efektywności w procesie osiągania wyniku sportowego, a więc i z założeniami klimatu sprawczego. W związku z czym hipoteza H7 przyjęła brzmienie:

H7: Zachowania autorytarne trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem klimatu sprawczego w klubie sportowym.

Ten styl działania trenera może być postrzegany jako skuteczny, ponieważ jest przykładem silnego przywództwa w procesie treningowym, gdzie priorytety są wyznaczane przez osobę trenera. Może przyczyniać się do skrócenia czasu osiągnięcia celu, mimo ograniczania swobody działania zawodników, jednak punktem nadrzędnym będzie sprawczość i dążenie do realizacji założeń.

Demokratyczny styl zarządzania wiąże się z włączaniem uczestników grupy w proces decyzyjny, podstawą działania jest informacja zwrotna i sprzężenie zwrotne od uczestników procesu. Może to wpływać na tworzenie się klimatu opartego na wzajemnym zaufaniu, dialogu i chęci dbania o wzajemne relacje. Jego założenia są spójne z mechanizmami kształtującymi klimat wspólnotowy, w związku z czym wysunięto hipotezę:

H8: Zachowania demokratyczne trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Demokratyczny styl przywództwa oparty jest na otwartej komunikacji, poczuciu zrozumienia i wzajemnej informacji zwrotnej. Uwzględnia udział zawodników w podejmowaniu decyzji podkreślając tym samym ich ważność i istotność. Zarządzanie oparte na wzajemnym zaufaniu może przyczyniać się do budowania atmosfery wsparcia i poczucia przynależności wśród członków zespołu, co w sporcie może okazać się skuteczne. Zakłada się, że im częstsze zachowania demokratyczne trenera, tym silniej postrzegany będzie klimat wspólnotowy.

W środowisku sportowym jakościowe relacje trenera z zawodnikami oparte na wzajemnym zrozumieniu, szacunku i współpracy są ważne w kontekście radzenia sobie z obciążeniami w trakcie sezonu startowego. Jednym z kluczowych elementów budowania tych relacji jest komunikacja, bazująca na informacji zwrotnej dotyczącej wykonania sportowca oraz zrozumienia przez niego założeń opracowanych przez trenera. Pozytywna informacja zwrotna może przyczynić się do zauważania własnych postępów, a także

wzbudzania i podtrzymywania motywacji. Może mieć też znaczenie dla poczucia zaufania wobec kierownictwa trenera. Łącząc ze sobą zagadnienia pozytywnej informacji zwrotnej udzielanej przez trenera jak i ich potencjalnej roli dla kształtowania klimatu w grupie postanowiono wysunąć kolejną hipotezę:

H9: Udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera będzie pozytywnie związane z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Zachowania wpływające na budowanie relacji i zaufanie do siebie nawzajem mogą mieć znaczenie dla kształtowania klimatu. W związku z czym zakłada się, że im częściej trener będzie udzielał pozytywnej informacji zwrotnej, tym klimat będzie silniej postrzegany jako wspólnotowy.

Dominującym zadaniem trenera jest opracowanie planu treningowego, z uwzględnieniem kalendarza startowego, postawionych celów i predyspozycji zawodników, aby jak najlepiej przygotować ich do realizacji zadania sportowego, które w sposób wymierny zakończy się konkretnym wynikiem w rywalizacji (Lenik i Cieszkowski, 2017). Trenowanie i instruowanie mają za zadanie przekazywanie informacji oraz jasnych wskazówek wpływających zwłaszcza na opanowanie i doskonalenie umiejętności technicznych i taktycznych. Mogą mieć znaczenie także dla poziomu realizacji potencjału motorycznego oraz mentalnego. Orientacją nadrzędną jest doprowadzenie do wzrostu poczucia skuteczności i kompetencji. Takie spojrzenie na te zachowania jest spójne z założeniami klimatu sprawczego, w związku z czym postawiono hipotezę:

H10: Trenowanie i instruowanie przez trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym.

Zakłada się, że zachowania trenera oparte na trenowaniu i instruowaniu będą związane pozytywnie z postrzeganiem klimatu sprawczego. Oznacza to, że im silniej są one odbierane

przez zawodników, tym bardziej mogą przyczyniać się do postrzegania klimatu nastawionego sprawczo.

Rola trenera była wielokrotnie analizowana w badaniach, także z perspektywy jej mediacyjnego znaczenia. Zachowania trenera przyczyniają się do przyjmowania postaw przez zawodników, a także mogą być punktem odniesienia w trakcie procesu oceny trenera przez zawodników, zawodników przez trenera, a także zawodnika przez samego siebie (Vaughan, 2015). Jak pokazała metaanaliza Kim i Cruz (2016) sposób przywództwa trenera może pełnić mediacyjną rolę w samoocenie efektywności i satysfakcji z wykonania u sportowców. Co więcej, trener jako przywódca oddziałuje na poczucie bezpieczeństwa, a co za tym idzie zwiększa się spójność grupy oraz satysfakcja z grupowego wykonania (Fransen i in., 2020, s. 6).

Styl zarządzania przyjęty przez trenera oparty na przewadze decyzyjnej po jego stronie, może być skuteczny zwłaszcza w sytuacjach, gdzie konkretne działania mają szybko doprowadzić do oczekiwanego rezultatu (O'Boyle i in., 2015). Wiąże się on z zaufaniem do decyzji lidera podzielanym przez członków grupy, ponieważ wtedy wiedzą, jaki cel i kierunek działań zostały wyznaczone, a to może rzutować również na końcową satysfakcję z ich wykonania (Oh i in., 2023). Najsilniejszym czynnikiem, który przeważa w ocenie wyniku na biegunie sukcesu i porażki, jest klimat sprawczy nacechowany na podkreślanie znaczenia kompetencji i umiejętności. Jest on związany najmocniej z samooceną, a co za tym idzie z oceną efektywności podjętych przez jednostkę działań. Takie podejście pomaga w formułowaniu celów oraz dążeniu do nich (Abele i Wojciszke, 2019, s. 59-61).

Satysfakcja z wykonywanej czynności sportowej jest pozytywnie związana z poczuciem autonomii, możliwości bycia włączonym w decyzje i planem działania. Co więcej, wiąże się to z pozytywnymi emocjami (Blanchard i in., 2009, s. 548). Relacyjność na zadowalającym poziomie między członkami grupy sportowej pozytywnie wiąże się

z satysfakcją, jak również z postrzeganiem własnej kompetencji (Blanchard i in., 2009, s. 548). Potwierdzają to również badania nad motywacyjnym klimatem opartym na relacjach między młodymi zawodnikami, który jak się okazuje, przyczynia się do zwiększania poziomu motywacji oraz spójności zespołu (Ntoumanis i Vazou, 2005; Blanchard i in., 2009, s. 546). Zachęcanie zawodników do jak najlepszego wykonania poprzez modelowanie zachowań zawodników, prezentowanie dobrego przykładu, ale i zostawianie miejsca na własną aktywność zawodników przyczynia się do podwyższania poziomu bliskości z trenerem, ale co równie istotne, z innymi członkami grupy (Bolter i Kipp, 2016, s. 11). Biorąc pod uwagę powyższe informacje odnośnie stylu decyzyjnego prezentowanego przez trenera, sformułowano kolejne pytanie badawcze, które podkreśla zagadnienie w sposób mediacyjny:

P6: Czy związek zachowań demokratycznych lub autorytarnych trenera z samooceną efektywności zawodników będzie mediowany przez postrzegany klimat w klubie sportowym?

Informacja zwrotna udzielana zawodnikowi powinna być trafna, odpowiednio osadzona w czasie, dopasowana do sytuacji, a także działania wykonywanego przez zawodnika (Gomes, 2014, s. 49). Ma ona znaczenie motywacyjne jak i oddziałuje na pewność siebie czy przekonanie o własnej skuteczności. Samoocena i percepcja działań w nastawieniu wspólnotowym jest ukierunkowana na wzbudzenie poczucia ciepła, moralności i pozytywnych relacji afektywnych. Ocena własnych działań jest dokonywana z uwzględnieniem afektywnych dążeń płynących z otoczenia społecznego oraz układu zależności i relacji z innymi członkami grupy (Abele i Wojciszke, 2019, s. 58). Sportowcy, którzy otrzymują więcej pozytywnej informacji zwrotnej, wykazują lepsze wykonanie sportowe, a także lepszą jego ocenę własną (Weiss i in., 2009, s. 487).

Styl zarządzania i trenowania grupą sportową oparty na instrukcjach i reprodukcji zadań jest najczęściej stosowanym w sporcie w percepcji zarówno trenerów, jak

i zawodników. Skutecznie prowadzi do wyznaczonego celu, a także ma znaczenie dla motywacji i radości z aktywności sportowej (Kılıç i Ince, 2023, s. 4-5). W odniesieniu do rozważań o samoocenie i własnym wykonaniu należy wspomnieć, że klimat sprawczy wiąże się z takimi pojęciami jak kompetencje oraz asertywność. Podłożem motywacji w nawiązaniu do tego rodzaju klimatu, jeśli chodzi o percepcję samego siebie, są dokonania jednostki, wynik i rezultat działań, a także posiadane umiejętności w dążeniu do postawionego celu (Abele i Wojciszke, 2019, s. 58). Zachowania prezentowane przez trenera mające cechy instruowania oraz trenowania mają znaczenie dla podnoszenia motywacji wewnętrznej, zadowolenia z wykonania, a także dla postrzegania własnych umiejętności i kompetencji. Dzięki takiej ocenie zawodnik ma lepszy wgląd we własne działania sportowe (Weiss i in., 2009, s. 487). Natomiast częstotliwość występowania takich zachowań może zależeć od trudności zadania z jakim zespół, drużyna czy sportowiec będzie się mierzył. Bardziej konkretne instrukcje dają zawodnikowi jasny schemat do porównań swojego wykonania, przez co może skutkować to formułowaniem bardziej szczegółowej samooceny lub satysfakcji (Gomez i in., 2011).

Interpretując zachowania trenera oparte na informacji skierowanej do zawodników, czyli udzielanie pozytywnego feedbacku oraz instruowanie, postanowiono zestawzić powyższe zagadnienia w odniesieniu do klimatu jaki osoba trenera prezentująca takie działania może współtworzyć. Co więcej, pokazano, że trener i jego zachowania względem podopiecznych mają znaczenie dla formułowania przez nich ocen dotyczących wykonania oraz motywacji. W związku z tym postawiono pytanie badawcze:

P7: Czy związek udzielania informacji zwrotnej oraz trenowania i instruowania z subiektywną oceną efektywności zawodników będzie mediowany przez postrzegany klimat w klubie sportowym?

Uwzględniając informacje o znaczeniu zachowań trenera na ocenę własną dokonywaną przez zawodników, a także włączając w to wiedzę o wymiarach klimatu sprawczego i wspólnotowego, postanowiono postawić kolejną grupę hipotez dotyczących mediacyjnej klimatu w klubie sportowym w związku z zachowaniami przywódczymi trenera i subiektywną samooceną efektywności.

Styl przywództwa trenera ma znaczenie zarówno dla procesów motywacyjnych u zawodników, formułujące się procesy grupowe oraz dokonywanie ocen dotyczącej własnej roli i wykonania w zespole. Zachowania autorytarne mają charakter kontrolujący i dyrektywny, przez co mogą wpływać na samoocenę zawodników i postrzeganie własnej skuteczności. Ten rodzaj relacji może być pośredniczony przez sprawczy klimat w klubie – ustawienie priorytetów zorientowanych na wynik może wpływać na dokonywaną przez zawodników ocenę własnej efektywności, mimo zachowań trenera mających charakter autorytarny. W związku z czym wysunięto hipotezę:

H11: Związek zachowań autorytarnych trenera z samooceną efektywności zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym.

Zakłada się mediacyjną rolę klimatu sprawczego w tej relacji. Podejrzewa się, że samoocena efektywności zawodników, którą mogą formułować w związku z zachowaniami o charakterze autorytarnym prezentowanymi przez trenera może być inna, w zależności od tego jak silnie postrzegany jest klimat sprawczy w danym środowisku.

Demokratyczny styl przywództwa prezentowany przez trenera oparty na otwartej komunikacji, włączaniu zawodników w proces decyzyjny i współpracy może być czynnikiem, na którym zawodnicy mogą opierać swoją samoocenę wykonania. Wiązać to można z poczuciem dobrostanu, pewności i sprawczości. Postrzegany wspólnotowy klimat, gdzie priorytetem jest współdziałanie i budujące relacje, może modyfikować związek zachowań

demokratycznych trenera z formułowaną przez zawodników oceną własnego wykonania, więc postanowiono postawić kolejną hipotezę badawczą:

H12: Związek zachowań demokratycznych trenera z samooceną efektywności zawodników będzie mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym.

Zakłada się mediacyjną rolę postrzeganego klimatu w sposób wspólnotowy. Oznacza to, że przy udziale zachowań demokratycznych trenera dokonywana samoocena efektywności przez zawodnika może być inna w zależności od tego, jak silnie postrzegany jest wspólnotowy klimat w klubie sportowym.

Pozytywna informacja zwrotna ma znaczenie w sporcie zarówno z psychologicznego jak i społecznego punktu widzenia. Może przyczyniać się do wzbudzania motywacji, satysfakcji, a także wpłynąć na odczuwanie pozytywnych emocji. Buduje również pewność w działaniu oraz poczucie własnej wartości. Może wpływać też na zaufanie jakim zawodnik darzy trenera. Zawodnik na podstawie informacji zwrotnej dokonuje oceny dotyczącej własnego wykonania, porównując go z założonym celem. Wspólnotowy klimat w klubie może w jakiś sposób oddziaływać na tę relację, w związku z tym wysunięto kolejną hipotezę:

H13: Związek udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z subiektywną oceną efektywności zawodników będzie mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym.

Zachowania mające charakter pozytywnej informacji zwrotnej mogą przyczyniać się do formułowania samooceny własnej efektywności przez zawodników. Podejrzewa się, że ta relacja może być różna w zależności od tego jak silnie postrzegany jest wspólnotowy klimat w danym klubie sportowym.

Jednym z kluczowych elementów procesu treningowego jest udzielanie systematycznych informacji odnoszących się do podnoszenia kompetencji technicznych

i taktycznych w danej dyscyplinie sportu. Zawodnik na podstawie otrzymywanych komunikatów, a także porównań do założonych celów, formułuje ocenę dotyczącą tego, w jakim stopniu realizuje postawione mu założenia. Dokonywana ocena może mieć też inny charakter w zależności od postrzegania silnego klimatu sprawczego, gdzie priorytetem są efekty i wyniki, postawiono więc kolejną hipotezę:

H14: Związek trenowania i instruowania przez trenera z subiektywną oceną efektywności zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym.

W zależności od przedstawionych instrukcji i wymagań dotyczących kompetencji potrzebnych do zrealizowania sportowego celu sportowiec może oceniać swoje umiejętności. Podejrzewa się, że u zawodników funkcjonujących w środowisku nastawionym na maksymalizację efektów i wyników, subiektywna ocena efektywności może być inna.

Wspomniana została już mediacyjna rola trenera w kształtowaniu samooceny, satysfakcji i efektywności w odniesieniu do zadań sportowych (Kim i Cruz, 2016) oraz rola wymiarów klimatu w ich relacji z samooceną i grupową percepcją własnych dokonań (Abele i in., 2016). Brakuje natomiast doniesień w literaturze o powiązaniu roli trenera, samooceny własnej w odniesieniu do porównania między dyscyplinami. Sportowiec funkcjonujący w klubie siłą rzeczy jest poddawany wpływom środowiska, w którym funkcjonuje. Specyfika danej dyscypliny – zwłaszcza rozróżnienie na rodzaj rywalizacji indywidualnej i zespołowej – może mieć znaczenie dla formułowania celów, oceny własnego wykonania i postawy rywalizacyjnej (Gomes i in., 2011). Tak jak już zostało wspomniane we wcześniejszej części, funkcjonowanie klubów sportowych różni się przede wszystkim specyfiką dyscypliny jaką reprezentują. Co więcej, niektóre dyscypliny sportowe są dużo częściej wybierane przez kluby sportowe, ze względu na popularność danej dyscypliny, na przykład w danym regionie Europy, w tym w Polsce (Breuer i in., 2015). Może dawać to nieproporcjonalny obraz

w badaniach, zwłaszcza biorąc pod uwagę funkcjonowanie sportowców dyscyplin indywidualnych w zestawieniu z dyscyplinami zespołowymi.

Według Deci'ego (2013, s. 440) do wzrostu oceny względem własnych kompetencji potrzebna jest autonomia i motywacja wewnętrzna. W momencie, gdy wystąpią zachowania z zewnątrz mające cechy nacisku i przymusu, jak to może mieć miejsce w przypadku zachowań autorytarnych, samoocena własnego wykonania może nie wzrosnąć, bo obniżona zostaje motywacja wewnętrzna. Badania Torosa (2010) pokazują, że w dyscyplinach zespołowych zachowania autokratycznie pozytywnie korelują z klimatem zorientowanym na zadanie. Analiza regresji w badaniach Sari i Bayazit (2017) wykazała, że zarówno trenowanie i instruowanie, jak i zachowania autokratyczne trenera wyjaśniają częściowo percepcję zawodników wrestlingu wobec własnej skuteczności. Uwzględniając różnicę w szkoleniu sportowców dyscyplin indywidualnych i zespołowych oraz informacje z poprzedniego bloku hipotez, wysunięto pytanie badawcze:

P8: Czy mediacyjna rola sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań autorytarnych trenera z oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa)?

Poprzez włączanie zawodników w proces treningowy i tworzenie wspierającego środowiska trener jest w stanie pobudzić swoich podopiecznych do dbania o własne potrzeby, rozwijania swoich umiejętności, motywacji, a także chęci do oceny własnych działań (Behrendt i in., 2021, s. 109). Zachowania o charakterze wspierającym, ale i wzmacniającym autonomię zawodników, są pozytywnie związane z postrzeganą oceną skuteczności u zawodników dyscyplin zespołowych (Kim i Choi, 2024). Badanie Rhinda (2012) pokazało, że zawodnicy dyscyplin indywidualnych preferują relacje z trenerem, która jest mocniej oparta na zaufaniu i wzajemnym zaangażowaniu niż sportowcy dyscyplin zespołowych. Preferują bycie bliżej w relacji z trenerem, co w zachowaniu trenera może objawić się

większym przykładaniem wagi do budowania relacji z zawodnikami i między członkami zespołu. Natomiast badania Fouraki i in. (2020, s. 3215) pokazały, że do wzrostu oceny i satysfakcji z własnego wykonania przyczyniają się również zachowania demokratyczne w odniesieniu do dyscyplin zespołowych. W klimacie wspólnotowym liczy się wymiar ciepła, kompetencje i umiejętności nie są traktowane priorytetowo, natomiast bardziej ceni się uwzględnianie dążeń innych osób (Abele i Wojciszke, 2019, s. 43), co byłoby spójne z podejściem demokratycznym. Jak widać, rola zachowań demokratycznych może przyjmować podobną funkcję w różnych dyscyplinach, jednak klimat może być kształtowany lub postrzegany w różny sposób. Żeby to sprawdzić postawiono pytanie badawcze:

P9: Czy mediacyjna rola wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań demokratycznych trenera z oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa)?

Wartości wspólnotowe uwzględniają dbałość o podtrzymywanie relacji z innymi ludźmi w ramach współpracy w wykonywanych działaniach. Relacje społeczne są odbiciem lustrzanym osoby, która jest w stanie definiować swoje sukcesy poprzez pomyślne relacje społeczne. Poprzez pozytywne relacje modyfikowana jest percepcja grupowa, a to wpływa na percepcję jednostki oraz jej samoocenę dotyczącą wykonania (Abele i Wojciszke, 2019, s. 59-61). Wspomniane już wcześniej badania Fouraki i in. (2020, s. 3215) podkreślają również istotną rolę pozytywnej informacji zwrotnej w odniesieniu do podniesienia oceny w odniesieniu do własnego wykonania w kontekście dyscyplin zespołowych. Jednak w opozycji do nich zaprezentowane badania Gomes, Lopez i Maty (2011) pokazały, porównując zawodników pływania i piłki ręcznej, że zawodnicy dyscypliny indywidualnej przykładają większą rolę i znaczenie w procesie treningowym do pozytywnej informacji zwrotnej. Ma to również związek z odczuwaniem satysfakcji z wykonania sportowego. Biorąc pod uwagę różny kontekst uzależniony od dyscypliny wysunięto pytanie badawcze:

P10: Czy mediacyjna rola wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z subiektywną oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa)?

Badania (Fouraki i in., 2020, s. 3215) podkreślają ważną rolę zachowań o charakterze trenowania i instruowania w odniesieniu do samooceny i satysfakcji z własnego występu sportowego. Zgodnie z badaniami Sari i Bayazit (2017) w dyscyplinie indywidualnej jaką jest wrestling do samooceny skuteczności przyczynia się głównie zachowanie trenera nakierowane na trenowanie i instruowanie. Trenowanie i instruowanie są najbardziej pożądanymi zachowaniami w ocenie zawodników hokeja oraz w dużym stopniu przyczyniają się do osiągania satysfakcji z wyników sportowych (Pilus i Saadan, 2009, s. 82-83). Rodzaj dyscypliny może mieć znaczenie dla kształtowania się różnie postrzeganego klimatu, co może przekładać się na inną ocenę własnej efektywności w zależności od rodzaju uprawianej dyscypliny. Wspomniane już badania Gomes, Lopez i Maty (2011) przynoszą informację na przykładzie porównania zawodników pływania i piłki ręcznej. Zawodnicy dyscypliny zespołowej odczuwają większą satysfakcję w odniesieniu do zachowań trenera mających charakter trenowania i instruowania, niż zawodnicy dyscypliny indywidualnej. W związku z tym postawiono pytanie badawcze:

P11: Czy mediacyjna rola sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku trenowania i instruowania przez trenera z subiektywną oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa)?

Na podstawie przedstawionych informacji oraz po zgłębieniu dostępnych doniesień z literatury postanowiono eksplorować mediacyjną moderacyjną rolę klimatu w klubie

sportowym w odniesieniu do rodzaju dyscypliny sportowej. Sformułowano zatem kolejny blok hipotez:

H15: *Mediacyjna rola sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań autorytarnych trenera z oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).*

Zakłada się, że autorytarne zachowania trenera (np. kontrola, wymaganie bezwarunkowego posłuszeństwa, brak partycypacji zawodników w podejmowaniu decyzji) wiążą się z subiektywną oceną efektywności zawodników poprzez kształtowanie klimatu sprawczego. Im silniejszy jest ten klimat, tym większe może być poczucie nacisku na osiąganie wyników i skuteczność działania. Oczekuje się, że ta mediacja będzie silniejsza w sportach indywidualnych, gdzie relacja z trenerem często ma bardziej bezpośredni charakter, a nacisk na wynik jest mocno spersonalizowany. W sportach zespołowych natomiast autorytarne zachowania mogą osłabiać współpracę i relacje społeczne, przez co ich wpływ na efektywność – za pośrednictwem klimatu sprawczego – będzie mniej wyraźny.

H16: *Mediacyjna rola wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań demokratycznych trenera z oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).*

Demokratyczne zachowania trenera (np. angażowanie zawodników w decyzje, otwartość na opinie, partnerskie podejście) pozytywnie wiążą się z oceną własnej skuteczności zawodniczej za pośrednictwem wspólnotowego klimatu zespołu. W sportach zespołowych, gdzie skuteczność działania zależy w dużej mierze od współpracy, relacji i spójności grupowej, klimat wspólnotowy pełni szczególnie istotną rolę i może moderować ten związek. W sportach indywidualnych rola wspólnotowego klimatu może być mniej znacząca, a sama demokratyczna postawa trenera może mieć bardziej bezpośredni charakter.

H17: *Mediacyjna rola wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z subiektywną oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).*

Pozytywna informacja zwrotna od trenera (np. uznanie, pochwała, konstruktywne wsparcie) może budować klimat oparty na zaufaniu, relacjach i wzajemnym szacunku. Zakłada się, że ten wspólnotowy klimat pośredniczy w relacji między zachowaniami trenera a samooceną efektywności zawodników. Oczekuje się, że w sportach zespołowych, gdzie zawodnicy funkcjonują w ramach dynamicznych i wzajemnie zależnych struktur społecznych, ta mediacja będzie silniejsza. W sportach indywidualnych pozytywna informacja zwrotna może wpływać na ocenę efektywności w sposób bardziej bezpośredni, z pominięciem klimatu wspólnotowego.

H18: *Mediacyjna rola sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku trenowania i instruowania przez trenera z subiektywną oceną efektywności będzie moderowana rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).*

Zakłada się, że działania trenera polegające na systematycznym udzielaniu instrukcji technicznych, organizowaniu treningu i doskonaleniu umiejętności sportowych sprzyjają wzmocnieniu klimatu sprawczego – ukierunkowanego na rozwój efektywności i osiąganie konkretnych rezultatów. W sportach indywidualnych, gdzie nacisk na doskonalenie techniki i osiągnięcia jednostkowe jest wysoki, związek tych zachowań z subiektywną oceną efektywności zawodników – poprzez klimat sprawczy – powinien być silniejszy. W sportach zespołowych natomiast większe znaczenie mogą mieć elementy komunikacyjne i relacyjne, przez co rola tej mediacji może być mniej wyraźna.

W rezultacie w zadaniu 2b w sposób szczegółowy zostanie zbadany związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z przywódczymi zachowaniami trenera, takimi jak zachowania autorytarne, zachowania demokratyczne, udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej oraz trenowanie i instruowanie. Zakłada się zarówno mediacyjną jak i moderacyjną rolę wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań trenera z subiektywną oceną efektywności. Ponadto uwzględnia się w analizie rodzaj dyscypliny sportowej.

3.2.3. Zadanie 2c: Klimat a orientacja rywalizacyjna

Orientacja sportowa opisuje sposób podejścia do rywalizacji i wyznacza formułowanie celów. Ma związek z przekonaniami sportowca na temat tego co jest dla niego ważne, a także z oczekiwaniami wobec rezultatu i skutku podjętego wysiłku. Grupa społeczna, w której sportowiec funkcjonuje również ma znaczenie dla przyjętych motywów działania (Gill i Deeter, 1988).

Ustalanie celów oraz motywatorów działania może odbywać się w odniesieniu do własnych kompetencji (Elliot i McGregor, 2001, s. 501-502). Motywacja wewnętrzna, która skutkuje postawieniem celów ważnych dla jednostki może przyczyniać się również do postrzegania własnych kompetencji oraz oceny swojego potencjału (Tauer i Harackiewicz, 1999, s. 215). Własne wykonanie może być oceniane w kontekście absolutnym, zadania samego w sobie, gdzie liczy się poprawność wykonania zaplanowanego działania. Można rozważać ocenę występu w sposób intrapersonalny, polegający na porównaniu wyniku do założonych możliwości, potencjału i wcześniejszych dokonań. Innym podejściem jest normatywna ocena wykonania poprzez porównanie go do osiągnięć innych. Te trzy ujęcia prowadzą od przyjętego podejścia zawodników do założonego celu (Elliot i McGregor, 2001,

s. 501-502). Profesjonalni sportowcy częściej charakteryzują się przykładaniem wagi do własnych kompetencji i włożonego wysiłku, jest to dla nich skuteczne źródło motywacji (Pietrzak i Tokarz, 2019, s. 69). Opiera się to na motywacji do osiągnięcia założonego celu, zaspokojenia potrzeb intrapersonalnych i osiągnięcia upragnionego wyniku lub skupienia się na jak najlepszym występie i czerpania z niego przyjemności. Takie ustawienie priorytetów może oznaczać dążenie „do”, czyli dążenie do mistrzostwa lub w odwrotnym ujęciu podjęcie działania w celu uniknięcia porażki i niezrealizowania osobistych planów. Natomiast w podejściu porównywania się do innych również należy wyróżnić dążenie „do”, czyli chęć wykonania najlepszego występu, bycia lepszym od konkurentów oraz chęć uniknięcia konsekwencji niesatysfakcjonującego wyniku w porównaniu do tego, jaki osiągnęli rywale (Elliot i McGregor, 2001, s. 501-502).

Ocena własnych umiejętności pozytywnie wiąże się z ustosunkowaniem do zadania jakie stoi przed jednostką, a także przyczynia się do sposobu formułowania celów (Tauer i Harackiewicz, 1999, s. 225). Motywacja zwyciężania obejmuje podejmowanie działania po to, żeby wygrać i być najlepszym w podejmowanej rywalizacji sportowej (Gill i Deeter, 1988). Motywacja zwyciężania jest związana z cechami przynależnymi jednostce (Tuśak i in, 2022). Wiąże się z chęcią bycia lepszym niż inni, bazuje na aspekcie porównywania się (Gill i Deeter, 1988). Jest to spójne z założeniami klimatu nastawionego na ego. Badanie Wayment i Walters (2017, s. 5) pokazuje, że klimat nastawiony na ego jest związany negatywnie dobrostanem sportowca, w przeciwieństwie do klimatu nastawionego na mistrzostwo. Zawodnicy występujący na wyższym poziomie wykazują wyższe postrzeganie własnych kompetencji do założonych celów. Silniej są nastawieni zarówno na dobre wykonanie, jak i chęć osiągnięcia wysokiego wyniku (Pietrzak i Tokarz, 2019, s. 67). Biorąc pod uwagę informacje o klimacie sprawczym, gdzie wynik i sukces są miarą satysfakcji i priorytetem

(Abele i Wojciszke, 2019), bardzo spójnie zestawia się je z motywacją zwyciężania. To prowadzi do pytania badawczego:

P12: Czy związek motywacji zwyciężania z samooceną efektywności będzie moderowany lub mediowany przez postrzegany klimat sprawczy w klubie sportowym?

Rywalizacja z innymi jest jednym z głównym funkcji sportu zawodowego (Michaluk, 2011). Współzawodniczenie opisuje motywację osiągnięć dostosowaną do kontekstu sportowego. Zawiera w sobie takie wartości jak wytrwałość i dążenie do celu, radość i chęć uczestnictwa w aktywności sportowej, a także odnosi się do postrzegania własnych umiejętności i gotowości w odpowiedzi na sportowe wyzwania (Gill i Deeter, 1988). Współzawodniczenie jest związane z zachowaniem ukierunkowanym na poszukiwanie rywalizacji, ale również może być interpretowane jako sposób na realizację indywidualnych celów. Związane jest ono mocno z klimatem i jest podatne na wpływy otoczenia, co może skutkować również samooceną swojego sportowego wykonania (Tuśak i in., 2022). Ocena własnej skuteczności sportowej dokonywana w kontekście motywacyjnym różni się w zależności od rodzaju dyscypliny, a także poziomu startowego, co pokazali na przykładzie łyżwiarzy szybkich Rogowska i in. (2022). Jak pokazały inne badania dotyczące młodzieżowych drużyn piłki siatkowej, motywacja wewnętrzna jest związana z dokonywaniem oceny własnej. Ma to różne znaczenie patrząc na trwający sezon meczowy (Knight, 2020, s. 331). Co więcej badania lekkoatletów przyniosły informacje, że orientacja na osiągnięcie mistrzostwa wiąże się przekonaniem o wysiłku i zaangażowaniu, które są potrzebne do osiągnięcia celu (Pietrzak i Tokarz, 2019, s. 67). Celem współzawodniczenia jest osiąganie wysokich wyników i osiąganie satysfakcji z faktu uczestnictwa w aktywności sportowej. Jest to zbieżne z założeniami klimatu sprawczego, w którym podejmuje się

działania, po to by osiągnąć zadowalający rezultat. Wskazuje to na kierunek poszukiwań związku tych dwóch koncepcji, który może być wyrażony pytaniem badawczym:

P13: Czy związek współzawodniczenia z samooceną efektywności będzie moderowany lub mediowany przez postrzegany klimat sprawczy w klubie sportowym?

Motywacja celu dotyczy takich motywów działania, które wiążą się z dążeniem do realizacji własnych celów, gdzie jest kładziony nacisk na korzyści osobiste i własny rozwój (Gill i Deeter, 1988). Motywacja wewnętrzna do osiągania sukcesu jest związana z przekonaniem, że wysiłek i ciężka praca prowadzi do lepszych rezultatów. Motywy wewnętrzne wiążą się z silnym związkiem oceny dotyczącej swojego wykonania, bo sportowiec jest przekonany, że to on ma dużo czynników pod kontrolą (Tuśak i in., 2022). Ryan i Deci (1999) podkreślali rolę motywacji wewnętrznej, która opisuje autentyczną satysfakcję i zadowolenie z wykonywania samej czynności. Dodatkowo jest podstawą w rozwoju i czerpaniu przyjemności z podnoszenia swoich umiejętności w danej dziedzinie, uwzględniając swoje potrzeby, zainteresowania i pragnienia. Przy pozytywnym klimacie opartym na wspierającej informacji zwrotnej wzrasta ocena własnych kompetencji w odniesieniu do postrzeganego wyzwania (Tauer i Harackiewicz, 1999, s. 225). Motywacja celu podkreśla znaczenie własnego rozwoju jako główną orientację w uczestnictwie sportowym. Sama w sobie nie posiada aspektu rywalizacyjnego, pozwala natomiast na realizację swojego celu we współpracy z innymi. Te założenia zbiegają się z klimatem zorientowanym na mistrzostwo, w którym najważniejszym celem uczestnictwa sportowego jest wzrastanie, rozwój i osiąganie osobistych założeń. Badania Wayment i Walters (2017, s. 5) pokazują, że taki klimat jest związany pozytywnie z wsparciem uzyskanym od innych i satysfakcjonującymi relacjami, co wiąże się pozytywnie z dobrostanem sportowca i zadowoleniem. Sportowcowi dbającemu o swój dobrostan łatwiej jest osiągać swoje

założenia. Takie podejście łączy perspektywę wspólnotową wyrażoną przez klimat wspólnotowy. To prowadzi do postawienia pytania badawczego:

P14: Czy związek motywacji celu z samooceną efektywności będzie moderowany lub mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym?

Powyższe spostrzeżenia zaczerpnięte z dostępnej literatury polskiej i zagranicznej wskazują na możliwość i zasadność połączenia zagadnień orientacji sportowej, motywacji i klimatu w klubie sportowym. Przedstawione doniesienia pozwalają sformułować ostatni blok hipotez badawczych, zarówno akcentujących mediacyjną jak i moderacyjną rolę klimatu w klubie sportowym.

Motywacja zwyciężania, czyli potrzeba bycia lepszym od innych i osiągnięcia wysokich wyników może być motywem, dla którego zawodnicy podejmują rywalizację sportową. Jednak nie tylko motywacja może przekładać się na dokonywaną subiektywną ocenę efektywności. Osłabiać lub wzmacniać ten związek może środowisko, w którym zawodnik funkcjonuje. Biorąc pod uwagę, że motywacja zwyciężania jest silniej powiązana z wynikiem sportowym, tak jak i sprawczy klimat w klubie sportowym, postawiono hipotezę:

H19: Im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy będzie związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności zawodników.

Zakłada się, że im silniej w klubie sportowym postrzegany będzie sprawczy klimat, tym motywacja zwyciężania będzie pełniła bardziej znaczącą rolę dla formułowania subiektywnej oceny efektywności. Podejrzewa się zatem, że klimat sprawczy będzie pełnił moderującą rolę w związku motywacji zwyciężania a samooceną efektywności zawodników.

Współzawodnictwo to motyw, który jest najbardziej dostępny poznawczo w koncepcji orientacji sportowej oraz odpowiada za przeważającą część wariancji (Krawczyński, 1995b). Opisuje zachowania wpisane w specyfikę sportu, czyli dążenie do podejmowania rywalizacji z innymi oraz motywację do tego, żeby robić to jak najlepiej. Ten czynnik motywacyjny może mieć również znaczenie dla postawionych celów oraz ocenę własnego wykonania. Jednak nie musi być jedynym – w zależności od środowiska w jakim sportowiec funkcjonuje udział tego motywu może mieć silniejszy lub słabszy związek z subiektywną samooceną efektywności. W związku z czym postawiono hipotezę:

H20: Im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy będzie związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności zawodników.

Przypuszcza się, że jeżeli w klubie sportowym dominuje klimat sprawczy, to współzawodniczenie stanowi ważny czynnik w kształtowaniu samooceny zawodników dotyczącej ich efektywności. Sprawczy klimat w klubie może pełnić rolę moderatora i w zależności od jego postrzegania motyw współzawodniczenia dla sportowca może mieć silniejsze znaczenie w dokonywanej przez sportowca ocenie własnego wykonania.

Motywacja celu, czyli dążenie do jak najlepszego wykonania ze względów osobistych, ma charakter wewnętrznych dążeń do samodoskonalenia. Fundamentem może być chęć doskonalenia umiejętności oraz realizacji celów, natomiast zjawisko to może to być modyfikowane przez czynniki psychospołeczne. Środowisko w jakim zawodnik funkcjonuje może ustalać priorytety, które będą wzmacniać lub osłabiać ten motyw, a w konsekwencji wpływać na dokonywaną przez sportowca samoocenę. W związku z powyższym postanowiono wysunąć hipotezę:

H21: *Im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako wspólnotowy, tym silniejszy będzie związek między motywacją celu a samooceną efektywności zawodników.*

Zakłada się, że im silniej w klubie sportowym klimat będzie postrzegany jako wspólnotowy, tym motywacja celu będzie odgrywała większą rolę w procesie formułowania subiektywnej samooceny efektywności przez zawodników. Wspólnotowy klimat w klubie może wzmacniać związek motywacji wewnętrznej na dokonywaną ocenę własnego wykonania.

Tak jak zostało wspomniane, motywacja zwyciężania skupia się na chęci pokonania przeciwników i osiągnięcia jak najlepszego wyniku. Może pełnić rolę w formułowaniu subiektywnej oceny przez zawodników dotyczącej wykonania – jednak udział w tym mogą pełnić czynniki środowiskowe. Jednym z czynników mogących pośredniczyć w tej relacji, ze względu na swoje założenia dotyczące maksymalizacji efektów i wyników, może być sprawczy klimat w klubie sportowym. W związku z czym zdecydowano się postawić hipotezę badawczą:

H22: *Związek pomiędzy motywacją zwyciężania a samooceną efektywności zawodników będzie mediowany poprzez sprawczy klimat w klubie sportowym.*

Zakłada się, że sprawczy klimat w klubie sportowy będzie pełnił rolę mediatora i będzie pośredniczył w związku motywacji zwyciężania z subiektywną samooceną efektywności. Oznacza to, że zawodnik z konkretnym poziomem motywacji zwyciężania, będzie dokonywał innej oceny własnego wykonania, w zależności od tego czy funkcjonuje w klimacie sprawczym.

Tak jak zostało już wspomniane, współzawodniczenie jest wpisane w uczestnictwo w rywalizacji sportowej. Siła postrzegania tego motywu może mieć znaczenie dla formułowania się oceny końcowej dotyczącej własnego wykonania. Podejrzewa się jednak, że w tym procesie uczestniczą także czynniki środowiskowe, a zwłaszcza spójny z założeniami wygrywania klimat sprawczy w klubie sportowym. Opierając się na powyższych stwierdzeniach zdecydowano się postawić hipotezę:

H23: Związek pomiędzy współzawodniczeniem a samooceną efektywności zawodników będzie mediowany poprzez sprawczy klimat w klubie sportowym.

Zakłada się, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym oparty na relacjach i współpracy, będzie pośredniczył w związku między motywem współzawodniczenia, a subiektywną samooceną efektywności u zawodników. Oznacza to, że realizowanie motywu uczestnictwa w sytuacjach rywalizacji sportowej mogą przyczyniać się do formułowania oceny dotyczącej wykonania, zwłaszcza wtedy, gdy zawodnik funkcjonuje w środowisku wspólnotowym.

Motywacja celu, jeśli silnie związana z wewnętrznymi i osobistymi dążeniami do jak najlepszego wykonania. Taki rodzaj motywacji może sprzyjać formułowaniu pozytywnych ocen dotyczących własnej efektywności. Złaszcza w środowisku, gdzie cenione są wartości współpracy, relacji i dobrostanu zawodników motyw ten może być pomocny w wysokiej efektywności. Podejrzewając udział środowiska opartego na zaufaniu i relacjach w związku motywacji celu z samooceną efektywności wysunięto hipotezę:

H24: Związek pomiędzy motywacją celu a samooceną efektywności zawodników będzie mediowany poprzez wspólnotowy klimat w klubie sportowym.

Zakłada się, że postrzegany wspólnotowy klimat w klubie sportowym będzie pośredniczył w relacji między motywacją celu, a subiektywną samooceną efektywności. Oznacza to, że motywacja do realizacji osobistych celów może pozytywnie wpływać na ocenę własnej efektywności, wtedy, gdy funkcjonuje się w środowisku nastawionym wspólnotowo.

Podsumowując zadanie 2c w szczególności koncentruje się na zbadaniu związku orientacji rywalizacyjnej z samooceną efektywności zawodników. Uwzględnia się zarówno mediacyjną i moderacyjną rolę wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku z motywacją zwyciężania, motywacją celu i współzawodniczenia a samooceną efektywności zawodników.

3.2.4. Zadanie 3: Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym, a wybrane zmienne demograficzne

Trzecie zadanie badawcze skupia się na eksploracji związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym ze zmiennymi demograficznymi, takimi jak płeć, wiek, rodzaj trenowanego sportu (zespołowy i indywidualny), otrzymywanie wynagrodzenia, otrzymywanie stypendium, wykształcenie, wielkość miejsca zamieszkania, poziom rywalizacji, wielkość klubu, fakt brania udziału w rozgrywkach ligowych, staż trenowania i staż w obecnym klubie sportowym, a także liczba godzin w tygodniu poświęconych na trening.

Rozdział 4

Metoda

Jak już zostało wcześniej wspomniano, prezentowany projekt badawczy zakłada podział na etapy i zadania badawcze. W etapie pierwszym zostały zebrane dane do badania pilotażowego, mającego na celu adaptację nowopowstałej skali. Etap drugi zakładał zebranie danych do badania walidacyjnego. Etap trzecim skupiał się na zebraniu danych od przedstawicieli jednej dyscypliny sportu tj. piłki nożnej, w celu przeprowadzenia wielopoziomowej analizy dotyczącej związków klimatu w klubie sportowym z efektywnością subiektywną i obiektywną. Etap czwarty zakładał eksplorację zagadnień dotyczących związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym ze zmiennymi demograficznymi takimi jak wiek, płeć, wielkość miejsca zamieszkania, wielkość klubu sportowego, staż treningowy, staż w danym klubie sportowym, poziom rywalizacji, otrzymywanie wynagrodzenia czy stypendium. Do badania mogły przystąpić jedynie osoby dorosłe, deklarujące przynależność do klubu sportowego w dyscyplinie zespołowej lub indywidualnej na terenie Polski. Szczegółowe informacje dotyczące celów prezentowanego projektu badawczego, liczebności grup badanych oraz użytych narzędzi znajdują się w Tabeli 1. Należy nadmienić, że przedstawiony projekt badawczy został zarejestrowany w systemie pre-rejestracji badań naukowych „Open Science Framework” a wstępny protokół dostępny jest do wglądu od 02.04.2024.

Tabela 1. Etapy badawcze z podziałem na próby badawcze.

	Badanie 1 (pilotażowe)	Badanie 2	Badanie 3	Badanie 4
<i>Cel/ Zadanie badawcze</i>	Adaptacja narzędzia	Walidacja narzędzia	Badanie klubów z jednej wybranej dyscypliny sportowej	Związki sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym, a wybrane zmienne demograficzne
<i>Dane demograficzne</i>	Wiek, płeć, dyscyplina sportu	Płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, dyscyplina sportu, otrzymywanie wynagrodzenie, stypendium, staż treningowy, staż treningowy w danym klubie, ilość godzin treningu w tygodniu, wielkość klubu, poziom sportowy	Wiek, okres trenowania danej dyscypliny, okres trenowania w danym klubie, ilość godzin treningu w tygodniu	Płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, dyscyplina sportu, otrzymywanie wynagrodzenie, stypendium, staż treningowy, staż treningowy w danym klubie, ilość godzin treningu w tygodniu, wielkość klubu, poziom sportowy
<i>Zmienne psychologiczne i ich pomiar</i>	Skala Klimatu w Klubie Sportowym opracowana na podstawie pierwowzoru Skala Klimatu w Miejscu Pracy (Jurek i Olech, 2024)	Skala Klimatu w Klubie Sportowym Skala Przywództwa w Sporcie: Zachowanie trenera postrzegane przez sportowców Kwestionariusz Orientacji Sportowej Skala samooceny efektywności sportowej (ankieta własna)	Skala Klimatu w Klubie Sportowym Skala Przywództwa w Sporcie: Zachowanie trenera postrzegane przez sportowców Kwestionariusz Orientacji Sportowej – wybrane itemy Skala samooceny efektywności sportowej (ankieta własna) Zmienne obiektywne (statystyki meczowe)	
<i>Próba</i>	N = 106	N = 523	15 klubów piłki nożnej (łącznie 189 zawodników)	N = 523
<i>Pytania i hipotezy badawcze</i>	–	P1-P14 H1, H3, H5-H24	P1 H2, H4	–

4.1. Uczestnicy badania

Do badania pilotażowego zostali zaproszeni sportowcy będący członkami klubu sportowego, mający powyżej 18 roku życia, niezależnie od trenowanej dyscypliny sportowej. W badaniu wzięło udział 106 osób, gdzie średnia wieku wyniosła 23 lata ($M = 23,20$; $SD = 4,33$), w tym 33 kobiety i 73 mężczyzn. Średni staż trenowania wyniósł 10,10 lat, natomiast średni staż w obecnym klubie sportowym wyniósł 4,67. Uczestnicy zamieszkiwali obszary wiejskie ($N = 43$), małe miasta ($N = 22$), średnie miasta ($N = 18$) oraz duże miasta ($N = 23$).

Charakteryzowali się różnym poziomem wykształcenia: podstawowym ($N = 3$), zawodowym ($N = 1$), średnim ($N = 67$) oraz wyższym ($N = 35$). Reprezentowali zespołowej dyscypliny sportowe ($N = 80$) oraz indywidualne ($N = 26$), a także byli członkami klubów sportowej do 10 osób ($N = 5$), od 10 do 50 osób ($N = 73$) oraz powyżej 50 ($N = 28$). Szczegółowe informacje zostały zaprezentowane w Tabeli 2.

Tabela 2. Charakterystyka badanej próby sportowców uczestniczących w badaniu pilotażowym ($N = 106$).

Zmienna	M	SD
<i>Wiek</i>	23,20	4,33
<i>Staż treningowy</i>	10,10	4,75
<i>Staż w obecnym klubie sportowym</i>	4,67	4,19
	N	%
<i>Płeć</i>		
kobieta	33	31
mężczyzna	73	69
<i>Miejsce zamieszkania</i>		
wieś	43	41
małe miasto	22	21
średnie miasto	18	17

duże miasto	23	21
Wykształcenie		
podstawowe	3	3
zawodowe	1	1
średnie	67	63
wyższe	35	33
Rodzaj dyscypliny sportowej		
indywidualna	26	25
zespołowa	80	75
Wielkość klubu sportowego		
do 10 osób	5	5
od 10 do 50 osób	73	69
powyżej 50 osób	28	26

Do badania walidacyjnego zostali zaproszeni sportowcy będący członkami klubu sportowego i mający powyżej 18 roku życia, niezależnie od trenowanej dyscypliny sportowej. W badaniu wzięło udział 523 osoby, gdzie średnia wieku wyniosła 22 lata ($M = 22,30$; $SD = 5,22$), w tym 167 kobiety i 361 mężczyzn (Tabela 3). Średni staż trenowania wyniósł 11,90 lat, natomiast średni staż w obecnym klubie sportowym wyniósł 4,34. Uczestnicy zamieszkiwali obszary wiejskie ($N = 123$), małe miasta ($N = 88$), średnie miasta ($N = 127$) oraz duże miasta ($N = 185$). Charakteryzowali się różnym poziomem wykształcenia: podstawowym ($N = 40$), zawodowym ($N = 5$), średnim ($N = 250$) oraz wyższym ($N = 99$). Reprezentowali zespołowej dyscypliny sportowe ($N = 424$) oraz indywidualne ($N = 99$), a także byli członkami klubów sportowej do 10 osób ($N = 4$), od 10 do 50 osób ($N = 250$) oraz powyżej 50 ($N = 269$).

Tabela 3. Charakterystyka badanej próby sportowców uczestniczących w badaniu walidacyjnym (N = 523)

Zmienna	M	SD
<i>Wiek</i>	22,30	5,22
<i>Staż treningowy</i>	11,90	5,65
<i>Staż w obecnym klubie sportowym</i>	4,34	4,46
<i>Liczba godzin treningu w tygodniu</i>	8,04	5,73
	N	%
<i>Płeć</i>		
kobieta	162	31
mężczyzna	361	69
<i>Miejsce zamieszkania</i>		
wieś	123	24
małe miasto	88	17
średnie miasto	127	24
duże miasto	185	35
<i>Wykształcenie</i>		
podstawowe	40	8
zawodowe	5	1
średnie	250	48
wyższe	99	19
brak danych	129	24
<i>Rodzaj dyscypliny sportowej</i>		
indywidualna	99	19
zespołowa	424	81
<i>Wielkość klubu sportowego</i>		
do 10 osób	4	1
od 10 do 50 osób	250	48
powyżej 50 osób	269	51

W Badaniu 3, którego celem było przetestowanie hipotez H2 i H4, udział wzięło łącznie 189 piłkarzy trenujących w 15 klubach piłkarskich z różnych regionów Polski. Liczebność próby w poszczególnych klubach była zróżnicowana i przedstawiała się następująco: CWKS Resovia Rzeszów (n = 21), GKS Katowice (n = 4), Jedność Niechobrz (n = 4), Korona Kielce (n = 10), Korona Rzeszów (n = 4), KS Błękitni Ropczyce (n = 10), Lechia Gdańsk (n = 16), Puszcza Niepołomice (n = 24), Resovia Rzeszów (n = 14), Stal Łańcut (n = 7), Stal Rzeszów (n = 6), Stal Stalowa Wola (n = 23), Unia Tarnów (n = 20), Wisłok Strzyżów (n = 5) oraz Zagłębie Sosnowiec (n = 21).

4.2. Procedura badania

Wszystkie badania zostały przeprowadzone z wykorzystaniem platformy badawczej Profitest. Zwrócono szczególną uwagę na dystrybucję linku, aby była ona dokładnie kierowana, aby uniknąć możliwego dostępu przez osoby, które mogłyby zakłócić wyniki badania. Przed rozpoczęciem badania w danym klubie sportowym podejmowano kontakt z osobą reprezentującą klub (trener, kierownik drużyny, dyrektor sportowy). Link dostępu za każdym razem był kierowany do osoby kontaktowej, która była odpowiedzialna za dystrybucję wśród zawodników danego klubu sportowego. Zbieranie danych miało miejsce od 15.05.2023 do 15.06.2024.

Zadanie badawcze pierwsze koncentrowało się na opracowaniu Skali Klimatu w Klubie Sportowym na podstawie pierwowzoru Skali Klimatu w Miejscu Pracy (Jurek i Olech, 2024). Prace polegały w pierwszej kolejności na przeformułowaniu stwierdzeń oryginalnego narzędzia w taki sposób, aby mogły być zrozumiałe dla osób funkcjonujących w klubie sportowym. Po tym nastąpiła konsultacja z 5 kompetentnymi sędziami, wśród których znaleźli się: trener piłki nożnej o najwyższych uprawnieniach z licencją UEFA Pro, badacz z dziedziny nauk o kulturze fizycznej z tytułem profesora, zawodnik hokeja z 20

letnim stażem treningowym, trenerka i członkini zarządu Polskiego Związku Łucznictwa oraz trenerka tańca nowoczesnego. W efekcie przeprowadzonych konsultacji zdecydowano się ostatecznie wyróżnić 12 itemów, tak jak w skali oryginalnej, z czego 6 dotyczyło wymiaru wspólnotowego, a 6 wymiaru sprawczego.

Po tych działaniach przeprowadzono badanie pilotażowe, w celu sprawdzenia czy stwierdzenia w nim zawarte są dla grupy docelowej, czyli zawodników będących członkami klubów sportowych, zrozumiałe. Do badania zostali zaproszeni sportowcy deklarujących swoją przynależność do klubu sportowego niezależnie od uprawianej dyscypliny sportu. Warunkiem koniecznym było kryterium wieku, udział mogli wziąć wyłącznie zawodnicy powyżej 18 roku życia. Bezpośrednio kontaktowano się z różnymi klubami sportowymi na terenie całej Polski, niezależni od dyscypliny sportowej. Każda osoba otrzymywała osobiście i poprzez kontakt bezpośredni link do wypełnienia badania, aby uniknąć dostępu dla osób, które mogłyby nie spełniać kryteriów włączenia. Po wypełnieniu kwestionariusza osoby badane mogły również zostawić swoje uwagi odnośnie do poziomu zrozumienia narzędzia lub zaproponować zmiany. Badanie miało charakter dobrowolny i anonimowy. Osoba przeprowadzająca badanie była obecna w trakcie wykonywania badania, aby kontrolować przebieg z punktu widzenia technicznego oraz by móc do niej kierować uwagi podczas wypełniania. Wypełnienie kwestionariusza przez jedną zajmowało ok. 3 minuty. Zbieranie danych trwało od 15 maja 2023 do 15 czerwca 2023.

Etap drugi był poświęcony zwiększeniu grupy badanej. Badaniem zostały objęte osoby z całej Polski. Za każdym razem link kierowany był do osoby kontaktowej, która była przedstawicielem klubu (trener, zawodnik, osoba z pionu administracyjnego) oraz w sposób szczególny dbano o uniknięcie nieaprobowanego dostępu do linku. Dla każdego klubu sportowego był przygotowany osobny link. Wypełnienie wszystkich kwestionariuszy zajmowało około 15 minut. Przed przystąpieniem do badania osoby biorące udział były

zapoznawane z celem badania oraz informowane o dobrowolnym i anonimowym charakterze badania poprzez wyświetlaną planszę informacyjną. Na jej końcu znajdowała się informacja, że przejście do kolejnej sekcji pytań jest równoznaczne z wyrażeniem zgody na badanie.

Gromadzenie danych odbywało się od 15 sierpnia 2023 do 15 grudnia 2023.

Etap trzeci był poświęcony zbieraniu danych wśród przedstawicieli jednej dyscypliny sportowej tj. piłki nożnej. Badaniem zostali objęci zawodnicy z całej Polski. Warunkiem wzięcia udziału była przynależność klubowa do klubu sportowego, udział w sporcie na zasadach pracy zawodowej związanej kontraktem oraz branie udziału w rozgrywkach na poziomie centralnym tj. 2 liga, 1 liga oraz Ekstraklasa. Za każdym razem link kierowany był do osoby kontaktowej, która była przedstawicielem klubu (trener, zawodnik, osoba z pionu administracyjnego) oraz organizowano spotkanie, w trakcie którego wszyscy zawodnicy w tym samym czasie wypełniali kwestionariusze używając własnych smartfonów, innych urządzeń mobilnych lub laptopów. Dla każdego klubu sportowego był przygotowany osobny link. Przed przystąpieniem do badania osoby biorące udział były zapoznawane z celem badania oraz dobrowolnym i anonimowym charakterze badania poprzez wyświetlaną planszę informacyjną. Na jej końcu znajdowała się informacja, że przejście do kolejnej sekcji pytań jest równoznaczne z wyrażeniem zgody na badanie. Wypełnienie wszystkich kwestionariuszy zajmowało ok. 7 minut. Gromadzenie danych odbywało się od 15 stycznia 2024 do 15 marca 2024.

4.3. Pomiar zmiennych

4.3.1. Skala Klimatu w Klubie Sportowym

Skala Klimatu w Klubie Sportowym została opracowana na wzór narzędzia oryginalnego, czyli Skali Klimatu w Miejscu Pracy (Jurek i Olech, 2024), które posiada dwie podskale: klimat sprawczy (alfa Cronbacha wynosiła 0,78, omega McDonalda 0,81) i klimat wspólnotowy (alfa Cronbacha wynosiła 0,86, omega McDonalda 0,89). Tak jak pierwowzór składa się z 12 stwierdzeń, do których należy ustosunkować się na skali Likerta od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, a 5 zdecydowanie się zgadzam. Narzędzie przeznaczone jest do identyfikacji dwóch wymiarów klimatu, w związku z czym posiada dwie podskale – klimat sprawczy oraz klimat wspólnotowy. Każde stwierdzenie zaczyna się w ten sam sposób: „w moim klubie sportowym...”.

4.3.2. Skala Przywództwa w Sporcie: zachowanie trenera postrzegane przez sportowców

Skala jest adaptacją Leadership Scale for Sports (LSS) (Chelladurai i Saleh, 1980) opartego na założeniach Wielowymiarowego Modelu Przywództwa w Sporcie. Autorką adaptacji, którego wynikiem jest polska wersja Skali Przywództwa w Sporcie jest Zuzanna Wałach-Biśta. Kwestionariusz składa się z 40 itemów, które pozwalają na ocenę pięciu wymiarów zachowania trenera. Skala ma dwie wersje: jedna dotyczy preferencji sportowców, a druga zachowania trenera postrzeganego przez sportowców.

W celu zweryfikowania czynników występujących w klubie, które mogą mieć znaczenie dla klimatu użyta została jedynie skala dotycząca zachowań postrzeganych przez zawodników. Zadaniem osoby badanej jest odniesienie się do podanych stwierdzeń na 5

stopniowej, które dotyczą w ilu procentach czasu trener prezentuje dane zachowanie według sportowca: 1 = nigdy, 2 = rzadko, 3 = okazjnie (50%), 4 = często, 5 = zawsze.

Prezentowane narzędzie ma pięć podskal: Trenowanie i instruowanie, Zachowania demokratyczne, Zachowanie autokratyczne, Wsparcie społeczne, Pozytywne informacje zwrotne. Trenowanie i instruowanie obejmują takie zachowania trenera jak: ustalanie zadań dla zawodników, kierowanie i maksymalizowanie działań w taki sposób, aby oddziaływać na poprawę parametrów technicznych, taktycznych i fizycznych sportowców. Zachowanie demokratyczne obrazuje stopień włączania zawodników w proces planowania oraz decyzji w: procedurze treningowej, kwestiach strategicznych oraz sytuacji meczowych i startowych. Zachowania autokratyczne dotyczą brania ciężaru wyboru na siebie i autonomiczne podejmowanie decyzji przez trenera. Wsparcie społeczne obejmuje wszelkie zachowanie polegające na dbaniu o relację z i między zawodnikami oraz tworzenie przyjaznego klimatu opartego na wzajemnym zaufaniu. Pozytywne informacje zwrotne dotyczą takich zachowań, które trener podejmuje, żeby zachęcać zawodników do poprawy wykonania, rozwoju i lepszej dyspozycji.

Rzetelność zaadaptowanej skali po ostatecznych etapach badań jest zadowalająca i wynosi kolejno dla podskal Trenowanie i instruowanie 0,93, Zachowania demokratyczne 0,87, Zachowanie autokratyczne 0,79, Wsparcie społeczne 0,86, Pozytywne informacje zwrotne 0,92. Narzędzie jest również zadowalająco trafne (Wałach-Biśta, 2013).

4.3.3. Kwestionariusz Orientacji Sportowej (SOQ)

Kwestionariusz Orientacji Sportowej SOQ jest polską adaptacją oryginalnej skali Sport Orientation Questionnaire (Gill i Deeter, 1988) opracowaną przez Marcina Krawczyńskiego. Narzędzie służy do pomiaru cech, które mogą być podłożem podejmowania aktywności

sportowej. Składa się z 25 stwierdzeń, do których należy się odnieść na 5 stopniowej skali, gdzie A (1) oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam”, a E (5) „zdecydowanie się zgadzam”. Mierzy zmienne osobowościowe związane z motywacją do podejmowania aktywności i rywalizacji sportowej. Identyfikuje motywy z podziałem na trzy podskale takie jak: współzawodniczenie, motywacja zwyciężania i motywacja celu. Współzawodniczenie opisuje motywację osiągnięć, gdzie wyznaczyć można takie zachowania jak poszukiwanie uczestnictwa w sytuacjach związanych z rywalizacją, chęć prezentacji swoich umiejętności i podejmowanie działań zmierzających do osiągania sukcesów w sporcie. Motywacja celu opisuje tendencję do realizacji własnych założeń i osobistych dążeń poprzez sport. Motywacja zwyciężania koncentruje się na potrzebie bycia najlepszym i odnoszeniu zwycięstw w zmaganiach sportowych.

4.3.4. Skala Samooceny Efektywności Sportowej

W podejmowaniu różnych aktywności przez człowieka wyróżnia się pojęcie własnej skuteczności, które odnosi się do oceny własnych działań i jego wykonania. Bazuje na przekonaniach wobec własnej osoby, poczuciu własnej wartości i przeszłych doświadczeniach sukcesów i niepowodzeń (Bandura, 1977). Może być również powiązana z kontekstem sportowym, ponieważ ma znaczenie dla oceny własnego przygotowania do działania, a także podejścia wobec nadchodzącego wyzwania. Jego rozumienie zbiega się z koncepcją sprawczości i skuteczności podczas realizacji zadania (Bandura, 1981). Postrzeganie własnej efektywności może być traktowane w sposób subiektywny. Może różnić się od obiektywnych wskaźników, które są różne w zależności od typu danej dyscypliny sportowej.

Skala Samooceny Efektywności Sportowej ma na celu zmierzenie subiektywnych i postrzeganych odczuć co do własnej efektywności sportowej i treningowej zawodników.

Została opracowana i włączona do badań, aby dołączyć subiektywny aspekt odczucia w kontekście własnej efektywności, w odróżnieniu od obiektywnych wymiarów takich jak na przykład statystyki meczowe. Odnosząc się do poniższych kryteriów zadanie polega na ocenie własnych wyników swojej aktywności sportowej w aktualnym sezonie. Jest to ocena deklaracyjna zawodnika. Należy uwzględnić również odczuwane wobec siebie oczekiwania własne i środowiska. Pod uwagę brane są takie elementy jak: wyniki meczów, statystyki indywidualne, sprawność fizyczna, postępy treningowej, oceny ze strony trenera/zespołu trenerskiego, zdrowie i wydolność fizyczna oraz umiejętności mentalne (np. pewność siebie, koncentracja, umiejętność radzenia sobie ze stresem). Kolejne punkty na skali oceny oznaczają: 1 = moje wyniki nie spełniają stawianych mi oczekiwań/celów, 2 = moje wyniki częściowo spełniają stawiane mi oczekiwania/cele, 3 = moje wyniki spełniają stawiane mi oczekiwania/cele, 4 = moje wyniki przekraczają stawiane mi oczekiwania, 5 = moje wyniki znaczne przekraczają stawiane mi oczekiwania. Rzetelność pomiaru samooceny efektywności sportowej przy zastosowaniu tej skali w bieżącym badaniu wyniosła: alfa Cronbacha = 0,86 oraz omega McDonalda = 0,88.

4.4. Analiza statystyczna

Zgodnie z wyznaczonym podziałem na poszczególne zadania badawcze, aby dokonać analizy, dopasowano odpowiednie metody statystyczne.

W zadaniu 1, które koncentrowało się na psychometrycznej walidacji narzędzia do pomiaru wspólnotowej i sprawczego wymiaru klimatu w klubie sportowym, zastosowano analizy odpowiadające na założone cele. W pierwszej kolejności, na danych z badania pilotażowego pokazano statystyki opisowe. Zdecydowano się na eksploracyjną analizę czynnikową (EFA), gdzie wybrano wskaźniki Kaiser-Meyer-Olkin oraz test sferyczności

Bartella do oceny adekwatności danych. Aby ustalić optymalną ilość czynników, zdecydowano się na użycie różnych metod i ocenę ich adekwatności tj. kryterium wartości własnych, analiza równoległa, kryterium współrzędnych optymalnych oraz kryterium współczynnika przyspieszenia. Do oceny rzetelności pomiaru zastosowano współczynniki zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha i omega McDonalda.

Następnie, bazując na danych z badania walidacyjnego, przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową (CFA), w której uwzględniono następujące wskaźniki dopasowania modelu: Comparative Fit Index (CFI; porównawczy indeks dopasowania), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA; średni błąd aproksymacji kwadratu pierwiastkowego) oraz Standardized Root Mean Square Residual (SRMR; standaryzowany średni błąd kwadratowy reszt). Ponownie obliczono także współczynniki zgodności wewnętrznej: alfa Cronbacha i omega McDonalda.

Zadanie 2a dotyczyło związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników. Pokazano statystyki opisowe dla każdej zmiennej. Aby obliczyć zakładane związek klimatu z efektywnością subiektywną zdecydowano zastosować analizę regresji liniowej (obliczono niestandaryzowane i standaryzowane współczynniki regresji oraz przyjęto poziom istotności statystycznej $p < 0,05$). W każdej hipotezie testowany był zarówno klimat wspólnotowy, jak i sprawczy.

W kolejnym etapie, realizując zadanie 2b, zmierzono związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z zachowaniami trenera. Do obliczenia związków zastosowano analizę regresji liniowej (obliczono niestandaryzowane i standaryzowane współczynniki regresji oraz przyjęto poziom istotności statystycznej $p < 0,05$). W modelach testujących związki między poszczególnymi zachowaniami trenera tj. zachowaniami autorytarnymi, zachowaniami demokratycznymi, udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej i trenowaniem, instruowaniem i postrzeganym klimatem, do analiz uwzględniono,

jako zmienne kontrolowane, zmienne demograficzne: płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej (zespołowa vs indywidualna), staż trenowania i staż w klubie sportowym. W celu weryfikacji hipotez mediacyjnych zastosowano analizę regresji oraz analizę mediacji wraz z przedziałami ufności na poziomie 95%. Aby zbadać związek klimatu z samooceną efektywności, która jest moderowana zastosowano analizę ścieżkową, która zawiera analizę regresji, wariancji, efekty bezpośrednie i pośrednie. Dopasowanie modelu oceniono za pomocą następujących wskaźników: RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation; średni błąd aproksymacji kwadratu pierwiastkowego), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual; standaryzowany średni błąd kwadratowy reszt), CFI (Comparative Fit Index; porównawczy indeks dopasowania) oraz TLI (Tucker-Lewis Index; indeks Tuckera-Lewisa).

W zadaniu 2c celem była weryfikacja hipotez dotyczących związku sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z orientacją rywalizacyjną, a konkretnie jej trzema czynnikami: motywacją zwyciężania, motywacją celu i współzawodniczeniem. Do hipotez moderacyjnych zastosowano analizę regresji liniowej z komponentami interakcji. Do hipotez zawierających efekt mediacyjny zastosowano analizę regresji liniowej oraz analizę mediacji, z przedziałami ufności na poziomie 95%. Dodatkowo przedstawiono wskaźniki mediacyjne: ACME (Average Causal Mediation Effect; średni efekt mediacji przyczynowej) oraz ADE (Average Direct Effect; średni efekt bezpośredni).

Celem zadania badawczego 3 była weryfikacja związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością obiektywną na poziomie klubu, mierzone poprzez wskaźniki obiektywne, przedstawicieli jednej dyscypliny sportowej – piłki nożnej. Do przeprowadzenia analiz zastosowano analizę korelacji Spearmana (ρ).

Zadanie badawcze 4 dotyczyło postrzegania sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym uwzględniając w analizie różne zmienne demograficzne takie jak wiek, płeć, wielkość miejsca zamieszkania, wielkość klubu sportowego, staż treningowy, staż

w danym klubie sportowym, poziom rywalizacji, otrzymywanie wynagrodzenia czy stypendium. W tym celu zastosowano w przypadku analizy różnic dwóch grup test t-Studenta dla dwóch niezależnych grup z korektą na nierówność wariancji Welch'a. W przypadku testowania różnic między trzema lub więcej grupami zastosowano analizę wariancji ANOVA.

Rozdział 5

Wyniki

5.1. *Zadanie 1: Psychometryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym.*

Pierwsze zadanie badawcze, obejmujące badanie 1 i badanie 2, polegało na psychomotorycznej walidacji narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym, opracowanego na bazie pierwowzoru służącego do pomiaru klimatu w miejscu pracy (Jurek, Olech, 2024). Nowe narzędzie zostało dostosowane do kontekstu sportowego. Głównymi celami tego etapu były: (1) identyfikacja struktury czynnikowej stworzonego narzędzia (EFA), gdzie w założeniu narzędzie ma mierzyć dwa czynniki (badanie 1); (2) confirmacyjna analiza czynnikowa – potwierdzenie dwuczynnikowej struktury na danych z badania walidacyjnego (badanie 2); (3) analiza rzetelności pomiaru narzędzia (badania 1 i 2).

5.1.1. Eksploracyjna analiza czynnikowa (EFA)

Eksploracyjna analiza czynnikowa (EFA) została przeprowadzona w celu zidentyfikowania struktury czynnikowej narzędzia mierzącego dwa niezależne wymiary klimatu w klubie sportowym: klimatu wspólnotowego i klimatu sprawczego. Analizę wykonano na danych zebranych w badaniu pilotażowym, w którym uczestniczyło 106 sportowców (szczegółową charakterystykę badanych zamieszczono w Tabeli 2, podrozdział 4.1. *Uczestnicy badania*). Ze

względem na relatywnie małą liczbę obserwacji oraz zastosowanie 5-punktowej skali typu Likerta, do oszacowania modelu EFA wykorzystano macierz korelacji polichorycznej.

Ocena adekwatności danych do analizy czynnikowej została przeprowadzona na podstawie wskaźników Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) oraz testu sferyczności Bartletta. Ogólny wskaźnik KMO wyniósł 0,71, co wskazuje na umiarkowaną adekwatności danych do EFA. Wartości MSA (Measure of Sampling Adequacy) dla poszczególnych pozycji wahały się od 0,63 do 0,80, co potwierdza akceptowalną jakość danych do dalszej analizy. Test sferyczności Bartletta wykazał istotność statystyczną ($\chi^2 = 347,59$; $df = 66$; $p < 0,001$), co również wskazuje na wystarczającą korelację pomiędzy zmiennymi.

W celu określenia optymalnej liczby czynników wykorzystano kilka metod: (1) kryterium wartości własnych (eigenvalues > 1): sugerowało 4 czynniki, (2) analiza równoległa (Parallel Analysis): wskazała 3 czynniki, (3) kryterium współrzędnych optymalnych (Optimal Coordinates): wskazało 3 czynniki, (4) kryterium współczynnika przyspieszenia (Acceleration Factor): sugerowało 2 czynniki. Uwzględniając założenia teoretyczne o istnieniu dwóch wymiarów klimatu w klubie sportowym, przetestowano dwa modele: 2-czynnikowy i 3-czynnikowy. Wyniki obu modeli przedstawiono w Tabeli 4.

Wyniki modelu 2-czynnikowego były zgodne z założeniami teoretycznymi. Współczynniki ładunków czynnikowych dla każdego itemu w tym modelu wykazały silne powiązanie zmiennych obserwowalnych z przypisanymi czynnikami teoretycznymi, a analiza treści itemów dodatkowo potwierdziła trafność takiego rozwiązania. Model 3-czynnikowy nie wniósł istotnej poprawy w dopasowaniu i nie był zgodny z teorią. Na podstawie wyników analizy statystycznej oraz oceny treści itemów zdecydowano się na przyjęcie rozwiązania dwuczynnikowego jako najbardziej odpowiedniego do dalszych analiz.

Rzetelność pomiaru w badaniu pilotażowym obu wymiarów klimatu w klubie sportowym oceniono przy użyciu współczynników zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha i omega McDonalda. Wartości dla klimatu sprawczego wyniosły 0,71 (alfa) i 0,72 (omega), a dla klimatu wspólnotowego 0,79 (alfa) i 0,79 (omega). Otrzymane wartości wskazują na akceptowalną rzetelność pomiaru obu czynników.

Podsumowując, wyniki EFA umożliwiły przyjęcie dwuczynnikowej struktury narzędzia, zgodnej z założeniami teoretycznymi. Przeprowadzone analizy wskazują, że narzędzie skutecznie mierzy dwa niezależne wymiary klimatu w klubie sportowym, a uzyskane wskaźniki rzetelności potwierdzają wiarygodność wyników w badaniu pilotażowym.

Tabela 4. Ładunki czynnikowe i analiza itemów w modelach eksploracyjnej analizy czynnikowej (EFA) dla dwuczynnikowego i trójczynnikowego rozwiązania.

Item	M	SD	Skoś.	Kurt.	Model EFA 2-czynnikowy (ładunki)		Model EFA 3-czynnikowy (ładunki)		
					1	2	1	2	3
W moim klubie sportowym...									
1/ liczą się przede wszystkim wyniki sportowe.	3,46	1,07	-0,48	-0,13	0,59	-0,31	0,54	-0,29	0,24
3/ stawia się na takich członków zespołu trenerskiego, którzy są nastawieni na wynik.	3,41	0,99	-0,17	-0,47	0,42	-0,10	0,49	-0,09	0,02
5/ zawodnikom stawiane są wysokie wymagania.	3,71	0,9	-0,24	-0,41	0,42	-0,04	0,20	-0,01	0,48
7/ powszechnym motywem działania jest chęć zwyciężenia.	4,02	0,87	-0,63	-0,28	0,74	0,06	0,76	0,08	0,21
9/ najważniejszy jest stopień realizacji wyznaczonych celów.	3,89	0,84	-0,45	-0,36	0,56	0,10	0,29	0,14	0,67
11/ za miarę sukcesu uważa się pokonanie rywali i osiągnięcie pozycji lidera w danej dyscyplinie sportu.	3,67	1,05	-0,55	-0,39	0,76	-0,09	0,71	-0,06	0,28
2/ liczy się przede wszystkim troska o ludzi oraz trwałe i dobre relacje.	3,82	0,95	-0,49	-0,40	-0,30	0,65	-0,04	0,68	-0,58
4/ stawia się na takich członków zespołu trenerskiego, którzy przede wszystkim dbają o zawodników.	3,96	0,94	-0,41	-0,91	-0,07	0,67	-0,04	0,65	-0,12

6/ dąży się do utrzymania powszechnej zgody wśród zawodników.	4,04	0,88	-0,48	-0,72	-0,02	0,72	-0,09	0,72	0,04
8/ bardzo wysoko ceni się lojalność i wzajemne zaufanie.	4,03	0,92	-0,78	-0,16	0,08	0,82	0,13	0,81	-0,11
10/ docenia się zaangażowanie w wewnętrzne sprawy klubu.	3,76	0,95	-0,57	-0,29	-0,04	0,65	-0,17	0,66	0,15
12/ za miarę sukcesu uważa się indywidualny rozwój zawodników.	3,95	0,89	-0,72	0,28	-0,04	0,50	-0,20	0,51	0,19

5.1.2. Konfirmacyjna analiza czynnikowa (CFA)

Konfirmacyjna analiza czynnikowa (CFA) została przeprowadzona na danych pochodzących z badania walidacyjnego (próby 2 i 3), które obejmowało 523 sportowców (szczegółowa charakterystyka badanych w Tabeli 3, podrozdział 4.1. *Uczestnicy badania*). Ze względu na wykorzystanie 5-punktowej skali Likerta (skala porządkowa), zastosowano estymator MLM (Maximum Likelihood Mean-Adjusted), który jest odporny na potencjalne odchylenia od normalności w rozkładzie danych. Analiza została oparta na powszechnie stosowanych wskaźnikach dopasowania modelu: CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) oraz SRMR (Standardized Root Mean Square Residual). W Tabeli 5 zamieszczono statystyki opisowe i rozkład odpowiedzi dla pozycji narzędzia mierzącego klimat w klubie sportowym w badaniu walidacyjnym.

Tabela 5. Statystyki opisowe i rozkład odpowiedzi dla pozycji narzędzia mierzącego klimat w klubie sportowym – badanie walidacyjne (N = 523).

Item	M	SD	Skoś.	Kurt.
W moim klubie sportowym...				
1/ liczą się przede wszystkim wyniki sportowe.	3,57	1,06	-0,35	-0,37
3/ stawia się na takich członków zespołu trenerskiego, którzy są nastawieni na wynik.	3,44	1,04	-0,33	-0,36
5/ zawodnikom stawiane są wysokie wymagania.	3,65	0,98	-0,38	-0,40
7/ powszechnym motywem działania jest chęć zwyciężenia.	4,22	0,90	-1,04	0,54

9/ najważniejszy jest stopień realizacji wyznaczonych celów.	3,94	0,87	-0,57	0,03
11/ za miarę sukcesu uważa się pokonanie rywali i osiągnięcie pozycji lidera w danej dyscyplinie sportu.	3,85	1,09	-0,72	-0,25
2/ liczy się przede wszystkim troska o ludzi oraz trwałe i dobre relacje.	3,62	1,05	-0,35	-0,65
4/ stawia się na takich członków zespołu trenerskiego, którzy przede wszystkim dbają o zawodników.	3,86	1,02	-0,61	-0,25
6/ dąży się do utrzymania powszechnej zgody wśród zawodników.	4,16	0,86	-0,81	0,11
8/ bardzo wysoko ceni się lojalność i wzajemne zaufanie.	4,06	1,02	-0,95	0,21
10/ docenia się zaangażowanie w wewnętrzne sprawy klubu.	3,77	1,01	-0,57	-0,19
12/ za miarę sukcesu uważa się indywidualny rozwój zawodników.	3,74	1,04	-0,45	-0,56

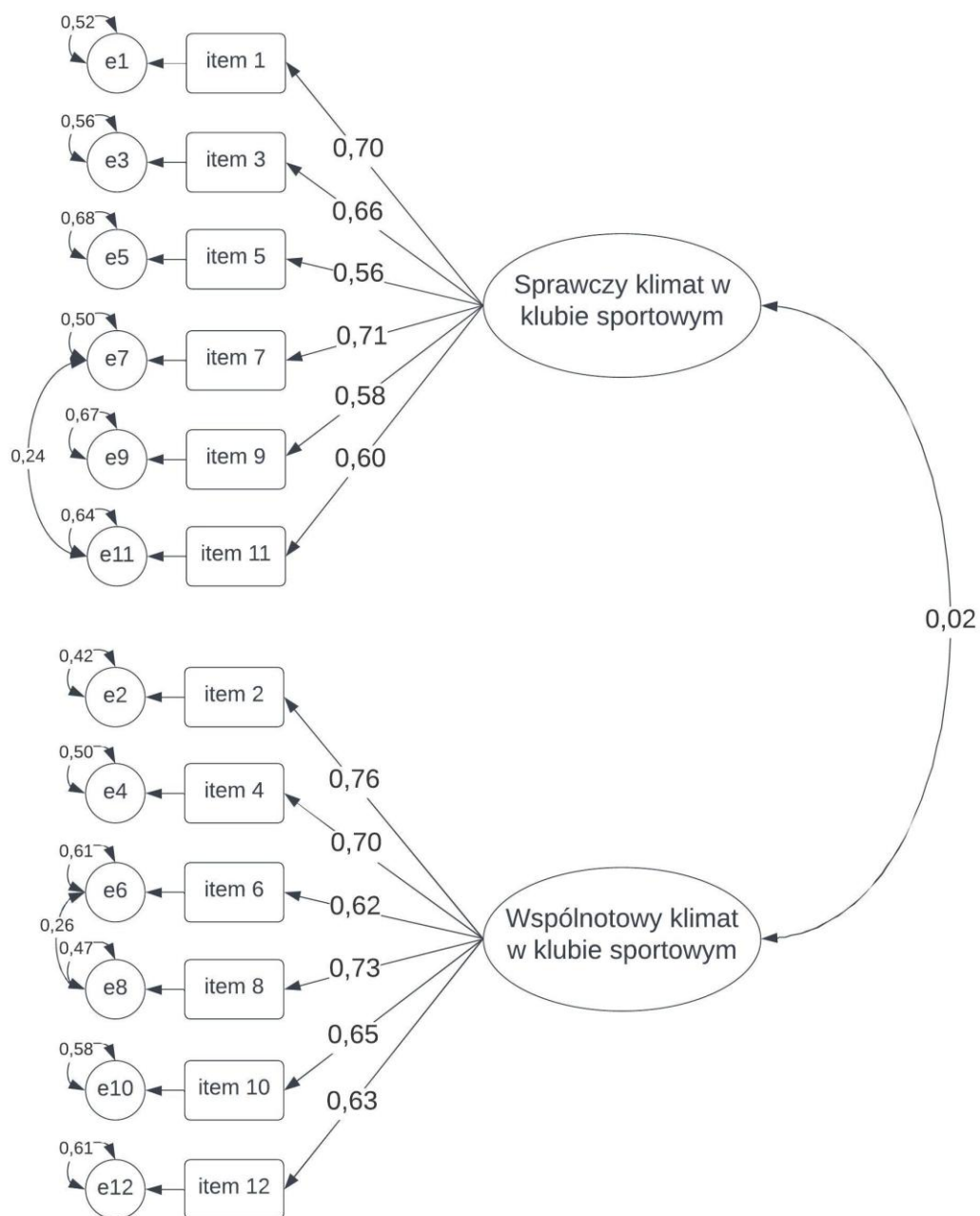
W pierwszej kolejności dopasowano teoretycznie założony model dwuczynnikowy, który odzwierciedlał dwa niezależne wymiary klimatu w klubie sportowym: klimatu wspólnotowego i klimatu sprawczego. Początkowe dopasowanie modelu nie spełniało przyjętych kryteriów. Na podstawie analizy funkcji modyfikacji do modelu wprowadzono dwie kowariancje błędów pomiędzy parami itemów, które charakteryzowały się podobieństwem semantycznym. Te korekty były uzasadnione merytorycznie i poprawiły dopasowanie modelu.

Ostateczny model dwuczynnikowy wykazał akceptowalne dopasowanie do danych: Chi-kwadrat = 221,49; $df = 51$; $p < 0,001$; CFI = 0,90; RMSEA = 0,080 (90% przedział ufności: 0,070–0,090); SRMR = 0,088. Porównano go z modelem jednoczynnikowym, który zakładał istnienie jednego wspólnego wymiaru. Model jednoczynnikowy charakteryzował się znacząco gorszym dopasowaniem: Chi-kwadrat = 1081,77; $df = 54$; $p < 0,001$; CFI = 0,41; RMSEA = 0,191 (90% przedział ufności: 0,182–0,200); SRMR = 0,224. Porównanie wskaźników dopasowania jednoznacznie wskazało na wyższość modelu dwuczynnikowego, zgodnego z teoretycznymi założeniami narzędzia.

Rzetelność pomiaru w obu wymiarach klimatu oceniono za pomocą współczynników zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha i omega McDonalda: klimat sprawczy (alfa = 0,81; omega = 0,81), klimat wspólnotowy (alfa = 0,84; omega = 0,85). Otrzymane wartości wskazują na dobrą rzetelność pomiaru obu czynników, co potwierdza stabilność i wiarygodność zastosowanego narzędzia.

Podsumowując, wyniki CFA potwierdziły założoną dwuczynnikową strukturę narzędzia mierzącego klimat w klubie sportowym. Ostateczny model dwuczynnikowy wykazał akceptowalne dopasowanie do danych, a wskaźniki rzetelności pomiaru dla obu wymiarów wskazują na dobrą jakość narzędzia. Wyniki CFA, w tym struktura ostatecznego modelu, przedstawiono na Rysunku 1.

Rysunek 2. Model dwuczynnikowy narzędzia do pomiaru klimatu w klubie sportowym: struktura czynnikowa i ładunki standaryzowane (CFA).



5.2. Rola wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym a subiektywna i obiektywna efektywność zawodników (2a), zachowania przywódcze trenera (2b) oraz orientacja rywalizacyjna (2c).

W Tabeli 6 zaprezentowano statystyki opisowe badanych zmiennych (średnia, odchylenie standardowe) oraz podstawowe wskaźniki rzetelności (alfa Cronbacha i omega McDonalda). Nieznacznie wyższy wynik średni został uzyskany dla postrzeganego klimatu wspólnotowego. Najniższy wskaźnik rzetelności został uzyskany dla motywacji celu i motywacji zwyciężania (alfa Cronbacha wyniosła 0,78), a najwyższy dla trenowania i instruowania (alfa Cronbacha wyniosła 0,91), natomiast każdy z nich świadczy o akceptowanej rzetelności pomiaru. Tabela pokazuje zróżnicowany poziom zachowań trenerskich, przy czym najwyższy średni wynik został uzyskany dla trenowania i instruowania ($M = 41,76$), a najniższy dla zachowań autokratycznych ($M = 17,55$).

Tabela 6. Statystyki opisowe i rzetelność mierzonych zmiennych.

Zmienna	M	SD	alfa	omega
Sprawczy klimat w klubie sportowym	22,67	4,24	0,80	0,84
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	23,20	4,50	0,84	0,88
Współzawodniczenie	16,47	3,07	0,82	0,87
Motywacja zwyciężania	16,75	3,03	0,78	0,85
Motywacja celu	17,32	2,57	0,78	0,86
Samoocena efektywności sportowej	23,03	5,21	0,86	0,88
Trenowanie i instruowanie	41,76	7,96	0,91	0,93
Zachowania demokratyczne	26,93	6,62	0,88	0,91
Wsparcie społeczne	22,93	5,79	0,81	0,84
Pozytywna informacja zwrotna	27,49	5,17	0,89	0,92
Zachowania autokratyczne	17,55	5,56	0,82	0,85

5.2.1. Zadanie 2a: Badanie związku wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników

W celu przetestowania hipotez H1, dotyczącej związku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z samooceną efektywności sportowej zawodników oraz H3, dotyczącej związku sprawczego klimatu w klubie sportowym z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a postrzeganie środowiska sportowego jako wspólnotowego i sprawczego pełniło rolę głównych predyktorów. W modelu uwzględniono także zmienne kontrolowane: płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej (zespołowa vs indywidualna), staż trenowania oraz staż w klubie.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(7, 512) = 6,45; p < 0.001$, a wartość *Skorygowanego R^2* wynosiła 0,07, co oznacza, że wyjaśniał 7% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 7.

Tabela 7. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z postrzeganym klimatem w klubie sportowym przy kontroli podstawowych zmiennych demograficznych.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	13,77	1,93	–	< 0,01
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,15	0,06	0,12	0,01
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,18	0,05	0,16	< 0,01
Płeć (mężczyzna)	1,92	0,51	0,17	< 0,01
Wiek	0,01	0,05	0,01	0,91
Dyscyplina (zespołowa)	0,86	0,63	0,06	0,15
Staż trenowania	–0,04	0,05	–0,04	0,49
Staż w klubie	–0,01	0,05	–0,01	0,84

Przedstawione w Tabeli 7 wyniki wskazują, że postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego było istotnym predyktorem samooceny efektywności sportowej zawodników. Niezależnie od tego, postrzeganie klimatu jako sprawczego również pozytywnie wiązało się z samooceną efektywności sportowej. Wyniki te wspierają odpowiednio hipotezy H1 oraz H3.

Dodatkowo wykazano, że mężczyźni deklarowali wyższą samoocenę efektywności sportowej w porównaniu do kobiet. Natomiast pozostałe zmienne demograficzne, takie jak wiek, rodzaj dyscypliny sportowej (zespołowa vs indywidualna), staż trenowania oraz staż w klubie, nie wykazały istotnych statystycznie związków z samooceną efektywności sportowej.

Podsumowując, wyniki sugerują, że zarówno wspólnotowy, jak i sprawczy klimat w klubie sportowym pozytywnie wiąże się z samooceną efektywności sportowej zawodników, co potwierdza hipotezy H1 i H3. Płeć okazała się dodatkowym istotnym predyktorem,

podczas gdy wiek, rodzaj dyscypliny, staż trenowania i staż w klubie nie miały istotnego związku z samooceną efektywności sportowej. Ponadto relatywnie niewielka wyjaśniona wariancja zmiennej zależnej wskazuje na potrzebę uwzględnienia dodatkowych zmiennych w przyszłych badaniach.

Aby przetestować hipotezy H2, dotyczącą związku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z efektywnością obiektywną zawodników oraz H4, dotyczącą związku klimatu sprawczego w klubie sportowym z efektywnością obiektywną zawodników, obliczono średnie wyniki postrzegania klimatu sportowego jako wspólnotowego i sprawczego na poziomie klubowym, agregując odpowiedzi zawodników w 15 klubach piłkarskich. W badaniu wzięło udział 189 zawodników trenujących w tych klubach. Dane dotyczące obiektywnych wskaźników efektywności drużyn obejmowały takie zmienne, jak: miejsce w tabeli na koniec sezonu, liczba punktów, liczba zwycięstw (ogółem, u siebie, na wyjeździe), liczba remisów, liczba porażek oraz liczba zdobytych i straconych bramek (zarówno ogółem, jak i w podziale na mecze u siebie i na wyjeździe).

W celu oceny siły i kierunku związku między dwoma wymiarami klimatu sportowego i każdą z 18 zmiennych efektywności drużyn, zastosowano analizę korelacji Spearmana (ρ). Statystyka ta została wybrana ze względu na jej odporność na odchylenia od rozkładu normalnego danych, co jest istotne w przypadku niewielkiej liczby obserwacji ($N = 15$). Siłę i kierunek korelacji interpretowano zgodnie z następującymi kryteriami: $\rho < 0,3$ oznacza słabą korelację, $\rho < 0,5$ umiarkowaną korelację, a $\rho \geq 0,5$ silną korelację. Istotność statystyczną oceniano na poziomie $p < 0,05$.

Tabela 8. Korelacje rho Spearmana między wymiarami klimatu sportowego (wspólnotowego i sprawczego) a obiektywnymi wskaźnikami efektywności drużyn ($N = 15$ klubów).

Obiektywne statystyki drużyny	Sprawczy klimat w klubie sportowym	Wspólnotowy klimat w klubie sportowym
Miejsce w tabeli na koniec sezonu	-0,25	0,08
Liczba meczów	0,39	-0,18
Liczba punktów	0,21	-0,17
Liczba zwycięstw ogółem	0,16	-0,18
Liczba remisów ogółem	0,40	-0,27
Liczba przegranych ogółem	-0,20	0,06
Liczba zdobytych bramek ogółem	-0,09	0,19
Liczba straconych bramek ogółem	-0,48 [†]	0,23
Liczba zwycięstw u siebie	0,24	0,07
Liczba remisów u siebie	0,13	-0,03
Liczba przegranych u siebie	-0,25	-0,08
Liczba zdobytych bramek u siebie	-0,01	0,31
Liczba straconych bramek u siebie	-0,37	0,10
Liczba zwycięstw na wyjeździe	-0,09	-0,28
Liczba remisów na wyjeździe	0,47 [†]	-0,26
Liczba przegranych na wyjeździe	-0,14	0,27
Liczba zdobytych bramek na wyjeździe	-0,12	-0,11
Liczba straconych bramek na wyjeździe	-0,55*	0,12

Adnotacje. [†] $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Wyniki korelacji przedstawiono w formie tabelarycznej (zob. Tabela 8), wskazując wartości rho, poziomy istotności p oraz kierunek i siłę związku dla każdej zmiennej efektywności drużyn. Ze względu na niewielką liczbę analizowanych klubów ($N = 15$), wyniki należy traktować jako wstępne i eksploracyjne. Analizy tego rodzaju powinny być powtórzone na większej próbie, aby zweryfikować uzyskane związki.

W celu przetestowania hipotezy H5, dotyczącej moderującej roli dyscypliny sportowej na związek wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z samooceną efektywności sportowej zawodników, zakładając, że związek ten będzie silniejszy w dyscyplinach zespołowych, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a postrzeganie środowiska sportowego jako wspólnotowego pełniło rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także moderator jakim była zespołowa dyscyplina sportowa. Model jako całość był istotny statystycznie, $F(3, 517) = 6,86$; $p < 0.0001$, a wartość *Skorygowanego* R^2 wynosiła 0.03, co oznacza, że wyjaśniał 3% wariacji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 9.

Tabela 9. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z postrzeganym wspólnotowym klimatem w klubie sportowym i dyscypliną sportową.

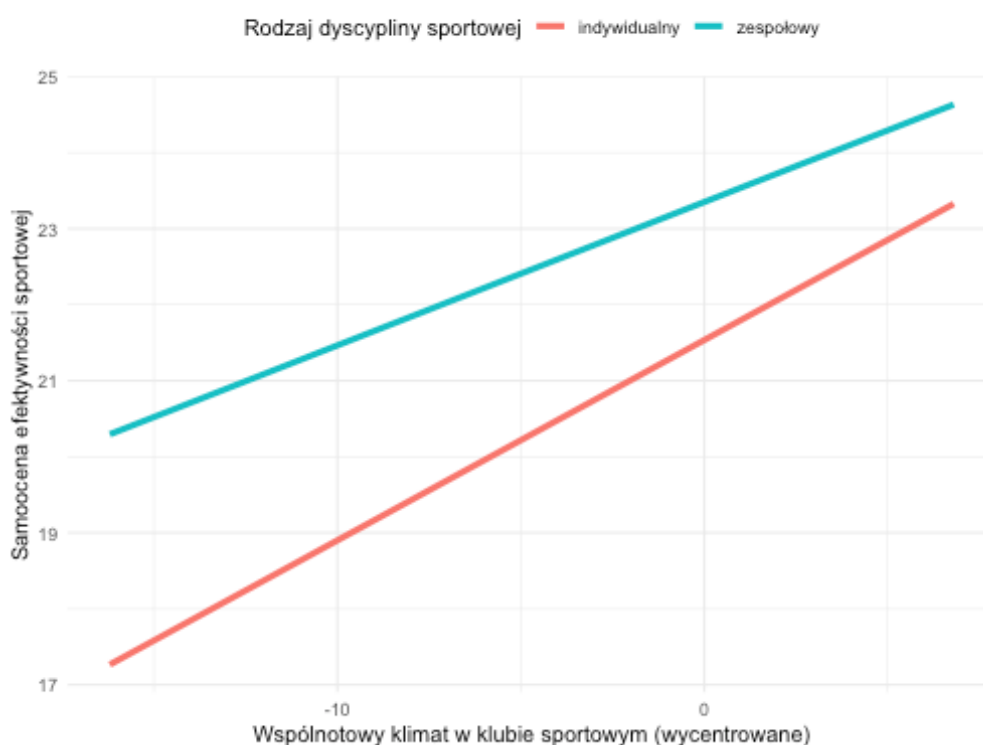
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	21,54	0,57	–	< 0,01
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,26	0,14	0,23	0,06
Dyscyplina (zespołowa)	1,81	0,62	0,14	< 0,01
Klimat x dyscyplina	–0,07	0,15	–0,06	0,61

Przedstawione w Tabeli 9 wyniki wskazują, że postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego nie było istotnym predyktorem samooceny efektywności sportowej zawodników, gdy w analizie uwzględniono rodzaj uprawianej dyscypliny sportowej. Rodzaj dyscypliny sportowej określany jako zespołowy okazał się istotnym

predyktorem samooceny efektywności. Interakcja klimatu wspólnotowego z rodzajem dyscypliny sportowej nie była istotna statystycznie. Wyniki te nie wspierają hipotezy H5.

Podsumowując, wyniki sugerują, że po uwzględnieniu rodzaju dyscypliny sportowej, wspólnotowy klimat w klubie sportowym nie wiąże się istotnie z samooceną efektywności sportowej zawodników, co nie potwierdza hipotezy H5. Ponadto, rodzaj dyscypliny sportowej nie moderuje związku między wspólnotowym klimatem w klubie sportowym a samooceną efektywności. Istnieje efekt główny dyscypliny, co oznacza, że sportowcy dyscyplin zespołowych mają wyższą samoocenę efektywności niż sportowcy dyscyplin indywidualnych. Ponadto relatywnie niewielka wyjaśniona wariancja zmiennej zależnej wskazuje na potrzebę uwzględnienia dodatkowych zmiennych w przyszłych badaniach.

Rysunek 3. Związek klimatu wspólnotowego w klubie sportowym a samooceną efektywności z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej (indywidualnej vs zespołowej).



W celu przetestowania hipotezy H6, dotyczącej moderacyjnej roli dyscypliny sportowej w związku sprawczego klimatu w klubie sportowym z subiektywną oceną efektywności, zakładając, że związek ten będzie silniejszy w dyscyplinach indywidualnych, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a postrzeganie środowiska sportowego jako sprawczego pełniło rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także moderator, jakim była dyscyplina sportowa.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(3, 517) = 5,50$; $p = 0.001$, a wartość *Skorygowanego R^2* wynosiła 0,03, co oznacza, że wyjaśniał 3% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 10.

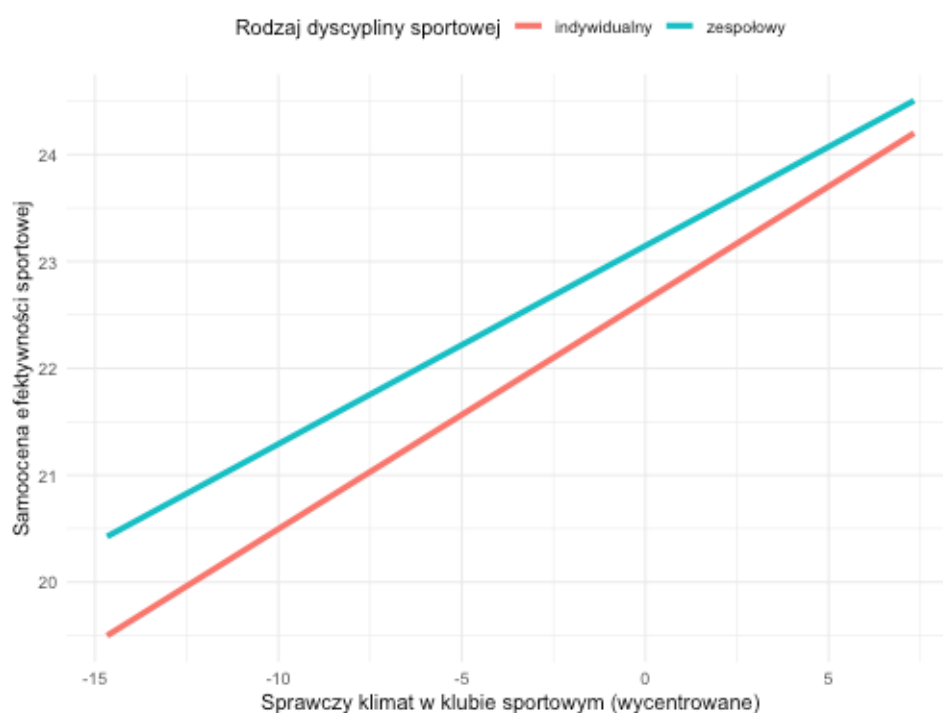
Tabela 10. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z postrzeganym sprawczym klimatem w klubie sportowym i dyscypliną sportową.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	22,63	0,63	–	< 0,01
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,21	0,12	0,17	0,07
Dyscyplina (zespołowa)	0,51	0,68	0,04	0,45
Klimat x dyscyplina	–0,02	0,13	–0,02	0,83

Przedstawione w Tabeli 10 wyniki wskazują, że postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako sprawczego nie było istotnym predyktorem samooceny efektywności sportowej zawodników. Rodzaj dyscypliny sportowej okazał się również nieistotnym predyktorem samooceny efektywności. Wyniki te nie wspierają hipotezy H6.

Podsumowując, wyniki sugerują, że sprawczy klimat w klubie sportowym nie wiąże się istotnie z samooceną efektywności sportowej zawodników. Podobnie, w testowanym modelu, dyscyplina sportu nie jest istotnym predyktorem. Ponadto, nie odnotowano istotnej interakcji między sprawczym klimatem w klubie sportowym, a rodzajem dyscypliny, co nie potwierdza hipotezy H6. Relatywnie niewielka wyjaśniona wariancja zmiennej zależnej wskazuje na potrzebę uwzględnienia dodatkowych zmiennych w przyszłych badaniach.

Rysunek 4. Związek klimatu sprawczego w klubie sportowym a samooceną efektywności z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej (indywidualnej vs zespołowej).



Jak wykazały analizy, potwierdzone zostały hipotezy dotyczące związku sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z subiektywną efektywnością zawodników, a hipotezy dotyczące związków z obiektywną efektywnością zawodników nie uzyskały statystycznego potwierdzenia (zob. Tabela 11).

Tabela 11. Podsumowanie doniesień z bloku hipotez H1–H4.

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H1: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako wspólnotowe, tym wyższa jest subiektywna efektywność zawodników.	Potwierdzona
H2: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako wspólnotowe, tym wyższa jest obiektywna efektywność zawodników.	Niepotwierdzona
H3: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako sprawcze, tym wyższa jest subiektywna efektywność zawodników.	Potwierdzona
H4: Im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako sprawcze, tym wyższa jest obiektywna efektywność zawodników.	Niepotwierdzona

Jak wykazały analizy, hipotezy dotyczące związku wspólnotowego i sprawczego klimatu z subiektywną oceną efektywności zawodników z moderacyjną rolą dyscypliny sportowej nie zostały potwierdzone (zob. Tabela 12).

Tabela 12. Podsumowanie doniesień z bloku hipotez H5–H6.

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H5: Związek pomiędzy wspólnotowym klimatem w sporcie a subiektywną oceną efektywności zawodników będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej: pozytywny związek wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z oceną własnej efektywności zawodniczej będzie silniejszy w dyscyplinach zespołowych niż indywidualnych.	Niepotwierdzona
H6: Związek pomiędzy sprawczym klimatem w sporcie a subiektywną oceną efektywności zawodników będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej: pozytywny związek między postrzeganym klimatem sprawczym – ukierunkowanym na osiągnięcie wyników, skuteczność i indywidualne cele – a subiektywną oceną efektywności zawodników będzie silniejszy w sportach indywidualnych niż zespołowych.	Niepotwierdzona

5.2.2. Zadanie 2b: Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie

W celu sprawdzenia hipotezy H7, dotyczącej związku zachowań autorytarnych trenera ze sprawczym klimatem w klubie sportowym oraz H10, dotyczącej związku trenowania i instruowania przez trenera w klubie sportowym ze sprawczym klimatem, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której zachowania trenera były zmiennymi niezależnymi, a postrzeganie środowiska sportowego jako sprawczego pełniło rolę zmiennej zależnej.

W modelu uwzględniono także zmienne kontrolowane: płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej (zespołowa vs indywidualna), staż trenowania oraz staż w klubie.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(9, 384) = 11,50$; $p < 0.0001$, a wartość *Skorygowanego* R^2 wynosiła 0.19, co oznacza, że wyjaśniał 19% wariacji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 13.

Tabela 13. Wyniki analizy regresji – model testujący związek zachowań trenera z postrzeganym klimatem sprawczym w klubie sportowym przy kontroli podstawowych zmiennych demograficznych.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	12,61	1,61	–	< 0,01
Zachowania autokratyczne	0,17	0,03	0,23	< 0,01
Zachowania demokratyczne	–0,12	0,04	–0,19	< 0,01
Pozytywna informacja zwrotna	0,01	0,06	0,02	0,83
Trenowanie i instruowanie	0,17	0,04	0,33	< 0,01
Płeć (mężczyzna)	0,41	0,40	0,05	0,30
Wiek	–0,05	0,05	–0,06	0,29
Dyscyplina (zespołowa)	2,30	0,45	0,24	< 0,01
Staż trenowania	0,10	0,05	0,12	0,03
Staż w klubie	–0,07	0,05	–0,08	0,14

Przedstawione w Tabeli 13 wyniki wskazują, że zachowania autorytarne trenera, jak również trenowanie i instruowanie przez trenera okazały się istotnymi predyktorami postrzegania klimatu w klubie sportowym. Wyniki te wspierają odpowiednio hipotezy H7 oraz H10. Dodatkowo wykazano, że zachowania demokratyczne stosowane przez trenera ujemnie korelują z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako sprawczym.

Wyniki wskazują również, że zawodnicy dyscyplin zespołowych deklarowali silniejsze postrzeganie sprawczego klimatu niż zawodnicy dyscyplin indywidualnych. Co więcej, pozytywne związki z postrzeganiem klimatu jako sprawczego wykazano ze stażem trenowania. Natomiast pozostałe zmienne demograficzne, takie jak płeć, wiek oraz staż w klubie, nie wykazały istotnych statystycznie związków z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym.

Podsumowując, wyniki sugerują, że sprawczy klimat w klubie sportowym pozytywnie wiąże się z zachowaniami autorytarnymi trenera oraz trenowaniem i instruowaniem, co potwierdza hipotezy H7 i H10. Dodatkowo sprawczy klimat był negatywnie związany z zachowaniami demokratycznymi trenera. Dyscyplina sportowa oraz staż trenowania okazały się dodatkowymi istotnymi predyktorami, podczas gdy płeć, wiek, i staż w klubie nie miały istotnego związku z samooceną efektywności sportowej. Ponadto relatywnie niewielka wyjaśniona wariancja zmiennej zależnej wskazuje na potrzebę uwzględnienia dodatkowych zmiennych w przyszłych badaniach.

W celu przetestowania hipotez H8, dotyczącej związku zachowań demokratycznych trenera ze wspólnotowym klimatem w klubie sportowym oraz H9, dotyczącej związku udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera ze wspólnotowym klimatem w klubie sportowym, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której zachowania demokratyczne oraz udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera były zmiennymi niezależnymi, a postrzeganie środowiska sportowego jako wspólnotowego pełniło rolę zmiennej zależnej. W modelu uwzględniono także zmienne kontrolowane: płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej (zespołowa vs indywidualna), staż trenowania oraz staż w klubie.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(9, 384) = 29,45$; $p < 0.0001$, a wartość *Skorygowanego R^2* wynosiła 0.39, co oznacza, że wyjaśniał 39% postrzegania klimatu

w klubie sportowym jako wspólnotowego. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 14.

Tabela 14. Wyniki analizy regresji – model testujący związek zachowań trenera z postrzeganym klimatem wspólnotowym w klubie sportowym przy kontroli podstawowych zmiennych demograficznych.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	9,61	1,50	–	< 0,01
Zachowania autokratyczne	–0,06	0,03	–0,07	0,07
Zachowania demokratyczne	0,12	0,36	0,18	< 0,01
Pozytywna informacja zwrotna	0,30	0,06	0,35	< 0,01
Trenowanie i instruowanie	0,08	0,04	0,15	0,02
Płeć (mężczyzna)	0,15	0,37	0,02	0,68
Wiek	0,01	0,04	0,01	0,82
Dyscyplina (zespołowa)	–0,38	0,42	–0,04	0,37
Staż trenowania	–0,01	0,04	–0,01	0,91
Staż w klubie	0,02	0,04	0,03	0,57

Przedstawione w Tabeli 14 wyniki wskazują, że postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego było istotnie związane z zachowaniami demokratycznych trenera. Co więcej, istotnym predyktorem okazało się również udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera. Wyniki te wspierają odpowiednio hipotezy H8 oraz H9. Dodatkowo wykazano, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym jest także istotnie powiązany z trenowaniem i instruowaniem przez trenera.

Natomiast żadne ze zmiennych demograficznych, takie jak płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej (zespołowa vs indywidualna) staż trenowania oraz staż w klubie, nie wykazały istotnych statystycznie związków z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Podsumowując, wyniki sugerują, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym pozytywnie wiąże się z zachowaniami demokratycznymi trenera oraz udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej, co potwierdza hipotezy H8 i H9. Dodatkowo pokazano, że istotnym predyktorem okazały się również trenowanie i instruowanie. Żadna ze zmiennych demograficznych nie miała istotnego związku z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego.

W Tabeli 15 zamieszczono podsumowanie bloku hipotez H7–H10. Jak wykazały analizy hipotezy dotyczące zachowań przywódczych trenera, tj. związku zachowań demokratycznych oraz udzielania pozytywnej informacji zwrotnej ze wspólnotowym klimatem w klubie sportowym zostały potwierdzone. Ponadto związki zachowań autorytarnych i zachowań o charakterze trenowania i instruowania ze sprawczym klimatem w klubie również zostały potwierdzone.

Tabela 15. Podsumowanie bloku hipotez H7–H10.

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H7: Zachowania autorytarne trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym.	Potwierdzona
H8: Zachowania demokratyczne trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.	Potwierdzona
H9: Udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera będzie pozytywnie związane z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.	Potwierdzona
H10: Trenowanie i instruowanie przez trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym.	Potwierdzona

W celu przetestowania hipotezy H11, dotyczącej mediacyjnej roli sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku z zachowaniami autorytarnymi trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a zachowania

autorytarne trenera pełniły rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako sprawczego.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(2, 391) = 9,41$; $p = 0.001$, a wartość *Skorygowanego* R^2 wynosiła 0,04, co oznacza, że wyjaśniał 4% wariacji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 16.

Tabela 16. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z zachowaniami autokratycznymi trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia sprawczego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	18,20	0,66	–	< 0,01
Zachowania autokratyczne	0,20	0,04	0,27	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	16,94	1,43	–	< 0,01
Zachowania autokratyczne	0,11	0,05	0,12	< 0,01
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,18	0,06	0,15	< 0,01

Przedstawione w Tabeli 16 wyniki wskazują, że zachowania autorytarne trenera były istotnym predyktorem samooceny efektywności sportowej zawodników. Uwzględniając do tego postrzeganie klimatu jako sprawczego, osłabieniu ulega związek zachowań autokratycznych z samooceną efektywności sportowej, co wskazuje na efekt mediacji. Inaczej rzecz ujmując, wyniki sugerują, że zachowania autokratyczne trenera pozytywnie wiążą się z samooceną efektywności sportowej zawodników, a sprawczy klimat w klubie sportowym mediuje tę relację.

Hipoteza H11 zakładała, że związek zachowań autorytarnych trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym. Wyniki analizy mediacji wykazały, że zachowania autorytarne trenera mają bezpośredni, pozytywny i istotny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,11$, $SE = 0,04$, $p = 0,03$). Całkowity efekt zachowań autorytarnych na samoocenę efektywności sportowej: $Total\ Effect = 0,15$, $SE = 0,05$, $p < 0,01$. Wyniki wskazują również, że sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między zachowaniami autorytarnymi trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,04$ [95% P.U.: 0.01, 0.06], $p < 0,01$. Z obliczonej proporcji efektu mediowanego wynika, że około 24% związku zachowań autorytarnych trenera z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez sprawczy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H11. Sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między zachowaniami autorytarnymi trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników. Zachowania autorytarne mają zarówno bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej, jak i pośredni – za pośrednictwem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że sprawczy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

W celu przetestowania hipotezy H12, dotyczącej mediacyjnej roli wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań demokratycznych trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a zachowania demokratyczne trenera pełniły rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(2, 391) = 18,92$; $p < 0,001$, a wartość *Skorygowanego R^2* wynosiła 0,08, co oznacza, że wyjaśniał 8% wariacji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 17.

Tabela 17. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z zachowaniami demokratycznymi trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	14,34	0,80	–	< 0,01
Zachowania demokratyczne	0,34	0,03	0,52	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	15,17	1,39	–	< 0,01
Zachowania demokratyczne	0,17	0,04	0,22	< 0,01
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,13	0,07	0,11	0,05

Wyniki analizy regresji wskazują, że zachowania demokratyczne trenera mają statystycznie istotny związek z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako sprawczego, przy czym wyższy poziom zachowań demokratycznych wiąże się z wyższym poziomem wspólnotowego klimatu ($\beta = 0,52$). Ponadto wspólnotowy klimat w klubie sportowym ma pozytywny i istotny statystycznie związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($\beta = 0,11$). Jednocześnie, wyniki analizy mediacji wykazały, że zachowania demokratyczne trenera mają bezpośredni, pozytywny i istotny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,17$, $SE = 0,03$, $p < 0,01$). Całkowity efekt zachowań demokratycznych na samoocenę efektywności sportowej: Total Effect = 0,22, $SE = 0,04$, $p < 0,01$. Wyniki

wskazują również, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między zachowaniami demokratycznymi trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,04$ [95% P.U.: 0.01, 0.09], $p = 0,038$. Z obliczonej proporcji efektu mediowanego wynika, że około 20,1% związku zachowań demokratycznych trenera z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez wspólnotowy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H12. Wspólnotowy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między zachowaniami demokratycznymi trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników. Zachowania demokratyczne mają zarówno bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej, jak i pośredni – za pośrednictwem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że wspólnotowy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

W celu przetestowania hipotezy H13, dotyczącej mediacyjnej roli wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku z udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a udzielanie informacji zwrotnej przez trenera pełniło rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(2, 391) = 13,49$; $p < 0,001$, a wartość *Skorygowanego* R^2 wynosiła 0,06, co oznacza, że wyjaśniał 6% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 18.

Tabela 18. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej udzielonej przez trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	9,44	0,96	–	< 0,01
Pozytywna informacja zwrotna	0,51	0,03	0,60	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	15,15	1,50	–	< 0,01
Pozytywna informacja zwrotna	0,14	0,06	0,14	0,02
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,16	0,07	0,14	0,02

Wyniki analizy regresji wskazują, że udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera mają statystycznie istotny związek z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego, przy czym wyższy poziom udzielania pozytywnych informacji zwrotnych wiąże się z wyższym poziomem wspólnotowego klimatu ($\beta = 0,60$). Ponadto wspólnotowy klimat w klubie sportowym ma pozytywny i istotny statystycznie związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($\beta = 0,14$). Jednocześnie, wyniki analizy mediacji wykazały, że udzielanie pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera mają bezpośredni, pozytywny i istotny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,14$, $SE = 0,03$, $p < 0,01$). Całkowity efekt udzielania pozytywnych informacji zwrotnych na samoocenę efektywności sportowej: Total Effect = 0,22, $SE = 0,06$, $p < 0,01$. Wyniki wskazują również, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między udzielaniem pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,09$ [95% P.U.: 0.01, 0.16], $p = 0,03$.

Z obliczonej proporcji efektu mediowanego wynika, że około 38% związku udzielania pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez wspólnotowy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H13. Wspólnotowy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między udzielaniem pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników. Udzielanie pozytywnych informacji zwrotnych ma bezpośredni związek zarówno samooceną efektywności sportowej, jak i pośredni – za pośrednictwem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że wspólnotowy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

W celu przetestowania hipotezy H14, dotyczącej mediacyjnej roli sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku trenowania i instruowania przez trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a trenowanie i instruowanie pełniło rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako sprawczego.

Model jako całość był istotny statystycznie: $F(2, 391) = 18,84$; $p = 0.0001$, a wartość *Skorygowanego* R^2 wynosiła 0,08, co oznacza, że wyjaśniał 8% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 19.

Tabela 19. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z trenowaniem i instruowaniem przez trenera z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	18,53	1,09	–	< 0,01
Trenowanie i instruowanie	0,08	0,03	0,15	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	12,58	1,72	–	< 0,01
Trenowanie i instruowanie	0,15	0,03	0,24	< 0,01
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,18	0,06	0,14	< 0,01

Wyniki analizy regresji wskazują, że trenowanie i instruowanie przez trenera mają statystycznie istotny związek z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako sprawczego, przy czym wyższy poziom trenowania i instruowania wiąże się z wyższym poziomem sprawczego klimatu ($\beta = 0,15$). Ponadto sprawczy klimat w klubie sportowym ma pozytywny i istotny statystycznie związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($\beta = 0,14$). Jednocześnie, wyniki analizy mediacji wykazały, że trenowanie i instruowanie przez trenera mają bezpośredni, pozytywny i istotny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,15$, $SE = 0,03$, $p < 0,01$). Całkowity efekt trenowania i instruowania na samoocenę efektywności sportowej: Total Effect = 0,16, $SE = 0,03$, $p < 0,01$. Wyniki wskazują również, że sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między trenowaniem i instruowaniem przez trenera, a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,01$ [95% P.U.: 0.003, 0.03], $p < 0,01$. Z obliczonej proporcji efektu

mediowanego wyniku, że około 8,1% związku trenowania i instruowania przez trenera z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez sprawczy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H14. Sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między trenowaniem i instruowaniem przez trenera, a samooceną efektywności sportowej zawodników. Trenowanie i instruowanie mają zarówno bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej, jak i pośredni – za pośrednictwem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że sprawczy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

Jak wykazały analizy, hipotezy dotyczące mediacyjnej roli klimatu wspólnotowego w związku zachowań przywódczych trenera, tj. związku zachowań demokratycznych oraz udzielania pozytywnej informacji zwrotnej z samooceną efektywności zawodników, zostały potwierdzone (zob. Tabela 20). Ponadto hipotezy dotyczące mediacyjnej roli klimatu sprawczego w klubie, w związkach zachowań autorytarnych i zachowań o charakterze trenowania i instruowania z samooceną efektywności zawodników, zostały potwierdzone.

Tabela 20. Podsumowanie bloku hipotez H11–H14.

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H11: Związek zachowań autorytarnych trenera z samooceną efektywności zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona
H12: Związek zachowań demokratycznych trenera z samooceną efektywności zawodników będzie mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona
H13: Związek udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z subiektywną oceną efektywności zawodników będzie mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona
H14: Związek trenowania i instruowania przez trenera z subiektywną oceną efektywności zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona

Celem hipotezy H15 było zbadanie, czy sprawczy klimat w klubie sportowym pełni rolę mediatora w związku między zachowaniami autorytarnymi trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników, przy czym mediacja ta jest moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa). Aby przetestować tę hipotezę, dopasowano model ścieżkowy, który wykazał bardzo dobre dopasowanie do danych: CFI = 0,99 oraz TLI = 0,97 – wartości powyżej 0,90 wskazują na świetne dopasowanie; RMSEA=0,030, z przedziałem ufności 90% [0,000; 0,141], również potwierdza bardzo dobre dopasowanie (wartości poniżej 0,080 są pożądane); SRMR=0,015 – wartość wskazuje na minimalne różnice między obserwowanymi, a przewidywanymi korelacjami.

Wyniki analizy wskazują, że zachowania autorytarne trenera mają istotny, pozytywny związek ze sprawczym klimatem w klubie sportowym ($B = 0,10$; $p = 0,02$). Wykazano także istotny efekt interakcji zachowań autorytarnych trenera i rodzaju dyscypliny sportowej ($B = 0,11$; $p < 0,01$). Wynik ten sugeruje, że związek zachowań autorytarnych trenera ze sprawczym klimatem w klubie jest silniejszy w dyscyplinach zespołowych, niż indywidualnych.

Sprawczy klimat w klubie ma również istotny, pozytywny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($B = 0,18$, $p < 0,01$). Ponadto zachowania autorytarne trenera mają istotny, bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od mediacji ($B = 0,11$; $p = 0,02$).

Efekt mediacyjny ($ZA \rightarrow SKS \rightarrow OES$) był istotnie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej. Wyniki wskazują, że mediacja była silniejsza w dyscyplinach zespołowych niż indywidualnych ($B = 0,02$; $p = 0,02$). Klasyczny efekt pośredni, bez uwzględnienia moderacji, był bliski istotności ($B = 0,02$; $p = 0,07$), co sugeruje, że mediacja

zachodzi głównie w kontekście moderacji. Oznacza to, że sprawczy klimat w klubie sportowym mediuje związek zachowań autorytarnych trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników tylko w takim zakresie, w jakim mediacja ta jest moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej.

Podsumowując, wyniki analizy wspierają hipotezę H15. Sprawczy klimat w klubie sportowym pełni rolę mediatora w relacji między zachowaniami autorytarnymi trenera, a samooceną efektywności sportowej zawodników. Efekt mediacyjny jest istotnie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej – mediacja jest silniejsza w dyscyplinach zespołowych niż w indywidualnych.

Celem hipotezy H16 było zbadanie, czy wspólnotowy klimat w klubie sportowym pełni rolę mediatora w związku między zachowaniami demokratycznymi trenera, a samooceną efektywności sportowej zawodników, przy czym mediacja ta miała być moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa). W celu przetestowania tej hipotezy zastosowano model analizy ścieżkowej, który wykazał mieszane dopasowanie do danych. Wartość współczynnika CFI wyniosła 0,93, co wskazuje na dobre dopasowanie (wartości $> 0,90$ są akceptowalne), jednak $RMSEA = 0,176$ (90% CI [0,100; 0,266]) przekracza zalecany próg 0,08, co sugeruje słabe dopasowanie modelu. Wartość $SRMR = 0,053$ wskazuje natomiast na niewielkie różnice między obserwowanymi, a przewidywanymi korelacjami (wartości $< 0,08$ są uznawane za dobre).

Wyniki analizy wskazują, że zachowania demokratyczne trenera były istotnie i pozytywnie związane ze wspólnotowym klimatem w klubie sportowym ($B = 0,36; p < 0,01$). Efekt interakcji między zachowaniami demokratycznymi a rodzajem dyscypliny sportowej okazał się nieistotny statystycznie ($B = -0,03; p = 0,05$), co sugeruje, że siła tego związku nie różni się istotnie między dyscyplinami indywidualnymi i zespołowymi.

Wspólnotowy klimat w klubie był istotnie i pozytywnie związany z samooceną efektywności sportowej zawodników ($B = 0,13, p < 0,05$). Ponadto zachowania demokratyczne trenera miały istotny bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od roli mediatora ($B = 0,17; p < 0,01$).

Efekt mediacyjny ($ZD \rightarrow WKS \rightarrow OES$) nie był istotnie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej ($B = -0,01; p = 0,17$), co oznacza, że siła mediacji nie różniła się istotnie w zależności od tego, czy zawodnik uprawia dyscyplinę indywidualną czy zespołową. Klasyczny efekt pośredni (bez uwzględnienia moderacji) był bliski istotności ($B = 0,05; p = 0,05$), co sugeruje istnienie słabej, ale potencjalnie znaczącej mediacji.

Podsumowując, wyniki te wskazują, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym może częściowo pośredniczyć w związku między zachowaniami demokratycznymi trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od rodzaju dyscypliny sportowej.

Celem hipotezy H17 było zbadanie, czy wspólnotowy klimat w klubie sportowym pełni rolę mediatora w związku między udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników oraz czy efekt ten jest moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa). Aby przetestować tę hipotezę, zastosowano model analizy ścieżkowej, który wykazał mieszane dopasowanie do danych. Wartość CFI wyniosła 0,96, co wskazuje na bardzo dobre dopasowanie modelu (wartości $> 0,90$ są pożądane). Wartość RMSEA = 0,147 (90% CI [0,073; 0,238]) sugeruje słabe dopasowanie modelu, ponieważ przekracza próg akceptowalności 0,08. Wartość SRMR = 0,047 wskazuje natomiast na bardzo dobre dopasowanie (wartości $< 0,08$ są uznawane za dobre).

Analiza wykazała, że udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera było istotnie i pozytywnie związane ze wspólnotowym klimatem w klubie sportowym ($B = 0,52$; $p < 0,01$). Interakcja między pozytywną informacją zwrotną a rodzajem dyscypliny okazała się statystycznie nieistotna ($B = -0,02$; $p = 0,13$), co oznacza, że siła tego związku nie różniła się istotnie między dyscyplinami indywidualnymi i zespołowymi.

Wspólnotowy klimat w klubie był również istotnie i pozytywnie związany z samooceną efektywności sportowej zawodników ($B = 0,16$; $p = 0,02$). Ponadto, udzielanie pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera było bezpośrednio związane z samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od efektu mediacyjnego ($B = 0,14$; $p = 0,02$).

Efekt mediacyjny (PIZ→WKS→OES) nie był istotnie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej ($B = -0,01$; $p = 0,20$), co oznacza, że siła mediacji nie różniła się w zależności od tego, czy zawodnik uprawia dyscyplinę indywidualną czy zespołową. Klasyczny efekt pośredni (bez uwzględnienia moderacji) był istotny ($B = 0,09$; $p < 0,05$), co sugeruje, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym pośredniczy w relacji między pozytywną informacją zwrotną i samooceną efektywności sportowej zawodników

Podsumowując, wyniki częściowo wspierają hipotezę H17. Potwierdzono istnienie efektu mediacyjnego wspólnotowego klimatu w klubie sportowym, jednak nie uzyskano dowodów na to, że efekt ten jest moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej.

Celem hipotezy H18 było zbadanie, czy sprawczy klimat w klubie sportowym pełni rolę mediatora w związku między trenowaniem i instruowaniem przez trenera a samooceną efektywności sportowej zawodników, przy czym mediacja ta miała być moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa). W celu przetestowania tej

hipotezy dopasowano model ścieżkowy, który wykazał bardzo dobre dopasowanie do danych. Wartość współczynnika CFI wynosiła 0,95, co wskazuje na dobre dopasowanie – (wartości > 0,90 są akceptowalne), jednak RMSEA = 0,106 (90% CI [0,034; 0,200]) przekracza zalecany próg 0,08, co sugeruje słabe dopasowanie do modelu. Wartość SRMR = 0,033 wskazuje na niewielkie różnice między obserwowanymi a przewidywanymi korelacjami (wartości < 0,08 są uznawane za dobre).

Analiza wykazała, że trenowanie i instruowanie przez trenera było istotnie i pozytywnie związane ze sprawczym klimatem w klubie sportowym ($B = 0,49$; $p = 0,05$). Interakcja między trenowaniem i instruowaniem a rodzajem dyscypliny sportowej okazała się istotna ($B = 0,07$; $p < 0,01$), co sugeruje, że siła tego związku różni się istotnie między dyscyplinami indywidualnymi i zespołowymi.

Sprawczy klimat w klubie był również istotnie i pozytywnie związany z samooceną efektywności sportowej zawodników ($B = 0,18$, $p < 0,01$). Ponadto, trenowanie i instruowanie przez trenera było bezpośrednio związane z samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od roli mediatora ($B = 0,15$; $p < 0,01$).

Efekt mediacyjny (TI → SKS → OES) był istotnie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej, co oznacza, że siła mediacji różniła się w zależności od tego, czy zawodnik uprawia dyscyplinę indywidualną czy zespołową ($B = 0,01$; $p < 0,01$). Klasyczny efekt pośredni (bez uwzględnienia moderacji) nie był istotny ($B < 0,01$; $p = 0,10$), co sugeruje, że sprawczy klimat w klubie sportowym nie pośredniczy w relacji między trenowaniem i instruowaniem a samooceną efektywności sportowej zawodników. Mediacja zachodzi głównie w kontekście moderacji.

Podsumowując, wyniki częściowo wspierają hipotezę H18. Nie potwierdzono istnienia efektu mediacyjnego sprawczego klimatu w klubie sportowym pośredniczy w relacji trenowania i instruowania a subiektywną samooceną efektywności, lecz uzyskano dowody na to, że efekt ten jest moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej.

Podsumowanie hipotez H15–H18 przedstawiono w Tabeli 21. Analizy wykazały, że hipotezy zakładające mediacyjną rolę klimatu wspólnotowego w klubie sportowym w relacjach między zachowaniami demokratycznymi oraz udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej a oceną efektywności zawodników, przy jednoczesnym założeniu moderacji przez rodzaj dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa), nie znalazły potwierdzenia (H16 i H17). Natomiast hipotezy dotyczące mediacyjnej roli klimatu sprawczego w relacjach między zachowaniami autorytarnymi oraz trenowaniem i instruowaniem a oceną efektywności zawodników, moderowanych rodzajem dyscypliny sportowej, zostały potwierdzone (H15 i H18).

Tabela 21. Podsumowanie bloku hipotez H15 – H18.

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H15: Mediacyjna rola sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań autorytarnych trenera z oceną efektywności moderowana będzie rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).	Potwierdzona
H16: Mediacyjna rola wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku zachowań demokratycznych trenera z oceną efektywności moderowana będzie rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).	Niepotwierdzona
H17: Mediacyjna rola wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z subiektywną oceną efektywności moderowana będzie rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).	Niepotwierdzona
H18: Mediacyjna rola sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku trenowania i instruowania przez trenera z subiektywną oceną efektywności moderowana będzie rodzajem dyscypliny sportowej (indywidualna vs zespołowa).	Potwierdzona

5.2.3. Zadanie 2c: Klimat a orientacja rywalizacyjna

W celu przetestowania hipotezy H19, zgodnie z którą im bardziej klimat w klubie sportowym jest postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy jest związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji z interakcją. Przed wykonaniem analizy, zmienne predyktory (motywacja zwyciężania – MOZ i sprawczy klimat w klubie sportowym – SKS) zostały wycentrowane, co oznacza odjęcie średniej od wartości każdej zmiennej. Wycentrowanie zmiennych miało na celu zmniejszenie współliniowości między głównymi efektami a interakcją oraz poprawę interpretowalności współczynników regresji – wartości głównych efektów można interpretować jako związek przy średnim poziomie drugiej zmiennej.

Model regresji wykazał, że efekt główny motywacji zwyciężania na samoocenę efektywności sportowej zawodników nie osiągnął konwencjonalnej istotności statystycznej (zob. Tabela 22). Główny efekt sprawczego klimatu w klubie był istotny statystycznie ($B = 0,18$; $p < 0,01$), co sugeruje, że bardziej sprawczy klimat w klubie sportowym wiąże się z wyższą samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od poziomu motywacji zwyciężania. Interakcja między motywacją zwyciężania a sprawczym klimatem (MOZ×SKS) okazała się nieistotna statystycznie ($B = 0,021$; $p = 0,19$), co wskazuje, że związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności sportowej zawodników nie zmienia się istotnie w zależności od postrzeganego poziomu sprawczego klimatu w klubie.

Model wyjaśnił 4.4% wariancji samooceny efektywności sportowej zawodników ($R^2 = 0,044$), przy czym poprawiona o liczbę predyktorów wartość (*Skorygowany* $R^2 = 0,038$)

wskazuje na umiarkowanie niski poziom dopasowania modelu. Ogółem, wynik testu $F(3,516) = 7,87$; $p < 0,01$) sugeruje, że model jako całość jest istotny statystycznie.

Tabela 22. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją zwyciężania z uwzględnieniem i bez uwzględnienia sprawczego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	22,94	0,25	–	< 0,01
Motywacja zwyciężania	0,17	0,09	0,10	0,06
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,18	0,06	0,15	< 0,01
Motywacja zwyciężania x Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,02	0,02	–	0,19

Podsumowując, analiza częściowo wspiera hipotezę H19, wskazując na istotny związek sprawczego klimatu w klubie sportowym z samooceną efektywności sportowej zawodników, jednak nie wykazano, aby klimat ten moderował związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności sportowej.

W celu przetestowania hipotezy H20, zgodnie z którą im bardziej klimat w klubie sportowym jest postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy jest związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji z interakcją. Przed wykonaniem analizy, zmienne predyktory (współzawodniczenie – WSP i sprawczy klimat w klubie sportowym – SKS) zostały wycentrowane, co oznacza odjęcie średniej od wartości każdej zmiennej. Wycentrowanie zmiennych miało na celu zmniejszenie współliniowości między głównymi efektami a interakcją oraz poprawę interpretowalności współczynników regresji – wartości głównych

efektów można interpretować jako związek przy średnim poziomie drugiej zmiennej (zob. Tabela 23).

Tabela 23. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej ze współzawodniczeniem z uwzględnieniem i bez uwzględnienia sprawczego klimatu w klubie sportowym

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	22,97	0,23	–	< 0,01
Współzawodniczenie	0,33	0,08	0,20	< 0,01
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,15	0,06	0,12	< 0,01
Współzawodniczenie x Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,02	0,02	–	0,19

Model regresji wykazał, że efekt główny współzawodniczenia na samoocenę efektywności sportowej zawodników osiągnął konwencjonalną istotność statystyczną. Główny efekt sprawczego klimatu w klubie był istotny statystycznie ($B = 0,15$; $p < 0,01$), co sugeruje, że bardziej sprawczy klimat w klubie sportowym wiąże się z wyższą samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od poziomu współzawodniczenia. Interakcja między współzawodniczeniem a sprawczym klimatem ($WSP \times SKS$) okazała się nieistotna statystycznie ($B = 0,02$; $p = 0,19$), co wskazuje, że związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności sportowej zawodników nie zmienia się istotnie w zależności od postrzeganego poziomu sprawczego klimatu w klubie.

Model wyjaśnił 6,5% wariancji samooceny efektywności sportowej zawodników ($R^2 = 0,065$), przy czym poprawiona o liczbę predyktorów wartość (*Skorygowany* $R^2 = 0,06$)

wskazuje na umiarkowanie niski poziom dopasowania modelu. Ogółem, wynik testu $F(3,516) = 12,11; p < 0,01$) sugeruje, że model jako całość jest istotny statystycznie.

Podsumowując, analiza częściowo wspiera hipotezę H20, wskazując na istotny związek sprawczego klimatu w klubie sportowym z samooceną efektywności sportowej zawodników. Ponadto wykazano, że klimat nie moderuje związku między współzawodniczeniem a samooceną efektywności sportowej.

W celu przetestowania hipotezy H21, zgodnie z którą im bardziej klimat w klubie sportowym jest postrzegany jako wspólnotowy, tym silniejszy jest związek między motywacją celu a samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji z interakcją. Przed wykonaniem analizy, zmienne predyktory (motywacja celu – MOZ i sprawczy klimat w klubie sportowym – SKS) zostały wycelowane, co oznacza odjęcie średniej od wartości każdej zmiennej. Wycelowanie zmiennych miało na celu zmniejszenie współliniowości między głównymi efektami a interakcją oraz poprawę interpretowalności współczynników regresji – wartości głównych efektów można interpretować jako związek przy średnim poziomie drugiej zmiennej (Tabela 24).

Tabela 24. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją celu z uwzględnieniem i bez uwzględnienia wspólnotowego klimatu w klubie sportowym

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		Standaryzowane współczynniki regresji	p
	B	SE	Beta	
Wyraz wolny	23,10	0,22	–	< 0,01
Motywacja celu	0,27	0,07	0,16	< 0,01
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,19	0,05	0,17	< 0,01
Motywacja celu x Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,03	0,03	–	0,056

Model regresji wykazał, że efekt główny motywacji celu na samoocenę efektywności sportowej zawodników osiągnął konwencjonalną istotność statystyczną. Główny efekt wspólnotowego klimatu w klubie był istotny statystycznie ($B = 0,19$; $p < 0,01$), co sugeruje, że bardziej wspólnotowy klimat w klubie sportowym wiąże się z wyższą samooceną efektywności sportowej zawodników, niezależnie od poziomu motywacji celu. Interakcja między motywacją celu a sprawczym klimatem ($MOZ \times SKS$) okazała się nieistotna statystycznie ($B = 0,03$; $p = 0,056$), co wskazuje, że związek między motywacją celu a samooceną efektywności sportowej zawodników nie zmienia się istotnie w zależności od postrzeganego poziomu wspólnotowego klimatu w klubie.

Model wyjaśnił 6,1% wariancji samooceny efektywności sportowej zawodników ($R^2 = 0,061$), przy czym poprawiona o liczbę predyktorów wartość (*Skorygowany* $R^2 = 0,06$) wskazuje na umiarkowanie niski poziom dopasowania modelu. Ogółem, wynik testu $F(3,516) = 11,24$; $p < 0,01$) sugeruje, że model jako całość jest istotny statystycznie.

Podsumowując, analiza częściowo wspiera hipotezę H21, wskazując na istotny związek wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z samooceną efektywności sportowej zawodników. Ponadto wykazano, że klimat nie moderuje związku między motywacją celu a samooceną efektywności sportowej.

W Tabeli 25 zestawiono podsumowanie bloku hipotez H19 – H21. Wyniki analiz pokazały, że hipotezy dotyczące moderacyjnej roli klimatu w klubie sportowym w związkach motywacji zwyciężania, współzawodniczenia i motywacji celu z samooceną efektywności zawodników nie zostały potwierdzone.

Tabela 25. Podsumowanie bloku hipotez H19 – H21.

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H19: Im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy będzie związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności zawodników.	Niepotwierdzona
H20: Im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy będzie związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności zawodników.	Niepotwierdzona
H21: Im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako wspólnotowy, tym silniejszy będzie związek między motywacją celu a samooceną efektywności zawodników.	Niepotwierdzona

W celu przetestowania hipotezy H22, dotyczącej mediacyjnej roli sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku motywacji zwyciężania z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a motywacja zwyciężania pełniła rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako sprawczego.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(2, 517) = 10,93$; $p < 0,001$, a wartość *Skorygowanego R^2* wynosiła 0,04, co oznacza, że wyjaśniał 4% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 26.

Tabela 26. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją zwyciężania z uwzględnieniem i bez uwzględnieniem sprawczego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		p
	B	SE	
Wyraz wolny	10,20	0,88	< 0,01
Motywacja zwyciężania	0,74	0,05	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		p
	B	SE	
Wyraz wolny	16,78	1,40	< 0,01
Motywacja zwyciężania	0,13	0,09	0,12
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,18	0,06	< 0,01

Wyniki analizy regresji wskazują, że motywacja zwyciężania nie ma statystycznie istotnego związku z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako sprawczego ($\beta = 0,13$). Natomiast sprawczy klimat w klubie sportowym ma pozytywny i istotny statystycznie związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($\beta = 0,18$). Jednocześnie, wyniki analizy mediacji wykazały, że motywacja zwyciężania nie ma bezpośredniego istotnego związku z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,14$, $SE = 0,09$, $p = 0,12$). Całkowity efekt motywacji zwyciężania na samoocenę efektywności sportowej: Total Effect = 0,27, $SE = 0,05$, $p < 0,01$. Wyniki wskazują również, że sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,13$ [95% P.U.: 0.005, 0.22], $p < 0,01$. Z obliczonej proporcji efektu mediowanego wynika, że około 49,55% związku motywacji zwyciężania z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez sprawczy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H22. Sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między motywacją zwyciężania a samooceną

efektywności sportowej zawodników. Motywacja zwyciężania nie ma bezpośredniego związku z samooceną efektywności sportowej, natomiast ma pośredni – za pośrednictwem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że sprawczy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

W celu sprawdzenia hipotezy H23, dotyczącej mediacyjnej roli sprawczego klimatu w klubie sportowym w związku współzawodniczenia z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a współzawodniczenie pełniło rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako sprawczego.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(2, 517) = 17,28$; $p < 0,001$, a wartość *Skorygowanego* R^2 wynosiła 0,06, co oznacza, że wyjaśniał 6% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 27.

Tabela 27. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z współzawodniczeniem z uwzględnieniem i bez uwzględnieniem sprawczego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		p
	B	SE	
Wyraz wolny	13,57	0,93	< 0,01
Współzawodniczenie	0,55	0,06	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		p
	B	SE	
Wyraz wolny	14,92	1,41	< 0,01
Współzawodniczenie	0,30	0,08	< 0,01
Sprawczy klimat w klubie sportowym	0,14	0,06	< 0,01

Hipoteza H23 zakładała, że związek współzawodniczenia z samooceną efektywności sportowej zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym. Wyniki analizy regresji wskazują, że współzawodniczenie ma statystycznie istotny związek z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako sprawczego ($\beta = 0,30$). Natomiast sprawczy klimat w klubie sportowym ma pozytywny i istotny statystycznie związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($\beta = 0,14$). Jednocześnie, wyniki analizy mediacji wykazały, że współzawodniczenie ma bezpośredni, pozytywny i istotny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,30$, $SE = 0,08$, $p < 0,01$). Całkowity efekt współzawodniczenia na samoocenę efektywności sportowej: Total Effect = 0,38, $SE = 0,06$, $p < 0,01$. Wyniki wskazują również, że sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,08$ [95% P.U.: 0.02, 0.15], $p < 0,01$. Z obliczonej proporcji efektu mediowanego wynika, że około 21% związku motywacji zwyciężania z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez sprawczy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H23. Sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności sportowej zawodników. Współzawodniczenie ma zarówno bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej, jak i pośredni – za pośrednictwem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że sprawczy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

W celu przetestowania hipotezy H24, dotyczącej mediacyjnej roli wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w związku motywacji celu z samooceną efektywności sportowej zawodników, przeprowadzono analizę regresji liniowej, w której samoocena efektywności sportowej zawodników była zmienną zależną, a motywacja celu pełniła rolę głównego predyktora. W modelu uwzględniono także postrzeganie klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego.

Model jako całość był istotny statystycznie, $F(2, 517) = 19,44$; $p < 0,001$, a wartość *Skorygowanego R^2* wynosiła 0,07, co oznacza, że wyjaśniał 7% wariancji samooceny efektywności sportowej. Szczegółowe wyniki analizy regresji, w tym współczynniki, zestawiono w Tabeli 28.

Tabela 28. Wyniki analizy regresji – model testujący związek samooceny efektywności sportowej z motywacją celu z uwzględnieniem i bez uwzględnieniem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym.

Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		p
	B	SE	
Wyraz wolny	17,39	1,32	< 0,01
Motywacja celu	0,33	0,08	< 0,01
Predyktor	Niestandaryzowane współczynniki regresji		p
	B	SE	
Wyraz wolny	12,50	1,71	< 0,01
Motywacja celu	0,42	0,09	< 0,01
Wspólnotowy klimat w klubie sportowym	0,14	0,05	< 0,01

Wyniki analizy regresji wskazują, że motywacja celu ma statystycznie istotny związek z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego ($\beta = 0,42$). Jednocześnie, wspólnotowy klimat w klubie sportowym ma pozytywny i istotny statystycznie związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($\beta = 0,14$). Wyniki analizy mediacji wykazały, że motywacja celu ma bezpośredni, pozytywny i istotny związek z samooceną efektywności sportowej zawodników ($ADE = 0,43$, $SE = 0,09$, $p < 0,01$). Całkowity efekt motywacji celu na samoocenę efektywności sportowej: Total Effect = 0,47, $SE = 0,08$, $p < 0,01$. Wyniki wskazują również, że wspólnotowy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między motywacją celu a samooceną efektywności sportowej zawodników: $ACME = 0,05$ [95% P.U.: 0.01, 0.09], $p < 0,01$. Z obliczonej proporcji efektu mediowanego wynika, że około 9,9% związku motywacji celu z samooceną efektywności sportowej jest wyjaśniane poprzez wspólnotowy klimat w klubie.

Podsumowując, wyniki analiz wspierają hipotezę H24. Wspólnotowy klimat w klubie sportowym częściowo mediuje związek między motywacją celu a samooceną efektywności

sportowej zawodników. Motywacja celu ma zarówno bezpośredni związek z samooceną efektywności sportowej, jak i pośredni – za pośrednictwem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym. Efekty te są statystycznie istotne, a proporcja mediacji sugeruje, że wspólnotowy klimat w klubie odgrywa istotną, choć częściową, rolę w tym mechanizmie.

W Tabeli 29 zestawiono podsumowanie bloku hipotez H22 – H24. Wyniki analiz pokazały, że hipotezy dotyczące mediacyjnej roli klimatu w klubie sportowym w związkach motywacji zwyciężania, współzawodniczenia i motywacji celu z samooceną efektywności zawodników zostały potwierdzone.

Tabela 29. Podsumowanie bloku hipotez H22 – H24

Hipoteza	Weryfikacja hipotezy
H22: Związek pomiędzy motywacją zwyciężania a samooceną efektywności zawodników będzie mediowany poprzez sprawczy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona
H23: Związek pomiędzy współzawodniczeniem a samooceną efektywności zawodników będzie mediowany poprzez sprawczy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona
H24: Związek pomiędzy motywacją celu a samooceną efektywności zawodników będzie mediowany poprzez wspólnotowy klimat w klubie sportowym.	Potwierdzona

5.3. *Zadanie 3: Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego*

klimatu w klubie sportowym a wybrane zmienne

demograficzne

Celem zadania 3 była analiza postrzegania sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym w odniesieniu do wybranych zmiennych demograficznych. Sprawdzone, czy postrzeganie klimatu różni się w grupach w zależności wybranych zmiennych

demograficznych. Uwzględniono w analizach rolę płci czy rodzaju trenowanej dyscypliny sportowej. Porównywano grupy sportowców otrzymujących wynagrodzenie w klubie oraz stypendium, a także ich wykształcenie. Do analiz włączono również wielkość miejsca zamieszkania, poziom rywalizacji oraz wielkość klubu sportowego. Ponadto porównywano średnie wyniku postrzeganego klimatu w klubie sportowym z uwzględnieniem stażu treningowego, stażu w obecnym klubie sportowym, a także liczby godzin treningu w tygodniu.

5.3.1. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a płeć

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy kobietami a mężczyznami. W tym celu przeprowadzono test t-Studenta dla dwóch niezależnych grup z korektą na nierówność wariancji Welch'a.

Wyniki testu wskazują na istotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach kobiet i mężczyzn ($t = -4,82$; $df = 293,04$; $p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku różnic średnich w obu grupach. Średni wynik w grupie kobiet wyniósł $M = 21,33$ ($SD = 4,33$), podczas gdy w grupie mężczyzn średni wynik był wyższy i wyniósł $M = 23,27$ ($SD = 4,07$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że mężczyźni bardziej niż kobiety spostrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy. W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie odnotowano istotnych różnic w wynikach uzyskiwanych przez kobiety ($M = 23,44$; $SD = 4,68$) i mężczyzn ($M = 23,10$; $SD = 4,42$), ($t = 0,79$; $df = 294,93$; $p = 0,43$).

5.3.2. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a rodzaj trenowanej dyscypliny sportowej

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy zawodnikami trenującymi dyscyplinę zespołową i indywidualną. W tym celu przeprowadzono test t-Studenta dla dwóch niezależnych grup z korektą na nierówność wariancji Welch'a.

Wyniki testu wskazują na istotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach sportowców dyscyplin zespołowych i indywidualnych ($t = -7,66$; $df = 134,81$; $p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku różnic średnich w obu grupach. Średni wynik w grupie sportowców dyscyplin zespołowych wyniósł $M = 23,38$ ($SD = 3,88$), podczas gdy w grupie sportowców indywidualnych średni wynik był niższy i wyniósł $M = 19,66$ ($SD = 4,45$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że sportowcy dyscyplin zespołowych bardziej niż zawodnicy dyscyplin indywidualnych spostrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy.

W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym odnotowano również istotną statystycznie różnicę między sportowcami dyscyplin zespołowych i indywidualnych ($t = 4,85$; $df = 171,74$; $p < 0,01$). Średni wynik w grupie sportowców dyscyplin zespołowych wyniósł $M = 22,80$ ($SD = 4,57$), podczas gdy w grupie sportowców indywidualnych średni wynik był wyższy i wyniósł $M = 24,93$ ($SD = 3,77$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że sportowcy dyscyplin indywidualnych bardziej niż dyscyplin zespołowych spostrzegają klimat w klubie sportowym jako wspólnotowy.

5.3.3. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a otrzymywanie wynagrodzenia

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy sportowcami, którzy otrzymują wynagrodzenie oraz tymi, którzy wynagrodzenia nie otrzymują. W tym celu przeprowadzono test t-Studenta dla dwóch niezależnych grup z korektą na nierówność wariancji Welch'a.

Wyniki testu wskazują na istotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach sportowców otrzymujących wynagrodzenie i tych którzy wynagrodzenia nie otrzymują ($t = -11,14$; $df = 475,82$; $p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku średnich różnic w obu grupach. Średni wynik w grupie zawodników otrzymujących wyniósł $M = 24,45$ ($SD = 3,43$), podczas gdy w grupie zawodników nieotrzymujących wynagrodzenia średni wynik był niższy i wyniósł $M = 20,69$ ($SD = 4,20$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że zawodnicy, którzy otrzymują wynagrodzenie bardziej niż ci, którzy wynagrodzenia nie otrzymują, postrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy. W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym również odnotowano istotną statystycznie różnicę między sportowcami dyscyplin zespołowych i indywidualnych ($t = 5,00$; $df = 521$; $p < 0,01$). Średni wynik w grupie sportowców otrzymujących wynagrodzenie wyniósł $M = 22,30$ ($SD = 4,62$), podczas gdy w grupie sportowców nieotrzymujących wynagrodzenia średni wynik był wyższy i wyniósł $M = 24,21$ ($SD = 4,14$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że sportowcy, którzy nie otrzymują wynagrodzenia bardziej niż ci, którzy wynagrodzenie otrzymują postrzegają klimat w klubie sportowym jako wspólnotowy.

5.3.4. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a otrzymywanie stypendium

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy sportowcami, którzy otrzymują stypendium oraz tymi, którzy stypendium nie otrzymują. W tym celu przeprowadzono test t-Studenta dla dwóch niezależnych grup z korektą na nierówność wariancji Welch'a.

Wyniki testu wskazują na nieistotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach sportowców otrzymujących i nieotrzymujących stypendium ($t = 0,54$; $df = 93,72$; $p = 0,60$), co nie pozwala odrzucić hipotezy zerowej o braku różnic średnich w obu grupach. Średni wynik w grupie otrzymującej stypendium wyniósł $M = 22,44$ ($SD = 3,64$), podczas gdy w grupie sportowców nieotrzymujących stypendium średni wynik był podobny $M = 22,70$ ($SD = 4,33$). Również w przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie odnotowano istotnych różnic w wynikach uzyskiwanych przez sportowców otrzymujących stypendium ($M = 23,70$; $SD = 4,26$) i tych, którzy nie otrzymują ($M = 23,13$; $SD = 4,54$), ($t = -1,00$; $df = 87,73$; $p = 0,32$).

5.3.5. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wykształcenie sportowców

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy sportowcami

mającymi różne wykształcenie tj. podstawowe lub zawodowe, średnie lub wyższe. W celu weryfikacji zastosowano analizę wariancji ANOVA.

Wyniki testu wskazują na nieistotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach sportowców o wykształceniu podstawowym, średnim i wysokim ($F(2, 391) = 0,98; p = 0,38$), co nie pozwala odrzucić hipotezy zerowej o braku różnic średnich w obu grupach. Średni wynik w grupie sportowców posiadających wykształcenie podstawowe lub zawodowe wyniósł $M = 20,9$ ($SD = 4,29$), w grupie sportowców ze średnim wykształceniem średni wynik był tylko marginalia wyższy i wyniósł $M = 21,7$ ($SD = 4,14$), podobnie jak w grupie sportowców mających wyższe wykształcenie ($M = 21,8; SD = 3,91$). W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym również nie odnotowano istotnych różnic w wynikach uzyskiwanych przez sportowców z podstawowym lub zawodowym wykształceniem ($M = 23,9; SD = 3,99$), z wykształceniem średnim ($M = 23,7; SD = 4,06$) oraz z wykształceniem wyższym ($M = 23,3; SD = 5,37$), ($F(2, 391) = 0,44; p = 0,64$).

5.3.6. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wielkość miejsca zamieszkania

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy sportowcami mieszkającymi na wsi, w małych miastach, średnich miastach oraz dużych miastach. Weryfikacji dokonano przy użyciu analizy wariancji ANOVA.

Wyniki analizy wykazały istotne statystycznie różnice w średnich wynikach sprawczego klimatu w klubie sportowym w zależności od wielkości miejsca zamieszkania

($F(3, 519) = 2,96; p = 0,03$). Średni wynik w grupie sportowców mieszkających na wsi wyniósł $M = 22,1$ ($SD = 3,55$), w małych miastach $M = 22,3$ ($SD = 3,99$), w średnich miastach $M = 22,4$ ($SD = 4,66$), natomiast w dużych miastach $M = 23,4$ ($SD = 4,42$). Różnice te wskazują, że sportowcy z dużych miast w większym stopniu niż sportowcy z mniejszych miejscowości postrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy.

W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie stwierdzono istotnych różnic pomiędzy grupami ($F(3, 519) = 2,45; p = 0,06$). Średnie wyniki wyniosły odpowiednio: sportowcy ze wsi $M = 24,1$ ($SD = 4,12$), z małych miast $M = 23,1$ ($SD = 3,89$), ze średnich miast $M = 23,1$ ($SD = 5,12$), a z dużych miast $M = 22,7$ ($SD = 4,51$).

5.3.7. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a poziom rywalizacji

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy sportowcami rywalizujących na krajowym, europejskim i światowym poziomie rywalizacji. W celu weryfikacji zastosowano analizę wariancji ANOVA.

Wyniki testu wskazują na istotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach rywalizujących na różnym poziomie rywalizacji ($F(2, 520) = 5,82; p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku różnic średnich w grupach. Średni wynik w grupie sportowców rywalizujących na krajowym poziomie wyniósł $M = 22,8$ ($SD = 4,21$), w grupie sportowców rywalizujących na poziomie europejskim wyniósł $M = 22,3$ ($SD = 3,99$), w grupie sportowców ze średnich miast wynik wyniósł $M = 22,6$ ($SD = 4,59$), natomiast w grupie sportowców rywalizujących na poziomie

światowym wynik był niższy i wyniósł $M = 20,1$ ($SD = 3,99$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że sportowcy rywalizujący na poziomie światowym mniej niż ci, którzy rywalizują na poziomie krajowym i europejskim spostrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy.

W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie odnotowano istotnych różnic w wynikach uzyskiwanych przez sportowców rywalizujących na poziomie krajowym ($M = 23,2$; $SD = 4,49$), europejskim ($M = 23,8$; $SD = 4,66$) oraz światowym ($M = 23,4$; $SD = 4,70$), ($F(2, 520) = 0,15$; $p = 0,86$).

5.3.8. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wielkość klubu sportowego

Celem analizy było sprawdzenie, czy średnie wyniki postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym różnią się istotnie pomiędzy sportowcami, którzy są członkami klubów małych (do 50 osób), średnich (od 51 do 100 osób) i dużych (powyżej 100 osób) pod względem liczby członków. W celu weryfikacji zastosowano analizę wariancji ANOVA.

Wyniki testu wskazują na istotną statystycznie różnicę między średnimi wynikami sprawczego klimatu w klubie sportowym w grupach sportowców małych, średnich i dużych klubów sportowych ($F(2, 520) = 14,49$; $p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku różnic średnich w obu grupach. Średni wynik w grupie sportowców z małych klubów sportowych wyniósł $M = 21,9$ ($SD = 4,05$), w grupie sportowców ze średnich klubów sportowych wyniósł $M = 21,9$ ($SD = 3,97$), natomiast w grupie sportowców z dużych klubów sportowych wynik był wyższy i wyniósł $M = 23,9$ ($SD = 4,31$). Istotna różnica między średnimi wskazuje, że

sportowcy z dużych klubów bardziej niż ci z małych i średnich pod względem wielkości spostrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy.

W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie odnotowano istotnych różnic w wynikach uzyskiwanych przez sportowców z małych ($M = 23,6$; $SD = 4,54$), średnich ($M = 22,5$; $SD = 4,51$) oraz dużych klubów sportowych ($M = 23,0$; $SD = 4,43$), ($F(2, 520) = 1,91$; $p = 0,12$).

5.3.9. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a wiek

Celem analizy było sprawdzenie czy postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym jest związane z wiekiem. W tym celu przeprowadzono analizę korelacji Spearmana.

Wyniki testu wskazują na istotny statystycznie związek między sprawczym klimatem w klubie sportowym a wiekiem ($\rho = 0,12$; $p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku związku obu zmiennych. Istotna różnica wskazuje słaby dodatni związek między postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym a wiekiem. W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie odnotowano istotnego związku z wiekiem ($\rho = -0,03$; $p = 0,54$).

5.3.10. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a staż trenowania

Celem analizy było sprawdzenie czy postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym jest związane ze stażem trenowania. W tym celu przeprowadzono analizę korelacji Spearmana.

Wyniki testu wskazują na istotny statystycznie związek między sprawczym klimatem w klubie sportowym a wiekiem ($\rho = 0,30; p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku związku obu zmiennych. Istotna różnica wskazuje umiarkowany dodatni związek między postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym a wiekiem. W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym również odnotowano istotny związek ze stażem trenowania ($\rho = -0,12; p < 0,01$). Związek ten jest słaby ujemny.

5.3.11. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a staż w obecnym klubie sportowym

Celem analizy było sprawdzenie czy postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym jest związane ze stażem w klubie sportowym. W tym celu przeprowadzono analizę korelacji Spearmana.

Wyniki testu wskazują na istotny statystycznie związek między sprawczym klimatem w klubie sportowym a stażem w klubie sportowym ($\rho = -0,09; p = 0,05$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku związku obu zmiennych. Istotna różnica wskazuje słaby ujemny związek między postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym a stażem

w klubie sportowym. W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym nie odnotowano istotnego związku ze stażem w klubie sportowym ($\rho = 0,03$; $p = 0,54$).

5.3.12. Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym a liczba godzin w tygodniu poświęcanych na trening w swoim klubie sportowym

Celem analizy było sprawdzenie czy postrzeganie sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym jest związane z liczbą godzin treningowych w tygodniu. W tym celu przeprowadzono analizę korelacji Spearmana.

Wyniki testu wskazują na istotny statystycznie związek między sprawczym klimatem w klubie sportowym a wiekiem ($\rho = 0,36$; $p < 0,01$), co pozwala odrzucić hipotezę zerową o braku związku obu zmiennych. Istotna różnica wskazuje umiarkowany dodatni związek między postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym a wiekiem. W przypadku wspólnotowego klimatu w klubie sportowym również odnotowano istotny związek z liczbą godzin treningowych w tygodniu ($\rho = -0,09$; $p = 0,03$). Wykazano związek słaby ujemny.

5.4. Podsumowanie związków sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z wybranymi zmiennymi demograficznymi

Jak pokazano w przedstawionych analizach środowisko może oddziaływać na czynniki psychologiczne oraz być postrzegane w różny sposób w zależności od członków

grupy, którzy ją tworzą. W analizach uwzględniono postrzeganie klimatu w klubie sportowym od różnych zmiennych demograficznych tj. płci, wieku, rodzaju trenowanej dyscypliny sportowej, wykształcenia, stażu treningowego, stażu w obecnym klubie sportowym, liczby godzin treningu w tygodniu, miejsca zamieszkania, poziomu rywalizacji, wielkości klubu sportowego, a także czynników finansowych takich jak: faktu otrzymywania wynagrodzenia czy stypendium.

W tabeli 30 umieszczono podsumowanie analiz porównania średnich wyników postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym ze względu na płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej, długość stażu treningowego, stażu w obecnym klubie oraz liczby godzin treningu w tygodniu. W tabeli zaprezentowano grupy, które osiągnęły wyższy średni wynik, a także uwzględniono informacje o braku istotnych różnic.

Tabela 30. Różnice między postrzeganiem klimatu sprawczego i wspólnotowego ze względu na płeć, wiek, rodzaj dyscypliny sportowej, stażu treningowego, stażu w obecnym klubie oraz liczby godzin treningu w tygodniu.

Zmienna demograficzna	Klimat sprawczy	Klimat wspólnotowy
Płeć	Mężczyźni	Brak istotnych różnic
Wiek	Słaby dodatni związek z wiekiem	Brak istotnych różnic
Rodzaj dyscypliny sportowej	Sportowcy dyscyplin zespołowych	Sportowcy dyscyplin indywidualnych
Staż treningowy	Umiarkowany dodatni związek ze stażem	Słaby dodatni związek ze stażem
Staż w obecnym klubie sportowym	Słaby ujemny związek ze stażem w obecnym klubie	Brak istotnych różnic
Liczba godzin treningowych w tygodniu	Umiarkowany dodatni związek	Słaby ujemny związek

Analiza pokazała, że klimat sprawczy był silniej postrzegany w grupie mężczyzn niż kobiety, przez zawodników dyscyplin zespołowych w porównaniu do zawodników dyscyplin indywidualnych. Sprawczy klimat w klubie wykazuje dodatnie związki z wiekiem, stażem treningowym i liczbą godzin treningowych w tygodniu. Ujemny związek sprawczego klimatu został wykazany ze stażem w obecnym klubie sportowym. Wspólnotowy klimat w klubie był silniej postrzegany w grupie sportowców indywidualnych. Dodatni związek został wykazany z ogólnym stażem treningowym, natomiast związek ujemny z liczbą godzin treningów w tygodniu. Porównania ze względu na płeć, wiek i staż w obecnym klubie sportowym nie wykazały istotnych różnic statystycznych.

W tabeli 31 umieszczono posumowanie analiz porównania średnich wyników postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym ze względu na miejsce zamieszkania, poziom rywalizacji i wielkość klubu sportowego. W tabeli zaprezentowano grupy, które osiągnęły wyższy średni wynik, lub informacje o braku istotnych różnic

Tabela 31. Różnice między postrzeganiem klimatu sprawczego i wspólnotowego ze względu na miejsce zamieszkania, poziom rywalizacji oraz wielkość klubu sportowego.

Zmienna	Klimat sprawczy	Klimat wspólnotowy
Miejsce zamieszkania	Sportowcy z dużych miast	Brak istotnych różnic
Poziom rywalizacji	Poziom krajowy	Brak istotnych różnic
Wielkość klubu sportowego	Kluby sportowe > 100 osób	Brak istotnych różnic

Analiza pokazała, że klimat sprawczy był silniej postrzegany w sportowców z dużych miast (powyżej 200 tys. mieszkańców). Silniej spostrzegali go sportowcy rywalizujący na poziomie krajowym niż ci, którzy rywalizują na poziomie regionalnym czy międzynarodowym. Okazało się, że również wielkość klubu sportowego ma znaczenie na

spostrzegana klimatu – sportowcy z klubów sportowych powyżej 100 osób, w porównaniu z zawodnikami mniejszych klubów, silniej postrzegali klimat sprawczy. Dla wspólnotowego klimatu w klubie nie wykazano istotnych różnic.

W tabeli 32 umieszczono posumowanie analiz porównania średnich wyników postrzeganego sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym ze względu na wykształcenie, fakt otrzymywania wynagrodzenia oraz otrzymywania stypendium. W tabeli zaprezentowano grupy, które osiągnęły wyższy średni wynik lub informacje o braku istotnych różnic.

Tabela 32. Różnice między postrzeganiem klimatu sprawczego i wspólnotowego ze względu na otrzymywanie wynagrodzenia, otrzymywanie stypendium i wykształcenie.

Zmienna	Klimat sprawczy	Klimat wspólnotowy
Otrzymywanie wynagrodzenia	Sportowcy otrzymujący wynagrodzenie	Sportowcy nieotrzymujących wynagrodzenia
Otrzymywanie stypendium	Brak istotnych różnic	Brak istotnych różnic
Wykształcenie	Brak istotnych różnic	Brak istotnych różnic

Analiza pokazała, że klimat sprawczy był silniej postrzegany w grupie sportowców, którzy otrzymują wynagrodzenie z klubu, w porównaniu z tymi, którzy wynagrodzenia nie otrzymują. Zarówno z faktem otrzymywania stypendium jak i wykształceniem nie wykazano istotnych różnic statystycznych. Wspólnotowy klimat w klubie był silniej postrzegany w grupie sportowców, którzy nie otrzymują wynagrodzenia. Ponownie, z faktem otrzymywania stypendium jak i wykształceniem nie wykazano istotnych różnic statystycznych.

Rozdział 6

Dyskusja

Nie ulega wątpliwości, że sport przyczynia się do integracji społecznej i pełni w tym zakresie znaczącą rolę (Grabowski, 2020). Dostępne już narzędzia polskie najczęściej koncentrują się na pomiarze klimatu w drużynie rozumianej jako przedstawiciele dyscypliny zespołowej, tworzących tę samą drużynę i razem rywalizującą (Wałach-Biśta, 2019). Pomijany jest aspekt funkcjonowania sportowca dyscypliny indywidualnej w klubie sportowym, rozumianym jako organizacja. Jednak funkcjonowanie w instytucji sportowej wiąże się z przyjmowaniem konkretnej roli społecznej, tworzeniem relacji oraz rozumieniem zależności społecznych.

W sporcie zinstytucjonalizowanym rzadko kiedy występuje sytuacja, że sportowiec trenuje całkowicie samodzielnie, ale robi to w ramach współpracy z zespołem trenerskim, z przypisaniem do konkretnego klubu sportowego lub organizacji. Treningi również odbywają się w obecności innych zawodników. Proces treningowy może być zindywidualizowany, jednak część jednostek treningowych odbywa się wspólnie. Na tworzenie klimatu odczuwanego przez sportowca mają wpływ w dużej mierze trenerzy, a we wcześniejszych etapach kariery sportowej również rodzice i osoby wspierające (Harwood i in, 2015), a także sami zawodnicy (Ntoumanis i Vazou, 2005), jak i inni pracownicy klubu, osoby zarządzające oraz otoczenie klubowe, jednak bardzo trudne jest konkretne i dokładne wyróżnienie siły oddziaływań każdego z czynników, bo jest to powiązane jednostkowo. Właśnie to podejście pomogło opracować przedstawione wcześniej analizy.

Celem niniejszych badań było wieloaspektowe przyjrzenie się funkcjonowaniu klimatu psychologicznego w klubach sportowych, ze szczególnym uwzględnieniem jego

wymiarów: wspólnotowego i sprawczego. W pierwszym etapie skoncentrowano się na opracowaniu i psychometrycznej walidacji nowego narzędzia pomiarowego dostosowanego do kontekstu sportowego. Kolejne etapy dotyczyły empirycznego testowania uwarunkowań i konsekwencji obu wymiarów klimatu, w tym ich powiązań z subiektywną oceną efektywności zawodników, zachowaniami trenerskimi oraz orientacją rywalizacyjną. Dodatkowo eksplorowano, w jaki sposób klimat w klubie sportowym różnicuje się w zależności od wybranych zmiennych demograficznych i sportowych.

W przedstawionej pracy dokonano podziału na trzy główne bloki hipotez zawierające analizy dotyczące związku wspólnotowego i sprawczego klimatu w sporcie z efektywnością subiektywną i obiektywną, zachowań trenera z klimatem postrzeganym w klubie sportowym oraz orientacji rywalizacyjnej z klimatem postrzeganym w klubie sportowym.

6.1. *Zadanie 1: Psychomotoryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym*

Pierwszym celem badawczym była psychometryczna walidacja narzędzia do pomiaru wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym, opracowanego na podstawie Skali Klimatu w Miejscu Pracy (Jurek i Olech, 2024). W tym celu dostosowano treść pozycji kwestionariusza do kontekstu sportowego, dbając o ich zrozumiałość zarówno dla zawodników, jak i trenerów czy specjalistów pracujących w środowisku sportowym.

W ramach wstępnych analiz potwierdzono, że narzędzie trafnie odzwierciedla zakładane konstrukty, a jego struktura opiera się na dwóch niezależnych wymiarach: klimacie sprawczym i wspólnotowym. Wyniki wskazują, że zaproponowana forma skali pozwala na

wiarygodny i rzetelny pomiar tych dwóch aspektów klimatu w klubie sportowym. Przeprowadzone badania potwierdziły jej trafność i rzetelność, a także zasadność zastosowania, zarówno wśród sportowców uprawiających dyscypliny indywidualne, jak i zespołowe.

Narzędzie to stanowi nową propozycję w obszarze psychologii sportu, odpowiadającą na potrzeby zarówno badawcze, jak i praktyczne. Jego zaletą jest relatywnie niska liczba stwierdzeń umożliwiających szybki pomiar, co w środowisku sportowym jest bardzo pożądane (Horvath i Röthlin, 2018). W odróżnieniu od istniejących narzędzi koncentrujących się na klimacie zorientowanym na ego lub mistrzostwo, niniejsza skala wprowadza perspektywę wspólnotowości, zbliżoną do koncepcji „*caring climate*”. Dotychczas była ona badana głównie w kontekście dzieci i młodzieży (Fry & Gano-Overway, 2010; Hogue, 2024), natomiast zaprezentowane narzędzie umożliwia analizę tego aspektu także wśród dorosłych sportowców.

6.2. Zadanie 2a: Związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością zawodników

Tak jak zostało wspomniane, hipotezy badawcze zostały podzielone na bloki, co pozwoliło na systematyczne porządkowanie kolejnych analiz i przejrzyste przedstawienie wyników. Zdecydowano się na strategię analityczną obejmującą równoległe testowanie roli klimatu sprawczego i wspólnotowego w każdej z analiz, aby uchwycić zarówno aspekt ukierunkowany na realizację celów i efektywność (klimat sprawczy), jak i aspekt budowania relacji oraz współpracy (klimat wspólnotowy). Przyjęcie tej strategii umożliwia pełniejsze zobrazowanie mechanizmów funkcjonowania klimatu w klubie sportowym i jego powiązań z zachowaniami trenera oraz subiektywną oceną efektywności sportowej zawodników.

Dla większej przejrzystości całość hipotez wraz z ich przyporządkowaniem do bloków oraz przewidywanymi zależnościami przedstawiono w Ryc. 1, która stanowi graficzne podsumowanie weryfikacji hipotez testowanych w pracy. Dzięki temu układ analiz można odczytywać zarówno w wymiarze narracyjnym (opis poszczególnych bloków), jak i wizualnym (syntetyczne ujęcie zależności w formie schematu).

Rycina 1. Graficzne podsumowanie weryfikacji hipotez testowanych w pracy (klimat w klubie sportowym a efektywność zawodników).

Związek wspólnotowego i sprawczego klimatu w sporcie a efektywność subiektywna i obiektywna					
			z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej		
H1	H2	H3	H4	H5	H6
					

Hipoteza H1 zakładała, że im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako wspólnotowe, tym wyższa jest samoocena efektywność sportowej zawodników. **Ta hipoteza została potwierdzona.** Relacje społeczne, które jednostka nawiązuje, mogą być punktem odniesienia oraz bazą do formułowania samooceny i poczucia własnej wartości. Relacje społeczne mogą być traktowane jako lustro społeczne, dlatego są ważne w formułowanej ocenie. Rola sportowca jest bardzo wyraźna i dominująca w tożsamości osób trenujących zawodowo i przez dłuższy czas. W związku z tym, powodzenie w tej sferze życia ma odniesienie do dobrostanu i satysfakcji jednostki (Hogue, 2024). Co więcej, tożsamość i przynależność klubowa mogą mieć znaczenie dla poczucia grupowej skuteczności, a to z kolei ma znaczenie dla samoskuteczności jednostki. Wykazany pozytywny związek jest spójny z doniesieniami z badania autorstwa Mira i in. (2023, s. 6) o roli wsparcia otrzymywanego przez sportowca. Wsparcie społeczne udzielane przez otoczenie pozytywnie wiąże się z pozytywnym nastawieniem i ujemnie z negatywnym u sportowców paraolimpijskich, co pokazuje, jak ważnym czynnikiem w dobrostanie pełni miejsce

funkcjonowania sportowca. W dążeniu do dobrych rezultatów podkreśla znaczenie relacji na linii trener – zawodnik oraz relacje między zawodnikami (Jowett, 2017; McShan i Moore, 2023; Mageau i Vallerand, 2003). W badaniach podkreśla się rolę ustawiania priorytetów na budowanie relacji, co potwierdza słuszność zajmowania się wymiarem wspólnotowym jako czynnikiem ochrony dla dobrostanu, a w konsekwencji efektywności zawodników. Pokazany związek środowiska wspólnotowego, zorientowanego na relacje z oceną dotyczącą wykonania, jest wyznaczeniem kierunku zainteresowania na dbanie o klimat oparty na współpracy, współdziałaniu i wzajemnym wsparciu. Jak pokazano, odczuwanie i dzielenie tych wartości może być dla zawodników ważne i pomocne.

Hipoteza H3 mówiła o tym, że im bardziej środowisko sportowe postrzegane jest jako sprawcze, tym wyższa jest samoocena efektywności sportowej zawodników. **Została ona potwierdzona.** Przedstawioną tematykę efektywności występu sportowego można bardzo sprawnie zestawić z teoriami dotyczącymi orientacji celów w sporcie. Bardzo często podkreśla się rolę celów indywidualnych i grupowych w dążeniu do osiągnięć sportowych (Harwood i in., 2008). Badania zawodników piłki nożnej i hokeja przeprowadzone przez Jones i Sheffield (2007) pokazują, że wyniki rywalizacji, w rozumieniu wygrane i przegrane, mają wpływ na samopoczucie w wymiarze krótkoterminowym. Jak pokazał niedawny przegląd systematyczny, ocena dokonywana przez samego sportowca jest silnie związana z rezultatem rywalizacji (Lochbaum i in., 2023). Nieodłącznym elementem sportu jest pojęcie rywalizacji, więc dzielenie wartości związanych z jak najwyższym wynikiem i efektywnością może przyczyniać się do zarządzania procesami motywacyjnymi członków danej grupy.

Jak się okazało, istotnym predyktorem jest płeć, ponieważ mężczyźni wyżej ocenili swoją efektywność w porównaniu do kobiet. Jest to zgodne z badaniem Ahmeda i in. (2021), gdzie również mężczyźni zaangażowani w sport prezentowali wyższy poziom samooceny

ogólnej. W tym samym badaniu pokazano również, że kobiety wykazywały wyższą chęć zwycięstwa, co może być ciekawie powiązane z klimatem sprawczym.

Podsumowując, zarówno postrzegany sprawny klimat jak i wspólnotowy wykazał pozytywne związku z subiektywną samooceną efektywności zawodniczej. Jednak związki są na tyle relatywnie niskie, że w przyszłych badaniach potrzebne jest uwzględnienie dużo większej ilości zmiennych, takich jak zmienne przynależne jednostce: satysfakcja z uczestnictwa w sporcie, motywacja do sportu, poczucie skuteczności, czy chociażby zmienne osobowościowe.

Niemniej interesujące w kontekście grupowym byłoby uwzględnienie zagadnień ściśle związanych z klimatem, takich jak spójność grupowa, poczucie grupowej skuteczności, czy grupowa satysfakcja. Postrzeganie klimatu może być również uwarunkowane cechami osobowości, więc w zależności od członków grupy i prezentowanych przez nich postaw klimat może być różnie obierany (Diehl i in., s. 9), co pozwala sądzić, że nie tyle sama osoba trenera co i inni pracownicy zarządzający oraz sami zawodnicy kształtują odczuwany klimat.

Blok drugi dotyczył związków wspólnotowego i sprawczego klimatu w klubie sportowym z efektywnością obiektywną w klubach sportowych zbadanych w jednej dyscypliny sportowej – piłce nożnej. Hipotezy H2 i H4 zakładały, że wyższe postrzeganie wspólnotowego (H2) lub sprawczego (H4) klimatu w środowisku sportowym wiąże się z wyższą obiektywną efektywnością drużyny. Jak się okazało, jedynie liczba straconych bramek ujemnie korelowała ze sprawczym klimatem w klubie sportowym. Przyjęto ten rodzaj analizy jako eksploracyjny i wstępny ze względu na niewielką ilość przebadanych zawodników z klubów piłkarskich, co mogło być ograniczeniem prezentowanych wyników i stąd też brak innych związków. **Hipotezy te nie zostały potwierdzone.** Klimat w klubie sportowym kształtuje się też w odpowiedzi na aktualną sytuację klubu związaną z rozgrywkami ligowymi czy zawodami. Być może zróżnicowanie klubów i ich sytuacji

wynikowej było tak duże, że zakładane różnice nie wystąpiły, bo było zbyt dużo innych uwarunkowań.

Podsumowując, zarówno postrzeganie klimatu jako wspólnotowego jak i sprawczego było pozytywnie związane z samooceną efektywności. Jednak, tak jak zostało wspomniane, nie wykazano podobnych związku z efektywnością obiektywną na poziomie zespołów.

Kolejny blok hipotez dotyczył związku pomiędzy wspólnotowym i sprawczym klimatem w klubie sportowym a subiektywną oceną efektywności z uwzględnieniem rodzaju dyscypliny sportowej. Hipoteza H5 mówiła o tym, że związek pomiędzy wspólnotowym klimatem w sporcie a subiektywną oceną efektywności będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej: w dyscyplinach zespołowych związek miał być silniejszy. Zawodnicy dyscyplin zespołowych deklarowali wyższą efektywność subiektywną, jednak nie wykazano istotnej interakcji rodzaju dyscypliny sportowej ze wspólnotowym klimatem w klubie w przewidywaniu samooceny efektywności zawodników. **Hipoteza ta nie została zatem potwierdzona.** Zawodnicy dyscyplin zespołowych postrzegają większy poziom wsparcia społecznego, który otrzymują niż zawodnicy dyscyplin indywidualnych (Simons i Bird, 2023, s. 11), co może przekładać się na bardziej pozytywną ocenę.

Hipoteza H6 zakładała, że związek pomiędzy sprawczym klimatem w sporcie a subiektywną oceną efektywności będzie moderowany przez rodzaj dyscypliny sportowej: w dyscyplinach indywidualnych związek miał być silniejszy. **Hipoteza nie została potwierdzona.** Jak się okazało wystąpiła tendencja do wyższego postrzegania klimatu sprawczego u zawodników dyscyplin zespołowych niż indywidualnych. Może to wynikać z faktu, że w dyscyplinach zespołowych kwestia wyniku jest podejmowana bardzo często, z uwagi na to, że ten rodzaj dyscyplin najczęściej bierze udział w rozgrywkach ligowych związków sportowych. Mecze w ramach ligi rozgrywane są co tydzień, na podstawie zdobywanych punktów prowadzony jest ranking, więc wynik jest łatwo dostępny poznawczo.

Większość dyscyplin indywidualnych ma zawody parę razy do roku, zgodnie z ustalonym kalendarzem. Każdy z zawodników realizuje swój indywidualny cel, więc uczestnictwo w grupie treningowej ma być dla nich przyjemne, jest oparte na wzajemnych relacjach i chęci współuczestniczenia, a nie rywalizacji między sobą. Ustawienie „my” i „oni” jest nakierowane na przeciwników, a nie członków zespołu.

Wyniki analiz wykazały, że zarówno wspólnotowy, jak i sprawczy klimat w klubie sportowym były istotnie związane z samooceną efektywności zawodniczej. Jednak po uwzględnieniu rodzaju dyscypliny sportowej, związek ten przestał być istotny statystycznie. Co istotne, interakcje między klimatem a rodzajem dyscypliny (zespołowa vs indywidualna) nie okazały się istotne, co sugeruje, że rodzaj uprawianego sportu nie modyfikuje siły tego związku.

Możliwe, że osłabienie efektów po wprowadzeniu zmiennej kontrolnej wynika z dużej heterogeniczności próby badawczej – zarówno pod względem reprezentowanych dyscyplin, jak i poziomu rywalizacji. W badaniu licznie dominowali zawodnicy sportów zespołowych, co mogło wpłynąć na równowagę statystyczną modelu i zmniejszyć siłę wykrywanych zależności. Ponadto, zawodnicy funkcjonujący na różnych poziomach profesjonalizacji mogą odmiennie postrzegać zarówno klimat w klubie, jak i własną skuteczność, co wynika m.in. z różnic w organizacji klubów, zasobach czy oczekiwaniach (Lotfollahi i in., 2024).

Podsumowując, choć początkowo zaobserwowano związki między klimatem a samooceną efektywności, ich siła osłabła po uwzględnieniu rodzaju dyscypliny, a interakcje nie były istotne. Wskazuje to raczej na ogólny, niezależny od rodzaju sportu związek klimatu z postrzeganą efektywnością, który może być jednak wrażliwy na czynniki kontekstowe i metodologiczne.

6.3. *Zadanie 2b: Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie*

Trener ma kluczowe znaczenie dla postrzegania oceny własnego wykonania oraz czerpanej satysfakcji z czynności sportowej (Riemer i Chellandurai, 2021). Zgodnie z tym założeniem kolejny blok analiz dotyczył zachowań trenera w kontekście przywództwa i ich związku z postrzeganiem klimatu w klubie sportowym (zob. Ryc. 2).

Rycina 2. Graficzne podsumowanie wersyfikacji hipotez testowanych w pracy (zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie).

Zachowania trenera a postrzegany klimat w sporcie				Mediacyjna rola klimatu w związku zachowań trenera a samooceną efektywności				Mediacyjna rola klimatu w związku zachowań trenera a samooceną efektywności z moderacyjną rolą dyscypliny sportowej			
H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓

W pierwszej kolejności poddano analizie zachowania autorytarne trenera, trenowanie i instruowanie oraz ich związek z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Po tym analizie poddano postrzeganie klimatu wspólnotowego z zachowaniami demokratycznymi trenera, a także udzielaniem przez trenera pozytywnej informacji zwrotnej. Jak pokazały niedawne badania Liu i in. (2025) zachowania trenera, szczególnie zachowania demokratyczne, autokratyczne, trenowanie i instruowanie oraz pozytywna informacja zwrotna, kształtują relację trenera i zawodnika, a przez to oddziałują na efektywny występ sportowy w rywalizacji.

Hipoteza H7 zakładała, że zachowania autorytarne trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Wyniki pokazały, że zachowania autorytarne trenera pozytywnie wiążą się z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie

sportowym. **Hipoteza H7 została potwierdzona.** Dyrektywność i narzucanie przez trenera rozwiązania lub sposobu wykonania, szybciej prowadzi do celu i podkreśla rolę rezultatu. Trener podejmuje decyzję jaką drogę obrać do osiągnięcia wyniku, wytyczając kierunek nakreśla co jest najważniejsze. Z założenia więc przewaga decyzyjna po stronie trenera jest nastawiona na osiągnięcie jak najlepszego wyniku i jest spójna z założeniami klimatu sprawczego. Podkreślanie roli celu, który ma być zrealizowany, może przyczyniać się do aktywizacji poznawczej schematów związanych z wynikiem i efektywnością.

Hipoteza H10 mówiła o tym, że trenowanie i instruowanie przez trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem sprawczego klimatu w klubie sportowym. Hipoteza została potwierdzona. Klimat sprawczy pozytywnie wiąże się z zachowaniami mającymi cechy trenowania i instruowania przez trenera. Trenowanie i instruowanie silnie związane są z założonymi celami, planem treningowym i realizacją działań zmierzających do konkretnego wyniku. Analiza eksploracyjna pokazała również, że trenowania i instruowanie pozytywnie wiąże się z postrzeganiem klimatu w sposób wspólnotowy. W związku z tym, można potraktować je pod kątem neutralnym, że w każdej sytuacji są potrzebne i przyczyniają się do formułowania pozytywnych skutków, niezależnie od skupienia na relacjach czy rezultacie.

Ponadto wykazano, że zachowania demokratyczne trenera negatywnie wiążą się z postrzeganiem klimatu w sposób sprawczy, co sugerowałoby, że mogą one kształtować relacje, ale nie są kluczowe dla dążenia za wszelką cenę do jak najwyższego wyniku. Ponadto okazało się, że zawodnicy dyscyplin zespołowych deklarowali silniejsze postrzeganie klimatu sprawczego niż ci, którzy trenują dyscypliny indywidualne. Pozytywne związki ze sprawczym klimatem wykazał również staż trenowania. Zawodnicy z dłuższym stażem silniej postrzegali ten wymiar klimatu.

Hipoteza H8 zakładała, że zachowania demokratyczne trenera będą pozytywnie związane z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym. Analizy statystyczne

pokazały, że istnieje pozytywny związek zachowań demokratycznych trenera i postrzegania klimatu w klubie sportowym jako wspólnotowego. **Ta hipoteza została potwierdzona.** Poprzez zachowania demokratyczne trenera wzrasta klimat wspierający i współpraca (Yook i in., 2024). Włączanie zawodników w proces decyzyjny przekierowuje na motywację wewnętrzną a nie wynikową, może również oddziaływać na spójność grupy. Podobny kierunek pokazują poprzednie badania. Zachowania demokratyczne trenera pozytywnie oddziałują na budowaną ze sportowcem relację, co przekłada się na jego dobrostan i satysfakcję (Jin i in., 2022, s. 10). Zachowania demokratyczne prezentowane przez trenera pozytywnie przekładają się na relacje z zawodnikiem, a to na satysfakcję osiąganą przez sportowca. Co więcej, w bardzo podobny sposób oceniają to zarówno kobiety, jak i mężczyźni (Jin i in., 2022, s. 10), co potwierdza się w prezentowanych wynikach badań. Jak pokazała analiza, osoba trenera przyczynia się do tworzenia klimatu, czym mogą się wiązać postawy i dążenia zawodników wobec czekającego ich zadania.

Hipoteza H9 mówiła o tym, że udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera będzie pozytywnie związane z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym. Jak się okazało udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera koreluje pozytywnie z postrzeganiem wspólnotowego klimatu w klubie sportowym. **Hipoteza została potwierdzona.** Pozytywna informacja zwrotna powoduje wzrost zaufania do trenera i swoich kolegów. Pozytywny klimat komunikacyjny jest w głównej mierze kreowany przez trenera. Psychologiczny klimat oparty jest na sprzężeniu zwrotnym, polega on na włączeniu zawodników w proces tworzenia klimatu, tak aby czuli się oni ważną częścią oddziaływania na grupę (Harwood i in., 2015). Ponadto przyjęta strategia analityczna pozwoliła również odkryć pozytywny związek wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z trenowaniem i instruowaniem stosowanym przez trenera.

Jak już zostało wspomniane, wielokrotnie klimat sprawczy dotyczy ustawienia priorytetów w zarządzaniu tak, że najważniejszy jest rezultat i efektywność. Jak się okazało, pozytywnie koreluje on z zachowania autorytarnymi prezentowanymi przez trenera. Co ciekawe, zachowania demokratyczne są związane z tym wymiarem klimatu ujemnie. Natomiast pozytywne informacje zwrotne nie wykazują związku ze sprawczym klimatem. Prezentowane zależności nie są różne, biorąc pod uwagę podział na kobiety i mężczyzn, lub analizując je pod względem grup wiekowych. Natomiast sprawczy klimat w klubie pozytywnie wiąże się ze stażem treningowym. Zawodnicy o dłuższym stażu mogą mieć jasno ukierunkowane cele na wynik. Biorąc pod uwagę założony podział na rodzaj dyscypliny, w dyscyplinach zespołowych silniej postrzega się klimat jako sprawczy, niż w dyscyplinach indywidualnych. Natomiast klimat wspólnotowy wykazał związki o innym charakterze. Pozytywne związki zostały wykazane z zachowaniami demokratycznymi oraz z pozytywną informacją zwrotną. Trenowanie i instruowanie również korelują pozytywnie, i ten związek został wykazany, dzięki decyzji, która zakładała podjęcie dodatkowo analizy eksploracyjnej. Zachowania autokratyczne nieistotnie są związane z klimatem wspólnotowym.

Kolejnymi postawionymi hipotezami były te, które mówiły o mediacyjnej roli klimatu w klubie sportowym. Hipoteza H11 zakładała, że związek zachowań autorytarnych trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym. Deklaratywna samoocena efektywności pozytywnie wiąże się z zachowaniami trenera oraz pozytywnie koreluje ze sprawczym klimatem w klubie sportowym, **co pozwala na potwierdzenie hipotezy H11**. Co więcej, okazało się, że im wyższy poziom zachowań autorytarnych trenera, tym wyższe postrzeganie klimatu jako sprawczego. Zachowania autorytarne mają bezpośredni związek z samooceną efektywności dokonywaną przez zawodników. Uwzględnienie w analizach klimatu sprawczego nie

zaburzyło relacji między zachowaniami autorytarnymi i pozytywną samooceną, ponadto klimat odgrywa pośrednio częściową rolę w tej relacji.

Planowanie treningu sportowego jest procesem złożonym, osadzonym w czasie i uwzględniającym wiele czynników. Wskaźnikiem czy zastosowany trening jest skuteczny, jest również wynik sportowy. Jest informacją zwrotną zarówno dla trenera o dyspozycji zawodnika, ale również dla samego zawodnika, czy działa on efektywnie (Krylovas i in., 2020). Tak jak już zostało wspomniane, w klimacie sprawczym to właśnie rezultat, wynik i skuteczność są wartościami cenionymi najwyżej (Wojciszke i Abele, 2019). Osiąganie wyników jest głównym celem rywalizacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę osoby dorosłe. Jak się okazuje bardziej dyrektywne zarządzanie może mieć większe znaczenie dla dyscyplin zamkniętych, gdzie nie ma miejsca na improwizację i reakcję niż dla dyscyplin tzw. otwartych jak np. sporty zespołowe (Gomez i in., 2011, s. 39), co warto byłoby uwzględnić w kolejnych badaniach.

Kolejną wyróżnioną hipotezą H12 był związek zachowań demokratycznych trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników, który był mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym. **Hipoteza została potwierdzona.** Zachowania demokratyczne trenera są związane z postrzeganym klimatem wspólnotowym. Co więcej, im bardziej zachowania trenera są oceniane jako demokratyczne, tym wyższy jest poziom klimatu wspólnotowego. Jak pokazały wyniki analiza związek zachowań demokratycznych i efektywności jest mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie. Włączanie zawodników w proces decyzyjny, oddziałuje na ich motywację, a także daje swobodę w ustalaniu punktu odniesienia w ocenie. Ten wynik jest spójny z niedawnymi badaniami Domingues i in. (2024), gdzie pokazano, że relacje społeczne między zawodnikami pośredniczą między zachowaniami demokratycznymi, a skuteczną motywacją sportowców z Portugalii. Wyniki pokazały częściową mediację, co mówi o tym, że zachowania demokratyczne mają istotny

udział przy wyjaśnianiu samooceny nawet wtedy, gdy uwzględni się klimat wspólnotowy. Badania nad zawodnikami grup młodzieżowych w modelach mediacyjnych pokazały, że klimat tworzony przez trenera, jak i klimat tworzony przez rówieśników, pozytywnie oddziałuje na formułowanie się zaangażowania do aktywności sportowej i chroni przed wypaleniem. Klimat tworzony przez trenera jest bardziej znaczący dla zaangażowania niż ten, który tworzą rodzice (Habeb i in., 2023, s. 7).

Kontynuując tematykę zachowań trenera, w połączeniu z klimatem hipoteza H13 zakładała, że związek udzielania pozytywnej informacji zwrotnej przez trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników będzie mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym. Wyniki potwierdziły, że założony związek pozytywnej informacji zwrotnej z subiektywną oceną efektywności jest mediowany przez wspólnotowy klimat w klubie sportowym, w związku z czym **hipoteza została potwierdzona**. Ponadto pokazano, że im częstsze zachowania mające charakter udzielania pozytywnej informacji zwrotnej, tym silniejsze jest postrzeganie klimatu jako wspólnotowego. Udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej ma bezpośredni związek z formułowaniem przez zawodnika samooceny dotyczącej swojej efektywności, co więcej, dzieje się to nawet za pośrednictwem postrzegania klimatu jako wspólnotowego. Uzyskany wynik nawiązuje do badań opisanych przez Mansor i in. (2024), gdzie zarówno dla zawodników dyscyplin zespołowych, jak i indywidualnych, to właśnie udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej był najbardziej cenionym stylem wykorzystywanym w trenowaniu. Taki styl ma znaczenie dla podejmowania odważnych decyzji przez zawodnika i przyczynia się do budowania autonomii oraz poczucia skuteczności. Wspólnotowość budowana jest poprzez okazywanie wzajemnego szacunku i uczciwej informacji zwrotnej, zbudowanej na poczuciu bezpieczeństwa i opartej na pozytywnej komunikacji.

Pozostając w tematyce przywództwa trenera kolejna hipoteza H14 mówiła o tym, że związek trenowania i instruowania przez trenera z samooceną efektywności sportowej zawodników będzie mediowany przez sprawczy klimat w klubie sportowym. **Hipoteza okazała się być słuszna.** Trenowanie i instruowanie przez trenera mają bezpośredni, jak i pośredni związek z formułowaniem przez zawodników oceny dotyczącej własnej efektywności. Okazuje się, że sprawczy klimat w klubie sportowym częściowo pośredniczy tę relację, a wyższy poziom trenowania i instruowania wiąże się z wyższym poziomem postrzegania klimatu jako sprawczego.

Następnie przeanalizowano blok hipotez, w których klimat w klubie sportowym miał rolę mediacyjną pomiędzy zachowaniami trenera, a oceną efektywności zawodników, z dodatkową moderacją poprzez rodzaj dyscypliny sportowej. Hipoteza H15 zakładała, że sprawczy klimat w klubie sportowym pośredniczy w relacji między zachowaniami autorytarnymi trenera, a samooceną efektywności zawodników, przy czym mediacja ta jest moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej. Wyniki potwierdziły tę hipotezę. Zachowania autorytarne były istotnie i pozytywnie związane ze sprawczym klimatem, a związek ten był silniejszy w dyscyplinach zespołowych niż indywidualnych. Co więcej, sprawczy klimat miał istotny pozytywny związek z samooceną efektywności, a analiza moderowanej mediacji wykazała, że efekt pośredni występuje przede wszystkim w dyscyplinach zespołowych. Potwierdza to znaczenie stylu autorytarnego w budowaniu klarownej struktury działania i odpowiedzialności w sporcie zespołowym, co może być pozytywnie postrzegane przez zawodników jako element wspierający skuteczność.

Hipoteza H16 zakładała, że wspólnotowy klimat mediuje związek między zachowaniami demokratycznymi trenera, a samooceną efektywności, a mediacja ta jest moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej. **Hipoteza nie została potwierdzona.** Moderowana mediacja okazała się nieistotna. Rodzaj dyscypliny nie różnicował siły związku

między wspólnotowym klimatem a pozostałymi zmiennymi. Niemniej jednak wykazano istotne bezpośrednie i pośrednie związki: zachowania demokratyczne były pozytywnie związane z klimatem wspólnotowym, który z kolei wiązał się z wyższą samooceną efektywności zawodniczej. Wyniki te sugerują, że demokratyczny styl trenerski sprzyja tworzeniu klimatu opartego na zaufaniu i relacjach, niezależnie od kontekstu sportu indywidualnego czy zespołowego.

Hipoteza H17 dotyczyła wspólnotowego klimatu jako mediatora w relacji między udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej a oceną efektywności, przy założeniu moderacji przez rodzaj dyscypliny. Wyniki częściowo wspierają tę hipotezę – potwierdzono istnienie efektu mediacyjnego, jednak nie był on moderowany przez rodzaj dyscypliny. Wspólnotowy klimat w klubie był istotnie związany z udzielaniem pozytywnych informacji zwrotnych przez trenera. Natomiast dzieje się to niezależnie od rodzaju dyscypliny sportowej. Nie ma znaczenia czy dotyczy to dyscyplin zespołowych i indywidualnych, bo być może dla zawodników tego typu zachowania są równie ważne i nie przyczyniają się do poczucia wspólnotowości, ale mają wymiar bardziej indywidualny. Pokazany wynik znajduje połączenie w poprzednich badaniach opisanych przez Mansor i in. (2024), gdzie jak i indywidualnych udzielanie informacji zwrotnej było najważniejszym zachowaniem trenera zarówno dla zawodników dyscyplin zespołowych i indywidualnych.

Hipoteza H18 zakładała, że sprawczy klimat pośredniczy w relacji między trenowaniem i instruowaniem i samooceną efektywności, a mediacja ta jest moderowana przez rodzaj dyscypliny sportowej. Hipoteza została częściowo potwierdzona. Wykazano pozytywny związek trenowania i instruowania ze sprawczym klimatem w klubie sportowym, co więcej, związek ten jest silniejszy w dyscyplinach zespołowych. W dyscyplinach zespołowych kwestia wynikowa jest bardziej dostępna poznawczo, bo jednak w rozgrywkach ligowych mecze o punkty odbywają się raz lub czasami dwa razy w tygodniu, a może to mieć

ścisły związek z trenowaniem i instruowaniem. Ponadto sprawczy klimat pozytywnie wiąże się z samooceną efektywności zawodników. Sprawczy klimat w klubie pośredniczy relacji między trenowaniem i instruowaniem i samooceną efektywności, jednak nie ma znaczenia czy dotyczy to dyscyplin indywidualnych, czy zespołowych.

Warto zauważyć, że spośród hipotez zakładających moderowaną mediację, jedynie w przypadku zachowań autorytarnych, sprawczego klimatu i dyscyplin zespołowych uzyskano istotny efekt. Oznacza to, że tylko w tym przypadku rodzaj dyscypliny sportowej modyfikuje siłę mediacji – w dyscyplinach zespołowych relacja ta była silniejsza. W pozostałych analizach efekty moderowanej mediacji nie zostały potwierdzone., Oznacza to, że mechanizm, w którym zachowania trenera wpływają na postrzegany klimat w klubie, a ten z kolei na samoocenę efektywności zawodniczej, przebiega w sposób zbliżony niezależnie od tego, czy zawodnik uprawia sport indywidualny, czy zespołowy.

6.4. *Zadanie 2c: Klimat a orientacja rywalizacyjna*

Kolejną częścią obejmującą analizy była eksploracja związków sprawczego i wspólnotowego klimatu w klubie sportowym z orientacją rywalizacyjną, co jest połączeniem nowym i dotychczas nie analizowanym badawczo. Zdecydowano się na podział hipotez na te, które analizują mediacyjną rolę klimatu oraz drugi blok, obejmujący moderacyjną rolę klimatu w klubie sportowym z motywacją celu, motywacją zwyciężania i współzawodniczeniem (zob. Ryc. 3).

Rycina 3. Graficzne podsumowanie weryfikacji hipotez testowanych w pracy (klimat w sporcie a orientacja rywalizacyjna).

Klimat w sporcie a orientacja rywalizacyjna			Mediacyjna rola klimatu w związku między orientacją rywalizacyjną a samooceną efektywności		
H19	H20	H21	H22	H23	H24
					

W tej części statystycznej zdecydowano się sprawdzić na ile poszczególne orientacje rywalizacyjne skupiające się wokół współzawodniczenia, motywacji celu i motywacji zwyciężania wiążą się z samooceną efektywności deklarowaną przez zawodników. Jak się okazało, pozytywna rola jest tylko dla współzawodniczenia i motywacji celu. Motywacja zwyciężania nie jest istotnym predyktorem samooceny efektywności.

Analizując związek klimatu z orientacją rywalizacyjną hipoteza H19 zakładała, że im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy jest związek między motywacją zwyciężania a samooceną efektywności. **Hipoteza nie została potwierdzona.** Co prawda sprawczy klimat w klubie sportowym był pozytywnie związany z samooceną efektywności, natomiast nie miał on znaczenia dla relacji motywacji zwyciężania z samooceną zawodników. Niezależnie od tego jaki klimat panuje pod kątem sprawczości, motywacja zwyciężania nie jest istotnym predyktorem.

Hipoteza H20 mówiła o tym, że im bardziej klimat w klubie sportowym będzie postrzegany jako sprawczy, tym silniejszy jest związek między współzawodniczeniem a samooceną efektywności. **Hipoteza ta również nie została potwierdzona.** Klimat sprawczy nie jest istotny dla współzawodniczenia, nie wpływa na relację współzawodniczenia i samooceny efektywności. Im bardziej sprawczy jest klimat, tym wyższa jest samoocena

efektywności zawodników, natomiast współzawodniczenie nie ma w tym aspekcie żadnego znaczenia.

Kolejna hipoteza H21 wyróżniona w tym bloku zakładała, że im bardziej klimat w klubie sportowym jest postrzegany jako wspólnotowy, tym silniejszy jest związek między motywacją celu a samooceną efektywności. **Hipoteza nie została potwierdzona**, ponieważ nie wystąpił istotny efekt interakcji. Co prawda im bardziej wspólnotowy jest klimat, tym wyższy jest poziom samooceny efektywności, jednak motywacja celu nie pełni żadnej roli w tej relacji i nie ma ona znaczenia.

Zostając w tematyce związków orientacji rywalizacyjnej z samooceną efektywności postawiono hipotezy mówiące o mediacyjnej roli klimatu. Hipoteza H22 zakładała, że związek pomiędzy motywacją zwyciężania a samooceną efektywności będzie pośredniczony przez sprawczy klimat w klubie sportowym. **Została ona potwierdzona**. Jak się okazało motywacja zwyciężania nie jest istotnie związana z samooceną efektywności, jednak można zauważyć istotną rolę mediacyjną sprawczego klimatu w klubie sportowym. Mimo, że pierwotnie motywacja zwyciężania nie jest istotnym predyktorem samooceny, to jednak przekłada się ona na sprawczy klimat w klubie sportowym, a on ma znaczenie dla formułowania oceny dotyczącej efektywności.

Kolejna hipoteza H23 mówiła o tym, że związek pomiędzy współzawodniczeniem a samooceną efektywności będzie pośredniczony przez sprawczy klimat w klubie sportowym. **Hipoteza została potwierdzona**. Orientacja współzawodniczenia rzutuje na postrzeganie sprawczego klimatu w klubie sportowym, a to rzutuje na dokonywanie samooceny dotyczącej efektywności.

Ostatnią wyróżnioną hipotezą w tym bloku jest H24 mówiąca o tym, że związek pomiędzy motywacją celu a samooceną efektywności będzie pośredniczony przez

wspólnotowy klimat w klubie sportowym. **Hipoteza została potwierdzona.** Motywacja celu jest pozytywnie ze wspólnotowym klimatem w klubie sportowym i na niego oddziałuje, a to przekłada się na samoocenę efektywności zawodników.

Interesującym wnioskiem z tej części badań jest fakt, że wszystkie hipotezy dotyczące mediacyjnej roli klimatu zostały potwierdzone, natomiast żadna z hipotez o roli moderacyjnej nie uzyskała wsparcia empirycznego. Może to sugerować, że mechanizmy wpływu orientacji rywalizacyjnej na ocenę efektywności poprzez klimat mają charakter ogólny i nie zależą od siły samego klimatu jako warunku wstępnego. Możliwe, że zawodnicy interpretują klimat w sposób stosunkowo spójny, niezależnie od swoich motywacyjnych postaw.

Należy jednak zaznaczyć, że wyniki te mogą być częściowo ograniczone przez strukturę próby. W badaniu uczestniczyła znacznie większa liczba zawodników dyscyplin zespołowych niż indywidualnych, co mogło wpłynąć na siłę analiz moderacyjnych. Nierównomierna reprezentacja może wynikać z różnic w formalizacji struktur klubowych, jak również z trudności w dotarciu do sportowców indywidualnych. Dlatego interpretując brak efektów moderacji, należy zachować ostrożność i uwzględnić potencjalne ograniczenia metodologiczne.

6.5. *Zadanie 3: Postrzeganie sprawczego i wspólnotowego*

klimatu w klubie sportowym a wybrane zmienne

demograficzne

Jak już wielokrotnie zostało tu podkreślane temat klimatu obejmującego wymiar sprawczy i wspólnotowy w kontekście sportowym jest innowacją i nowym spojrzeniem na środowisko klubów sportowych. W związku z tym, w celu dalszej eksploracji związków klimatu, trzecim

wyróżnionym zadaniem było zestawienie wymiarów klimatu w klubie sportowym z różnymi zmiennymi demograficznymi.

Kolejnym elementem jest doniesienie, że występują różnice w postrzeganiu klimatu, a kobiety oraz mężczyźni mają różną rolę w jego tworzeniu. Okazało się, że mężczyźni bardziej niż kobiety spostrzegają klimat jako sprawczy, nie dotyczy to jednak klimatu wspólnotowego. Różnice mogą występować na poziomie postrzegania i interpretowania klimatu, ale także na poziomie potrzeb i oczekiwań kobiet oraz mężczyzn. Badania pokazują, że kobiety aktywne sportowo w porównaniu do kobiet nieuprawiających żadnej aktywności fizycznej mają wyższy poziom zarówno wspólnotowości jak i sprawczości (Mandal, 2017). Kobiety częściej niż mężczyźni tworzą grupy, w których panuje nastawienie wspólnotowe oraz postrzegają klimat, w którym funkcjonują jako taki, który posiada cechy wspólnotowe (Diehl i in., 2004, s. 8). Płeć i wiek nie mają znaczenia – są to na tyle uniwersalne wartości, że te cechy osobowe nie wybijają się na pierwszy plan

Analizie poddano także spojrzenie na klimat z uwzględnieniem rodzaju trenowanego sportu. Zawodnicy dyscyplin zespołowych silniej postrzegają klimat w klubie sportowym jako sprawczy. Natomiast biorąc pod uwagę klimat wspólnotowy, to silniej postrzegają go zawodnicy dyscyplin indywidualnych. W dyscyplinach indywidualnych dużo więcej czasu poświęca się na dbanie o relacje między członkami, natomiast o kwestię wyniku każdy z zawodników dba indywidualnie.

Analizując tematykę klimatu ze względu na otrzymywanie wynagrodzenia wyniki pokazały, że sportowcy, którzy otrzymują wynagrodzenie silniej postrzegają klimat w klubie jako sprawczy. Odwrotną zależność zaobserwowano dla wspólnotowego klimatu w klubie, silniej spostrzegają go ci sportowcy, którzy wynagrodzenia nie otrzymują. Nie odnotowano jednak istotnych zależności w przypadku otrzymywania stypendium. Biorąc pod uwagę

wykształcenie, stopień posiadanego wykształcenia tj. podstawowe lub zawodowe średnie lub wyższe nie miało znaczenia dla postrzegania klimatu, nie odnotowano tam istotnych różnic.

Postrzeganie klimatu w klubie sportowym różni się jednak w zależności od wielkości miejsca zamieszkania. Sportowcy z dużych miast silniej niż ci, którzy zamieszkują małe i średnie miasta, a także obszary wiejskie postrzegają klimat jako sprawczy. Prawdopodobnie jest to spowodowane kumulacją profesjonalnych klubów w większych miastach, ma to związek z finansowaniem, funkcjonowaniem większej ilości klubów i ośrodków sportowych. Ocena klimatu wspólnotowego nie miała istotnego znaczenia.

Postrzegany klimat w klubie sportowym został przeanalizowany również pod kątem poziomu rywalizacji. Sportowcy na poziomie krajowym najsilniej postrzegają klimat sprawczy w porównaniu z tymi, którzy rywalizują na poziomie europejskim czy światowym, co wydaje się być zaskoczeniem. Jednak rywalizacja na wyższym poziomie może wiązać się z dbaniem mocniej o aspekty mentalne, gdzie sportowiec i jego otoczenie uczy się w jaki sposób nie przywiązywać znaczenia do wyniku, a do realizacji swoich celów i skupieniu na sobie. Jeśli chodzi o klimat wspólnotowy sportowcy rywalizujący na różnych poziomach nie deklarują różnic w jego odczuwaniu.

Przeanalizowano zagadnienie klimatu również w odniesieniu do wielkości klubu. Jak się okazało, zawodnicy z dużych klubów sportowych (powyżej 100 osób) najsilniej odczuwają klimat sprawczy, natomiast nie ma to znaczenia dla klimatu wspólnotowego.

Analizy wykazały, że sprawczy klimat w klubie sportowym jest słabo związany z wiekiem. Nie odnotowano takiej zależności dla klimatu wspólnotowego. Na podstawie przeglądu systematycznego sporządzonego przez De la Rubia i in. (2020) można ocenić, że efektywność występu sportowego interesuje badaczy wraz ze wzrostem wieku zawodników. Jest to spostrzeżenie zarówno logiczne z punktu widzenia teoretycznego jak i praktycznego.

U zawodników z długim stażem treningowym, którzy posiadają duże doświadczenie celem rywalizacji sportowej jest jak najlepsze wykonanie. Wzrost wieku jest powiązany ze wzrostem stażu treningowego.

Sprawczy klimat umiarkowanie pozytywnie koreluje ze stażem treningowym, co jest zgodne z uczestnictwem w sporcie. Wraz z rozwojem i upływem lat, cele wynikowe wchodzi na pierwszy plan i są priorytetem i wartością, przez którą ocenia się sportowca. Co ciekawe, klimat wspólnotowy wiąże się ze stażem treningowym słabo i do tego ujemnie, co oznacza, że wraz z wiekiem słabnie postrzeganie klimatu jako wspólnotowego. Osoby z długim stażem treningowym priorytetem dla swojej rywalizacji traktują wynik występu sportowego jako cel sam w sobie (De la Rubia i in., 2020). To pokazuje jak znaczącą rolę wraz ze wzrostem profesjonalizacji odgrywa końcowy rezultat. Staż w obecnym klubie sportowym słabo, lecz pozytywnie wiąże się ze sprawczym klimatem w klubie sportowym. Klimat wspólnotowy nie wykazuje takiej relacji. Natomiast godziny spędzone na treningu w ciągu tygodnia umiarkowanie pozytywnie wiąże się ze sprawczym klimatem w klubie sportowym, a ze wspólnotowym ujemnie.

6.6. Ograniczenia i implikacje praktyczne

6.6.1 Ograniczenia i dalsze kierunki badań

Pomiar zarówno zmienności jak i przewidywalności w rezultacie osiąganym przez zawodnika na zawodach nie jest prosty i badacze biorą pod uwagę różne zmienne wynikowe, co pokazano w przeglądzie systematycznym (Malcata i Hopkins, 2014). W tej rozprawie zdecydowano się na analizę deklaratywnej oceny ze strony sportowca kilku wybranych zmiennych dotyczących wykonania sportowego, które są względnie uniwersalne niezależnie od dyscypliny sportowej oraz zestawienie klimatu ze wskaźnikami obiektywnymi.

Przedstawiona koncepcja jest złożonym zagadnieniem obejmujących wiele spostrzeżeń, więc w zaprezentowanej pracy podjęto decyzje o ograniczeniu powiązanych z klimatem zagadnień. Starano się przedstawić koncepcję o charakterze innowacyjnym nie powielając zagadnień, które już o klimacie są znane i zbadane. Mimo to, w przyszłych badaniach warto byłoby powiązać prezentowaną koncepcję z zagadnieniami związanymi z procesami grupowymi tj. klimatem motywacyjnym zorientowanym na ego i zadanie, i tu zaobserwować zbieżności lub rozbieżności, ze spójnością grupową czy grupową skutecznością.

Jednym z braków w prezentowanej pracy, które mogłyby dodać jej wartości jest **test-retest** adaptowanego narzędzia. Przyniosłoby to więcej informacji o stabilności zjawiska w czasie i jego potencjalnej zmienności. Opracowana koncepcja zakładała pomiar jak największej liczby zawodników różnych dyscyplin sportowych, natomiast w końcowym etapie w celu pogłębionej analizy eksplorować dane zagadnienia u przedstawicieli jednej dyscypliny w powtarzanym pomiarze przed i po rundzie. Z uwagi na największą liczbę klubów sportowych reprezentujących dyscyplinę jaką jest piłka nożna, zdecydowano się na wybór właśnie tej dyscypliny. Nie spodziewano się jednak tak dużego oporu ze strony klubów sportowych z najwyższego poziomu rozgrywek. Zaskoczeniem były wyrażane chęci ze strony trenerów i zespołów trenerskich, natomiast realizacja badania wśród zawodników była bardzo utrudniona mimo osobistego kontaktu z przedstawicielem każdego klubu. W związku z utrudnieniami logistycznymi i formalnymi na tym etapie prac zdecydowano się porzucić założenia powtarzanego pomiaru, lecz niezbędne jest przeprowadzenie ich w przyszłości.

W prezentowanym badaniu badana grupa była bardzo zróżnicowana, obejmowała zawodników różnych dyscyplin sportowych, jednak niektóre z nich były wyraźniej reprezentowane niż inne. Wystąpiła również dysproporcja w reprezentacji kobiet i mężczyzn. To mogło przyczynić się do niepełnego obrazu omawianych treści i przynieść ograniczone możliwości interpretacyjne. Żeby zgłębić zaprezentowane związki w przyszłych badaniach

warto byłoby zwrócić uwagę na dobranie grup zarówno zawodników dyscyplin zespołowych, jak i indywidualnych w sposób jeszcze bardziej różnorodny, równy ilościowo i reprezentatywnie. Zaprezentowane badanie dotyczy jedynie perspektywy polskiej, natomiast może się ono różnić międzykulturowo, a natężenie klimatu sprawczego i wspólnotowego może wiązać się z miejscem na świecie, którego dotyczy (Markus i Kiyama, 1991).

W składzie badanych drużyn dyscyplin zespołowych byli zawodnicy z różnych krajów, którzy wypełniali kwestionariusze w tłumaczeniu na język angielski. Biorąc pod uwagę deklaratywne zapewnienia o poziomie zrozumienia, z pewnością ten fakt należy uznać za ograniczenie. Równie ważnym elementem będzie potraktowanie tego limitu jako kierunku do przyszłych poszukiwań takich związków w kolejnych badaniach.

Niewątpliwie ciekawą obserwacją byłoby powiązanie klimatu z okresem startowym oraz analiza jego zmienności – bądź nie – w odniesieniu do mezo, makro i mikro cykli, a także okresów startowych. Przyniosłoby to kolejne informacje o znaczeniu realizowanych celów w odniesieniu do intensywności i objętości treningowej, a także obciążeń w sferze psychologicznej.

W założonej definicji klimatu punktem odniesienia był klimat organizacyjny i też w ten sposób poprowadzono analizy. Kluby sportowe nie są jednolite w swoich strukturach, wiele z nich ma dużo drużyn, co może wpływać na zaburzenia spójności wobec odczuwanego klimatu, bo tworzą go inni członkowie. Natomiast potraktowanie klubu jako organizacji, z jej wizjami, z misją i przekazywanymi wartościami jest pojęciem szerszym niż poprzednie koncepcje dotyczące klimatu motywacyjnego w sporcie. Omawiany w tej pracy klimat kształtują nie tylko zawodnicy i trener, ale także inni członkowie klubu tj. specjaliści oraz osoby zarządzające, co podkreśla rolę otoczenia i uwarunkowań organizacyjnych. Przedstawiony jest tutaj punkt widzenia tylko zawodników, to zawodnicy klimat sportu postrzegają i to dla nich w obecnej formie narzędzie jest dedykowane. W kolejnych badaniach

wartościowe może być również rozszerzenie o spostrzeżenia innych członków klubu na różnych poziomach organizacyjnych i sprawdzić, czy odczucia zawodników oraz innych osób tworzących klimat są ze sobą spójne.

Appleton i in. (2016, s. 20-23) odniósł teorię o klimacie zorientowanym na mistrzostwo i ego do zachowań trenera. Wyróżniono tam tworzony przez osobę trenera klimat wzmacniający, który jest nastawiony zadaniowo, zawiera zachowania mające cechy autonomii, ale i wsparcia oraz dbania o wzajemne relacje. Drugim wymiarem jest klimat osłabiający, który bazuje na kontroli i rywalizacji między członkami grupy. Ta teoria jest w swoim podejściu najbliższa do zaprezentowanej w tej rozprawie, jednak ogranicza się jedynie do tworzenia klimatu przez osobę trenera. W prezentowanej pracy klimat w klubie jest tworzony zarówno przez trenera, zespół trenerski, pracowników klubu jak i samych zawodników.

6.6.2 Implikacje praktyczne

Mocną stroną zaprojektowanego badania jest uwzględnienie zarówno sportowców dyscyplin indywidualnych jak i dyscyplin zespołowych. Zagadnienia spójności grupy i grupowej skuteczności najczęściej są podejmowane w drużynach sportowych dyscyplin zespołowych. W prezentowanym badaniu zwrócono uwagę, że zawodnicy dyscyplin indywidualnych również odczuwają skutki funkcjonowania w klubie sportowym rozumianym jako grupa społeczna i miejsce przynależności.

Zaprezentowane narzędzie uzupełnia tematykę klimatu motywacyjnego w sporcie o wymiar sprawczy i wspólnotowy. Narzędzie jest krótkie i wygodne do pomiaru, przynosi informację cenną zarówno z punktu widzenia badawczego jak i praktycznego. Dodatkowym atutem jest stworzenie narzędzia, który może być używany uniwersalnie zarówno

w dyscyplinach zespołowych jak i indywidualnych. Najważniejszą cechą jest założenie, że wymiary klimatu nie są wartościowalne – obydwa są pożądane i jak pokazano – obydwa mogą wiązać się z dokonywanym przez sportowca ocenami i spostrzeżeniami.

Przedstawiona koncepcja jest innym niż dotychczas spojrzeniem na klimat motywacyjny w klubie. Można go wręcz rozumieć podobnie jak klimat organizacyjny. Spojrzenie na klub sportowy jako wielowymiarową i wielopoziomową organizację przynieść może nowe refleksje na temat zarządzania pracownikami, dbania o dobrostan zarówno pracowników jak i samych zawodników czy wdrożenia działań przyczyniających się do podniesienia efektywności realizacji celów poprzez znajomość mechanizmów motywacyjnych. Może przyczynić się do odkrycia nowych zagadnień związanych z odczuciami grupowymi, co pozwoli wyznaczyć kierunek w zarządzaniu i wpływaniu na motywację, zaangażowanie czy efektywność. Jest koncepcją różniącą się od klasycznie pojmowanego postrzegania klimatu motywacyjnego w sporcie, ponieważ zakłada, że klimat jest tworzony zarówno przez członków grupy, jak i wszystkich pracowników, zespół trenerski, osoby zarządzające i związane z tym wizje, postawy, przekonania i wartości.

Wiele badań dotyczących zagadnienia klimatu w odniesieniu szczególnie do wspólnotowości i relacyjności prowadzone jest na grupach sportowców grup młodzieżowych i juniorskich (Harwood i in., 2015). Jak pokazał MacDonald i in. (2011) istotnymi czynnikami pozwalającymi przewidzieć rozwój młodych sportowców są więzi wytworzone między członkami grupy, poczucie kompetencji, ale także klimat zorientowany za zadanie. W innym badaniu dotyczącym nastoletnich zawodników społeczny psychologiczny klimat pozwalał ocenić poziom zaangażowania sportowców i wyciągać prognozy dotyczące ich rozwoju przyszłości (Hall i in., 2017). Zaprezentowana praca kieruje uwagę na aspekty wspólnotowości, również pośród członków grupy, którzy realizują zawodowo zadania sportowe.

6.7. Ogólne podsumowanie i wnioski.

Sportowiec spędza w klubie sportowym dużą część swojej sportowej kariery. Klimat w klubie sportowym jest koncepcją, która dotychczas była eksplorowana badawczo w inny sposób. Zaletę prezentowanej rozprawy jest zwrócenie uwagi na temat wspólnotowości w klubach sportowych obejmujących zawodników dorosłych. Dotychczas w literaturze badacze podejmują temat klimatu w ten sposób jedynie w drużynach młodzieżowych. Jak pokazano, klimat wspólnotowości ma znaczenie dla formułowania ocen dotyczących własnego wykonania sportowego. Badania pokazały, że klimat, który jest postrzegany jako wspólnotowy może mieć znaczenie dla oceny efektywności sportowej u zawodników różnych rodzajów dyscyplin sportowych. Wydawać by się mogło, że to zawodnicy dyscyplin zespołowych, gdzie wpisane w ich efektywne funkcjonowanie jest dbanie o relacje i współpracę, będą odczuwali klimat wspólnotowy, a okazało się dokładnie odwrotnie. To oni silniej zwracają uwagę na wynik i potrafią w takim klimacie efektywnie działać. Zawodnicy dyscyplin zespołowych zupełnie inaczej mogą postrzegać grupę treningową. Nie patrzą na swoich kolegów z klubu jako rywali, w kontekście rywalizacyjnym postrzegają prawdopodobnie jedynie przeciwników, a w trakcie przebywania w klubie dba się o dobre relacje między nimi i poświęca się konkretne działania w tym celu. W literaturze jednak bardzo mało miejsca poświęca się zagadnieniom podejmującym temat dbałości o kształtowanie klimatu opierającego się na dobrych relacjach i współpracy jako czynnik sprzyjający efektywności zawodniczej. Co więcej, analizy pokazały, że w wielu przypadkach nie występowały związki postrzegane klimatu wspólnotowego, bądź były słabe. Być może wynika to z nastawienia osób w klubie lub samych sportowców, że ten obszar relacji nie wymaga zagospodarowania i nie jest potrzebny do osiągnięcia lepszych wyników. W literaturze dotyczącej zawodników grup młodzieżowych wyróżnia się klimat, w którym priorytetem staje

się wsparcie i wzajemna troska (Gould i in., 2012). Natomiast nie prowadzi się badań w kontekście klimatu, jaki miałby przyczynić się do efektywności zawodników. Klimat motywacyjny jest analizowany jedynie w kontekście wyników, natomiast motyw działania sportowca – indywidualne rozwojowe lub indywidualne rywalizacyjne różnią się. Jednym z najważniejszych wniosków płynących z prezentowanej rozprawy jest zwrócenie uwagi na wymiar wspólnotowy, który dotychczas był nieczęsto podejmowany w grupach zawodników pełnoletnich, a zwłaszcza profesjonalnych.

Prezentowane badanie pokazało, że środowisko funkcjonowania sportowca odgrywa ważną rolę w formułowanej przez niego ocenie wobec własnego wykonania, dotyczącej różnych aspektów sportowych. Co więcej, klimat w klubie również ma znaczenie dla postrzegania własnej efektywności, która może być dokonywana przez bycie częścią grupy o konkretnym klimacie. Uzupełniono dostępną literaturę o znaczeniu trenera dla kształtowania klimatu, zestawiając konkretne zachowania z dbaniem o wynik sportowy, ale również o dbaniu o relacje. Co więcej, przedstawiony temat klimatu bardzo sprawnie łączy się z teoriami dotyczącymi orientacji celów, co tutaj podjęto w odniesieniu do orientacji sportowej.

Bibliografia

1. Abele, A.E., & Wojciszke B. (2018), *Agency and Communion in Social Psychology*. Routledge. doi:10.4324/9780203703663
2. Abele, A.E., & Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 751-763.
3. Abele, A.E., & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition: A dual perspective model. *Advances in Experimental Psychology*, 50, 195-255.
4. Ahmed, M. D., Yan Ho, W. K., Begum, S., & López Sánchez, G. F. (2021). Perfectionism, self-esteem, and the will to win among adolescent athletes: the effects of the level of achievements and gender. *Frontiers in psychology*, 12, 580446.
5. Allen, J. B., & Hodge, K. (2006). Fostering a learning environment: Coaches and the motivational climate. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1(3), 261-277.
6. Amorose, A.J. (2007) *Coaching effectiveness: Exploring the relationship between coaching behavior and self-determined motivation*. [w:] Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport, M.S. Hagger, N.L.D. Chatzisarantis (red.). Champaign, IL: Human Kinetics, 2007, pp. 209–227.
7. Amorose, A. J., & Nolan-Sellers, W. (2016). Testing the moderating effect of the perceived importance of the coach on the relationship between perceived coaching feedback and athletes' perceptions of competence. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 789-798.
8. Appleton, P. R., Ntoumanis, N., Quested, E., Viladrich, C., & Duda, J. L. (2016). Initial validation of the coach-created empowering and disempowering motivational climate questionnaire (EDMCQ-C). *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 53–65.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.05.008>
9. Araujo, D., Davids, K. (2009). Ecological approaches to cognition and action in sport and exercise: Ask not only what you do, but where you do it. *International Journal of Sport Psychology*, 40(1), 5.

10. Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 259–290.
11. Aybek, S., & Aybek, A. (2023). Investigation of attitudes towards their branches and sport orientation of different types of competitive. *Journal of ROL Sport Sciences*, 911-929.
12. Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Chicago, IL: Rand McNally.
13. Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Parker, C. P. (2009). Psychological climate: A comparison of organizational and individual level referents. *Human relations*, 62(5), 669-700.
14. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
15. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
16. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
17. Bandura, A. (1978), *Reflections on self-efficacy*. [w:] S. Rachman (red.), *Advances in behaviour research and therapy* (Vol. 1). Oxford, England: Pergamon Press.
18. Bechler, C. J., Tormala, Z. L., & Rucker, D. D. (2021). The attitude–behavior relationship revisited. *Psychological science*, 32(8), 1285-1297.
19. Behrendt, P., Mühlberger, C., Göritz, A. S., & Jonas, E. (2021). Relationship, purpose, and change—An integrative model of coach behavior. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(2), 103.
20. Bhardwaj, S., Hooda, M., & Rathee, N. K. (2018). Hypercompetitive attitude among athletes: A behavioral analysis. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 4(12), 45-52.
21. Bielski M. (2002). *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*. Wydawnictwo C.H. Beck. Warszawa.

22. Bissett, J. E., Kroshus, E., & Hebard, S. (2020). Determining the role of sport coaches in promoting athlete mental health: A narrative review and Delphi approach. *BMJ Open Sport—Exercise Medicine*, 6(1).
23. Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(5), 545-551.
24. Blecharz, J. (2006). Psychologia we współczesnym sporcie—punkt wyjścia i możliwości rozwoju. *Przegląd psychologiczny*, 49(4), 445-462.
25. Blynova, O., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O., & Popovych, I. (2020). Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(1), 14-23.
26. Bolter, N. D., Kipp, L. E. (2018). Sportpersonship coaching behaviours, relatedness need satisfaction, and early adolescent athletes' prosocial and antisocial behaviour. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(1), 20-35.
27. Boniwell, I., Kauffman, C., & Silberman, J. (2014). The positive psychology approach to coaching. [w:] Cox E., Bachkirowa T., Clutterbuck D., *The complete handbook of coaching*, Sage Publications, 2, 157-169.
28. Borek, D. (2023). Igrzyska Europejskie jako ważne wydarzenie – zarządzanie i aspekty organizacyjnoprawne. *Management & Quality/Zarządzanie i Jakość*, 5(2).
29. Botwina, G. (2018). Społeczna odpowiedzialność w sporcie. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (516), 19-26.
30. Breuer, C., Hoekman, R., Nagel, S., & van der Werff, H., (2015). *Sport clubs in Europe* (Vol. 12). Heidelberg, Germany: Springer.
31. Brinkley, A., McDermott, H., & Munir, F. (2017). What benefits does team sport hold for the workplace? A systematic review. *Journal of Sports Sciences*, 35(2), 136-148.
32. Cajsel W., (2011). Ustawa o sporcie. Komentarz, Warszawa: Wolters Kluwer.

33. Całek, A., Jaśniok, M., Kasperek, K., Piłat M. & Polok, G. (2009). Zarządzanie zespołem. Motywacja i działanie, Katowice, s. 18
34. Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport and Exercise psychology*, 7(3), 244-266.
35. Cewińska, J. (2010). Dobór menedżera klubu sportowego. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (115).
36. Chambers, T. P., Harangozo, G., & Mallett, C. J. (2019). Supporting elite athletes in a new age: experiences of personal excellence advisers within Australia's high-performance sporting environment. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(5), 650-670.
37. Chan, T., Wang, I., & Ybarra, O. (2021). Leading and managing the workplace: The role of executive functions. *Academy of Management Perspectives*, 35(1), 142-164.
38. Chelladurai, P. (1980). Leadership in sport organization. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 5, 226-231.
39. Chen, X. (2024). Explore athletes' sports attitude and its influence on mental health. *Heliyon*, 10(9).
40. Chrzanowska P., (2015). Rola dotacji celowych z budżetu gminy w kontekście rozwoju klubów sportowych w małych miejscowościach, *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie*, nr 20, s. 17
41. Cipriano, C. (2024). The Path to Athlete Burnout: A Mediation Model of Coaching Behavior, Communication, and Coach–Athlete Relationships. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE)*, 1(2), 176-181.
42. Curran, T., Hill, A. P., Hall, H. K., & Jowett, G. E. (2015). Relationships between the coach-created motivational climate and athlete engagement in youth sport. *Journal of sport and exercise psychology*, 37(2), 193-198.
43. Czechowski, J. (2014). Humanistyczny wymiar środowiska sportowego–na podstawie badań własnych. *Pedagogika Szkoły Wyższej* (15), 123-142.

44. Czechowski, J. (2015). Sport w perspektywie procesu wychowawczego. *Przegląd Pedagogiczny*, 2, 161-177.
45. Dale, G.A., Wrisberg, C.A. (1996). The use of performance profiling technique in a team setting: getting the athletes and coach on the „same pages”. *The Sport Psychologist*, 10, 261–277.
46. De Bosscher, V., Shibli, S., Westerbeek, H., Van Bottenburg, M. (2015). *Successful elite sport policies: an international comparison of the sports policy factors leading to international sporting success (SPLISS 2.0) in 15 nations*. Meyer & Meyer Sport.
47. De la Rubia, A., Lorenzo-Calvo, J. Lorenzo, A., (2020). Does the Relative Age Effect Influence Short-Term Performance and Sport Career in Team Sports? A Qualitative Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 11, 1947. Doi: 10.3389/fpsyg.2020.01947
48. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
49. Dickson, M. W., Resick, C. J., & Hanges, P. J. (2006). When organizational climate is unambiguous, it is also strong. *Journal of applied psychology*, 91(2), 351.
50. Diehl, M., Owen, S., & Youngblade, L. (2004). Agency and communion attributes in adults' spontaneous self-representations. *International Journal of Behavioral Development*, 28(1), 1-15.
51. Diener, E., Lucas E.L., Oishi S. (2001). Subjective well-being, [w:] C.R. Snyder, S.J. Lopez (red.) *Handbook of positive psychology* (s.63-73), Nowy York: Oxford University Press.
52. Doktor K. (2005), *Zarys socjologii zarządzania sportem*, Polska Korporacja Menedżerów Sportu, 78-80.
53. Domingues, A., Santos, J., Batista, M., Serrano, J., Honório, S., & Petrica, J. (2024). Mediation effects of basic psychological needs and motivation among coach leadership style on the subjective well-being of adapted sports athletes' members of the Special Olympics. *PLOS ONE*, 19(4), e0298297.

54. Duda, J.L. (1989). The relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among male and female high school athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 11, 3 18-335.
55. Dziubiński, Z. (2017). Zaufanie społeczne jako faktor fair play w sporcie. [w:]: Z. Borysiuk, J. Kostorz (red.) Fair play w sporcie, edukacji i życiu (s. 27-40), Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii Politechniki Opolskiej, Redakcja Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego Studio IMPRESO
56. Eccles, D. W., & Tenenbaum, G. (2007). A social-cognitive perspective on team functioning in sport. *Handbook of sport psychology*, 264-283.
57. Elliot, A.J., McGregor, H.A. (2001). A 2x2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519. DOI: 10.1037//0022-3514.80.3.501.
58. Feltz, D. L., Short, S. E., & Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Human Kinetics.
59. Fiedor, M. (2016). *Preferred and actual leadership behaviours of coaches, perceived by athletes in training process*. *Journal of Education, Health and Sport*, 6(8), 793-806.
60. Fisher, A. C., Mancini, V. H., Hirsch, R. L., Proulx, T. J., & Staurowsky, E. J. (1982). Coach-athlete interactions and team climate. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 4(4), 388-404.
61. Fletcher, R., Wilkinson, H., Bladon, H. & Gargiulo, A. (2017). Developing a measure of collective efficacy for female netball using polytomous item response modelling and multilevel confirmatory analysis. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 21(2), 61-76
62. Fouraki, V., Stavrou, N. A., Apostolidis, N., & Psychountaki, M. (2020). *Coach and athlete leadership behaviors: examining their role in athlete's satisfaction*. *Journal of Physical Education & Sport*, 20(10.7752).
63. Fransen, K., McEwan, D., & Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link? *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101763.

64. Fry, M. D., Gano-Overway, L. A. (2010). Exploring the contribution of the caring climate to the youth sport experience. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(3), 294-304.
65. Gajda, D. (2015). Wpływ internacjonalizacji sportu na działalność profesjonalnych klubów sportowych. *Studia Ekonomiczne*, (226), 181-193.
66. Gill, D. L., Deeter, T. E. (1988). Development of the sport orientation questionnaire. *Research Quarterly for exercise and sport*, 59(3), 191-202.
67. Gillet, N., Berjot, S., & Gobancé, L. (2009). A motivational model of performance in the sport domain. *European Journal of Sport Science*, 9(3), 151-158.
68. Gołaszewski M., (2020). *Cechy zawodowego sportu*. Ministry of education and science of Ukraine MP Drahomanov National University of Pedagogy, 81.
69. Gomes, A. R. (2014). Leadership and positive human functioning: A triphasic proposal. [w:] A.R. Gomes, R. Resende, & A. Albuquerque (red), *Positive human functioning from a multidimensional perspective, Vol. 3. Promoting high performance*, Nova Science Publishers, 157–169.
70. Gomes, A. R., Almeida, A., & Resende, R. (2020). Athletes' perception of leadership according to their perceptions of goal achievement and sport results. *Perceptual and Motor Skills*, 127(2), 415-431.
71. Gomes, A. R., Lopes, H., & Mata, R. T. (2011). Leadership, cohesion and satisfaction: Differences between swimming and handball Portuguese teams. *Revista Mexicana de Psicologia*, 28(1), 31-42.
72. Gould, D., Flett, R., & Lauer, L. (2012). The relationship between psychosocial developmental and the sports climate experienced by underserved youth. *Psychology of sport and exercise*, 13(1), 80-87.
73. Gould, D., Rolo, C. (2004). Competition in Sport. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 441-445.
74. Grabowski, A. (2020). Polskie profesjonalne kluby piłkarskie wobec CSR. [w:] G. Botwina (red.). *Zarządzanie w polskim sporcie*, 69-82.
75. Gracz J., Sankowski T. (2007), *Psychologia aktywności sportowej*, AWF Poznań.

76. Grove, S. J., Dorsch, M. J., & Hopkins, C. D. (2012). Assessing the longitudinal robustness of spectators' perceptions of the functions of sport: Implications for sport marketers. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 20(1), 23-38.
77. Habeeb, C. M., Barbee, J., & Raedeke, T. D. (2023). Association of parent, coach, and peer motivational climate with high school athlete burnout and engagement: Comparing mediation and moderation models. *Psychology of Sport and Exercise*, 68, 102471.
78. Hajduk, F. (2013). Funkcje sportu. Wybrane problemy. *Rocznik Lubuski*, 39(2), 251-262.
79. Hall, M. S., Newland, A., Newton, M., Podlog, L., & Baucom, B. R. (2017). Perceptions of the social psychological climate and sport commitment in adolescent athletes: A multilevel analysis. *Journal of applied sport psychology*, 29(1), 75-87.
80. Harwood, C. G., Keegan, R. J., Smith, J. M., & Raine, A. S. (2015). *A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate perceptions in sport and physical activity*. *Psychology of Sport and Exercise*, 18, 9-25.
81. Harwood, C., Spray, C. M., & Keegan, R. (2008). Achievement goal theories in sport. [w:] T.S.Horn (red.) *Advances in sport psychology*, (3), Human Kinetics.
82. Heinemann K. (1989). *Wprowadzenie do socjologii sportu*, Centralny Ośrodek Metodyczny Studiów Nauk Politycznych.
83. Hodge, K., Lonsdale, C., & Jackson, S.A. (2009). Athlete engagement in elite sport: An exploratory investigation of antecedents and consequences. *The Sport Psychologist*, 23, 186-202.
84. Hogue, C. M. (2024). Caring coaching climates emerge as key factor in promoting high school athletes' well-being and motivation, complimented by a task-involving climate. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-19.
85. Høigaard, R., Jones, G.W., & Peters, D.M. (2008). Preferred coach leadership behaviour in elite soccer in relation to success and failure. *International Journal Sports Science & Coaching*, (2), 241–250.
86. Horn, T., Byrd, M., Martin, E., & Young, C. (2012). Perceived motivational climate and team cohesion in adolescent athletes. *Sport Science Review*, 21(3-4), 25.

87. Horvath, S., Röthlin, P. (2018). How to improve athletes' return of investment: shortening questionnaires in the applied sport psychology setting. *Journal of Applied Sport Psychology*, 30(2), 241-248.
88. Infurna, C. (2022). Sustained Success at the Olympic Level: Perspectives on Coach-Athlete Relationships from Track & Field Throwing Coaches. *Track Coach*, 238, 7588-7601.
89. Jackiewicz, A. M. (2014). Public Relations i społeczna działalność organizacji. Wybrane aspekty zagadnienia w polskich klubach piłki siatkowej. Komunikacja marketingowa we współczesnych działaniach promocyjnych, [w:] M. Dębski, A. Jupowicz-Ginalska, (red.), *Przedsiębiorczość i zarządzanie*, 15(4), 57-74.
90. Jakobsen, A. M. (2014). Are there differences in motives between participants in individual sports compared to team sports. *LASE Journal of Sport Science*, 5(2), 30-40.
91. Jin, H., Kim, S., Love, A., Jin, Y., & Zhao, J., (2022). Effects of leadership style on coach-athlete relationship, athletes' motivations, and athlete satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.1012953
92. Jones, M. V., & Sheffield, D. (2007). The impact of game outcome on the well-being of athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 5(1), 54-65.
93. Jowett, S. (2017). Coaching effectiveness: The coach-athlete relationship at its heart. *Current Opinion in Psychology*, 16, 154-158.
94. Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4, 313-331.
95. Jurek, P., & Olech, M. (2019). *Klimat4: bateria diagnozy klimatu pracy*. Gdańsk: Pracownia Testów Psychologicznych i Pedagogicznych.
96. Jurek, P., & Olech, M. (2024). Development and validation of the Communal and Agentic Workplace Climate Scale. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 37(3), 311.
97. Karwiński, M. (2007). Motywacja i zaangażowanie pracowników jako istotny czynnik sukcesu organizacji sportowej. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, (748), 103-113.

98. Kase, K., Gomez, S., Urrutia, I., Opazo, M., & Marti, C. (2006), *Real Madrid – Barcelona: Business Strategy vs. Sports Strategy, 2000-2006*, Occasional Paper, 06/12-E, IESE Business School, University of Navarra.
99. Keegan, R. J., Harwood, C. G., Spray, C. M., & Lavallee, D. (2014). A qualitative investigation of the motivational climate in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(1), 97-107.
100. Keegan, R., Spray, C., Harwood, C., & Lavallee, D. (2010). The motivational atmosphere in youth sport: Coach, parent, and peer influences on motivation in specializing sport participants. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(1), 87-105.
101. Kędziorek, W., & Matusiak, R. (2019). Profesjonalny klub sportowy jako podmiot gospodarczy na polu konkurencji rynkowej. Zarys koncepcji marketingowej. *Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Nauki Ekonomiczne*, 30, 71-91.
102. Kılıç, K., & Ince, M. L. (2023). Perceived use and value of reproductive, problem-solving, and athlete-initiated teaching by coaches and athletes. *Frontiers in Psychology*, 14, 1167412.
103. Kim, H. D., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 900-909.
104. Kim, S. K., & Choi, H. (2024). Effects of coaches' autonomy support on athletes' aggressive behavior and athlete burnout: verification of the mediating effects of coach-athlete relationship and team efficacy. *Frontiers in Psychology*, 15, 1388185.
105. Kirk, D., & MacPhail, A. (2003). Social positioning and the construction of a youth sports club. *International review for the sociology of sport*, 38(1), 23-44.
106. Klisiński, M., Szwaja, M. (2012). Wybrane aspekty zarządzania klubem sportowym jako przedsiębiorstwem. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, (55), 79-88.
107. Knight, A. (2020). Using self-assessment to build self-efficacy and intrinsic motivation in athletes: a mixed methods explanatory design on female adolescent volleyball players. *The Qualitative Report*, 25(2), 320-346. Kowalski S. (1999). *Korzyści i*

niebezpieczeństwa wynikające ze stosowania sponsoringu sportowego jako alternatywnej formy promocji. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie.

108. Krawczyński, M. (1995a). Grupa sportowa. Charakterystyka psychospołeczna. [w:] K. Maroszek, E. Dubowik, R. Kościelak, H. Kulas, M. Krawczyński (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii sportu* (s. 131-149), Akademia Wychowania Fizycznego w Gdańsku.
109. Krawczyński, M. (1995b). *Spójność grupowa a dojrzałość społeczna. Studia z psychologii sportu*. Wydawnictwo Uczelniane AWF, Gdańsk.
110. Krylovas, A., Kosareva, N., Dadelienė, R., & Dadelo, S. (2020). Evaluation of elite athletes training management efficiency based on multiple criteria measure of conditioning using fewer data. *Mathematics*, 8(1), 66.
111. Kurzawski, K. (2001). Czynności zawodowe trenera. *Biuletyn Informacyjno-Szkoleniowy PZSS*, (1), 73-76.
112. Kurzawski, K. (2006). Współpraca pomiędzy trenerem a sportowcem, [w:] K. Kurzawski (red) *Strzelectwo sportowe. Nowoczesne rozwiązania szkoleniowe* (s. 39-44). Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu.
113. Küttel, A., & Larsen, C. H. (2020). Risk and protective factors for mental health in elite athletes: A scoping review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 13(1), 231-265.
114. Laborde, S., Guillén, F., & Mosley, E. (2016). Positive personality-trait-like individual differences in athletes from individual - and team sports and in non-athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 26, 9–13.
115. Ledochowski, L., Unterrainer, C., Ruedl, G., Schnitzer, M., & Kopp, M. (2012). Quality of life, coach behaviour and competitive anxiety in Winter Youth Olympic Games participants. *British Journal of Sports Medicine*, 46(15), 1044-1047.
116. Lenik, J., Cieszkowski, S. (2017). *Teoria i metodyka sportu. Przewodnik po zagadnieniu dla trenerów, nauczycieli i studentów*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

117. Lent, R. W., Schmidt, J., & Schmidt, L. (2006). Collective efficacy beliefs in student work teams: Relation to self-efficacy, cohesion, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 73-84.
118. Liu, R., Wang, S., & Li, J. (2025). How coach leadership behavior influences athletes' performance: the chain-mediated role of the coach-athlete relationship and psychological fatigue. *Frontiers in Psychology*, 15, 1500867.
119. Lochbaum, M., Sisneros, C., Cooper, S., & Terry, P. C. (2023). Pre-event self-efficacy and sports performance: A systematic review with meta-analysis. *Sports*, 11(11), 222.
120. Loland, S. (2013). *Fair play in sport: A moral norm system*. Routledge.
121. Lotfollahi, S., Salehian, M. H., & Peyghan, R. H. (2024). Self-Esteem and Exploitation in Elite and Non-Elite Athletes. *Journal of Social Studies*, 10(2), 34-38.
122. Łasiński, G. (2003). *Sprawność zarządzania organizacją sportową*. Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu.
123. Ławniczak, P. (2016). *Społeczny, ekonomiczny i kulturowy wymiar widowiska sportowego*. In *Pedagogiczny wymiar kultury fizycznej i zdrowotnej w życiu współczesnego człowieka*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
124. MacDonald, D. J., Côté, J., Eys, M., & Deakin, J. (2011). The role of enjoyment and motivational climate in relation to the personal development of team sport athletes. *The sport psychologist*, 25(1), 32-46.
125. Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Science*, 21(11), 883-904.
126. Mahoney, J., Ntoumanis, N., Mallett, C., Gucciardi, D. (2014). The motivational antecedents of the development of mental toughness: A self-determination theory perspective. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7(1), 184-197.
127. Makowska K. (2014). Finansowanie klubów sportowych na gruncie ustawy o partnerstwie publiczno-prywatnym. [w:] A. Babczuk, A. Talik (red.). *Finansowanie sportu ze środków publicznych* (s. 105-128), C.H. Beck.
128. Makurat, F. (1995). Psychologia sportu-cele i kierunki rozwoju. *Studia Gdańskie*, (10), 123-144.

129. Malcata, R. M., &Hopkins, W. G. (2014). Variability of competitive performance of elite athletes: a systematic review. *Sports Medicine*, 44, 1763-1774.
130. Mandal, E., &Sitko-Dominik, M. M. (2017). Płeć psychologiczna, sprawczość i wspólnotowość, aktywność sportowa oraz taktyki wywierania wpływu w bliskich związkach kobiet w środkowym okresie dorosłości. *Polskie Forum Psychologiczne*, (2).
131. Mansor, S. H., Roslan, M. R. F., Zainuddin, N. F., Rosli, N. M., &Ismail, Z. (2024). The Relationship between Coaching Leadership Styles and Athletes' Satisfaction among Karisma Athletes at Uitm Perlis. *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*, 13(2), 43-52.
132. Markus, H.R., &Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
133. Martin. J.J., &Malone, L.A. (2013). Elite wheelchair rugby players' mental skills and sport engagement. *Journal of Clinical Sports Psychology*, 7, 253-263.
134. Mavrić, F., Belić, M., Fazlagić, A., & Mavrić, A. (2015). Externality and the tendency for comparing with others as determinants of self-esteem in male and female athletes. *Facta Universitatis: Series Physical Education & Sport*, 13(3).
135. Mazur, P. (2014). *Wychowanie poprzez sport. Wielość spojrzeń i doświadczeń*. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie.
136. Mazurek, A. (2020), *Formalnoprprawne podstawy tworzenia i finansowania uczniowskich klubów sportowych*, [w:] J.Zimny, Sport. Sposób na życie (s. 286-301), Akademia wojsk Lądowych we Wrocławiu.
137. McEwan, D. (2020). The effects of perceived teamwork on emergent states and satisfaction with performance among team sport athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 9(1), 1.
138. McGarry, T., Anderson, D. I., Wallace, S. A., Hughes, M. D., & Franks, I. M. (2002). Sport competition as a dynamical self-organizing system. *Journal of sports sciences*, 20(10), 771-781.

139. McShan, K., & Moore, E. W. G. (2023). Systematic review of the coach - Athlete relationship from the coaches' perspective. *Kinesiology Review*, 12(2), 158-173.
140. Michaluk, T. (2011). *Semiotyczne i pragmatyczne zagadnienia teorii sportu*. Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, (102).
141. Mira, T., Jacinto, M., Costa, A.M., Monteiro, D., Diz, S., Matos, R., & Antunes, R., (2023). Exploring the relationship between social support, resilience, and subjective well-being in athletes of adapted sport. *Frontiers in Psychology*, (14), 1266654.
142. Moore, M., Ballesteros, J., & Hansen, C. (2018). The role of social work values in promoting the functioning and well-being of athletes. *Journal of Social Work Values and Ethics*, 15(2), 48-61.
143. Moran, A. (2001). What Makes a Winner? The Psychology of Expertise in Sport. *An Irish Quarterly Review*, 90(359), 266-275.
144. Morris, T., Summers, J. (red.) (1998). *Psychologia sportu – strategie i techniki*. Warszawa: COS.
145. Mroczkowska, H. (2004). Motywy rywalizacji sportowej w kontekście różnic płciowych, *Wychowanie Fizyczne i Sport*, 44, 3-15.
146. Nagel, S., Schlesinger, T., Bayle, E., & Giauque, D. (2015). Professionalisation of sport federations—a multi-level framework for analysing forms, causes and consequences. *European sport management quarterly*, 15(4), 407-433.
147. Naglak Z. (1994). *Metodyka trenowania sportowca*, Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego.
148. Newton, M., Duda, J. L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of sports sciences*, 18(4), 275-290.
149. Nicholls, J.G. (1984). Achievement motivation: conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328–346.
150. Nicholls, A. R., Morley, D., & Perry, J. L. (2016). Mentally tough athletes are more aware of unsupportive coaching behaviours: Perceptions of coach behaviour,

- motivational climate, and mental toughness in sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(2), 172-181.
151. Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
 152. Ntoumanis, N. & Biddle, S. J. (1999). A review of motivational climate in physical activity. *Journal of sports sciences*, 17(8), 643-665.
 153. Ntoumanis, N., & Vazou, S. (2005). Peer motivational climate in youth sport: Measurement development and validation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 27(4), 432-455.
 154. O'Boyle, I., Murray, D., & Cummins, P. (2015). *Leadership in sport*. New York, NY: Routledge.
 155. Oh, J., Kim, D. H., & Kim, D. (2023). The impact of inclusive leadership and autocratic leadership on employees' job satisfaction and commitment in sport organizations: The mediating role of organizational trust and the moderating role of sport involvement. *Sustainability*, 15(4), 3367.
 156. Ommundsen, Y., & Roberts, G. C. (1999). Effect of motivational climate profiles on motivational indices in team sport. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 9(6), 389-397.
 157. Ożarowski O. (2017). Środki publiczne oraz sponsoring jako sposoby finansowania sportu. *Nowoczesne Systemy Zarządzania*, 12(4).
 158. Pałucka, D. (2017). Athlete's affiliation to a Polish sports association. *Journal of Education, Health and Sport*, 7(6), 705-714.
 159. Panfil, R. (2004). *Zarządzanie produktem klubu sportowego*. Akademia Umiejętności Management & Coaching, Warszawa.
 160. Passmore, J. (2007). An integrative model for executive coaching. *Consulting Psychology Journal, Practice and Research*, 59(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.59.1.68>
 161. Patrzalek, L. (2004). *Finanse samorządu terytorialnego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 141

162. Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
163. Pawlak, Z., Smoleń, A. (2016). Uwarunkowania prawne działalności zawodowych klubów sportowych w Polsce. [w:] J. Kosiewicz, E. Małolepszy, T. Drozdek-Małolepsza, Filozoficzne i społeczne aspekty sportu i turystyki (s. 211-224), Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie.
164. Perkowski, K. (2009). *Doskonalenie kompetencji zawodowych trenerów sportu wyczynowego w Polsce*. Akademia Wychowania Fizycznego w Warszawie.
165. Pietrzak, A., Tokarz, A. (2019). Structure of achievement motivation dispositions in elite and non-elite track and field athletes. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 83(1), 63-73.
166. Piggott, B., Müller, S., Chivers, P., Cripps, A., & Hoyne, G. (2020). Interdisciplinary sport research can better predict competition performance, identify individual differences, and quantify task representation. *Frontiers in Sports and Active Living*, (2), 14.
167. Pilus, A. H. M., & Saadan, R. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfactions among hockey team. *Journal of Human Capital Development*, 2(1), 77-87.
168. Porter, J., Wu, W., & Partridge, J. (2010). Focus of attention and verbal instructions: Strategies of elite track and field coaches and athletes. *Sport Science Review*, 19(3-4), 77.
169. Postawa M., (2000), *Zarządzanie finansami instytucji sportowo-rekreacyjnych*. Polska Korporacja Menadżerów Sportu w Warszawie.
170. Prapavessis, H., Grove, J. R., & Eklund, R. C. (2004). Self-presentational issues in competition and sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16(1), 19-40.
171. Raabe, J., Schmidt, K., Carl, J., & Höner, O. (2019). The effectiveness of autonomy support interventions with physical education teachers and youth sport coaches: a systematic review. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 41, 345–355. doi: 10.1123/jsep.2019-0026

172. Rath T., Harter J. (2010). *Wellbeing: The five essential elements*. Nowy York: Gallup Press.
173. Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269-286.
174. Rejman A., (2015). Students sports clubs in Poland in the light of existing legislation and legal regulation of general court jurisdiction. *Journal of Education, Health and Sport*, 5(12), 656-665.
175. Rejniak-Romer, M. (2011). Zarządzanie strategiczne polskim sportem za pośrednictwem polskich związków sportowych. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu* (197), 42-59.
176. Rhind, D. J., Jowett, S., & Yang, S. X. (2012). A comparison of athletes' perceptions of the coach-athlete relationship in team and individual sports. *Journal of Sport Behavior*, 35(4), 433.
177. Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (2021). *Leadership and satisfaction in athletics*. *Journal of Sport Execies Psychology*, 17,176- 93. <https://doi.org/10.1186/s40798-021-00406-7>.
178. Roberts, G.C. (1992). Motivation in sport and exercise: Conceptual constraints and convergence. [w:] G.C. Roberts (red.). *Motivation in sport and exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics, 3-30.
179. Roberts, G. C. (1982). Achievement motivation in sport. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 10(1), 236-269.
180. Rogowska, A. M., Tataruch, R., Niedźwiecki, K., & Wojciechowska-Maszkowska, B. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between approach motivational system and sports success among elite speed skating athletes and physical education students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2899.
181. Rolak, B., Budnik-Przybylska, D. (2017). CROSSFIT-trening mentalny. Studium przypadku. *Journal of Education, Health and Sport*, 7(8).

182. Rong, B. (2024). Coaching Behavior and Athletes' Team Performance Toward an Optimal Coaching Framework for Maximizing Team Excellence. *International Journal of Education and Humanities*, 14(3), 138-152.
183. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
184. Ryan, R. M., & Deci, L. (2000) Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and wellbeing. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi:10.1037/110003 066X.55.1.68
185. Ryba B. (2000), *Podstawy organizacji i zarządzania instytucjami sportowymi*. Polska Korporacja Menedżerów Sportu.
186. Rzeszowski, J. (2017). Finansowanie klubów sportowych z budżetu jednostek samorządu terytorialnego–sposoby wsparcia i studium interpretacji przepisów. *Prawo Budżetowe Państwa i Samorządu*, 5(2), 45-59.
187. Šagát, P., Bartik, P., Lazić, A., Tohănean, D. I., Koronas, V., Turcu, I., Knjaz, D., Alexe, c., & Curițianu, I. M. (2021). Self-esteem, individual versus team sports. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 12915.
188. Sarı, İ., & Bayazıt, B. (2017). The relationship between perceived coaching behaviours, motivation and self-efficacy in wrestlers. *Journal of Human Kinetics*, 57, 239.
189. Selfriz, J. J., Duda, J. L., & Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(4), 375-391.
190. Seweryniak, T., Stosik, A. (2013). Struktura zatrudnienia w klubach sportowych w okresie zmian formalnoprawnych. *Studia Ekonomiczne*, 161, 142-152.
191. Short, S. E., Sullivan, P., & Feltz, D. L. (2005). Development and preliminary validation of the collective efficacy questionnaire for sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9(3), 181-202.
192. Siekańska, M. (2015). Rola osób znaczących we wspieraniu rozwoju talentów sportowych. *Psychologia Wychowawcza*, 8(50), 153-169.

193. Simons, E. E., Bird, M. D. (2023). Coach-athlete relationship, social support, and sport-related psychological well-being in National Collegiate Athletic Association Division I student-athletes. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 17(3), 191-210.
194. Skalik, M. (2024). Związki sportowe i ich finansowanie. [w:] M. Biernacki, R. Kowalak (red.), *Rachunkowość* (s. 116-130), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
195. Skrzypek E. (2000), *Jakość i efektywność*, Wydawnictwo UMCS Lublin.
196. Smith, S. L., Fry, M. D., Ethington, C. A., & Li, Y. (2005). The Effect of Female Athletes' Perceptions of Their Coaches' Behaviors on Their Perceptions of the Motivational Climate. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17(2), 170–177.
doi:10.1080/10413200590932470
197. Sotiriadou, P., Brouwers, J., De Bosscher, V., & Cuskelly, G. (2017). The role of interorganizational relationships on elite athlete development processes. *Journal of Sport Management*, 31(1), 61-79.
198. Spruit, A., Kavussanu, M., Smit, T., & IJntema, M. (2019). The relationship between moral climate of sports and the moral behavior of young athletes: A multilevel meta-analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, 48, 228-242.
199. Starakiewicz, U., Kubów, M. (2014). Przejawy przedsiębiorczości w sporcie w kontekście uwarunkowań kulturowych i organizacyjnych rozwoju branży. *Problemy Zarządzania*, 3(47), 109-126.
200. Sutula, V. O. (2018). Generalizing the Definition of “Physical Culture”. *Journal of Physical Fitness, Medicine & Treatment in Sport*, 2(3), 1-3.
201. Szmajke A., Zomerska J. (2012). *Blaski i cienie rywalizacji. Orientacja społeczna a ustosunkowanie do innych ludzi, czyli o dwóch typach egoizmu*, [w:] Jonkisz J., Lewandowski M. (red.), *Wychowanie i kształcenie w reformowanej szkole* (s. 161-176), WTN.

202. Szmajke, A., & Urbanowicz, M. (2012). Oczekiwanie rywalizacji jako moderatorów spostrzegania osób, czyli o różnych skutkach podejmowania rywalizacji sportowej i pozasportowej. *Rozprawy Naukowe*, 37.
203. Sznajder A. (2008), *Marketing sportu*, PWE.
204. Tauer, J. M., & Harackiewicz, J. M. (1999). Winning isn't everything: Competition, achievement orientation, and intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 209-238.
205. Tomanek, M. (2019). *Zarządzanie jakością w klubie sportowym*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
206. Tomanek, M. T., & Markuszewski, Z. (2016). Możliwości wdrożeń koncepcji zarządzania przez jakość (TQM) w klubach sportowych. *Journal of Education, Health and Sport*, 6(9), 966-974.
207. Toros, T. (2010). The relationship between perceived coaching behaviors, goal orientation, team cohesion, perceived motivational climate ve collective efficacy among basketball players before and after the tournament. *Journal of Human Sciences*, 7(2), 1118-1142.
208. Tušák, M., Corrado, D. D., Coco, M., Tušák, M., Žilavec, I., & Masten, R. (2022). Dynamic interactive model of sport motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4202.
209. Urząd Statystyczny w Opolu Opolski Ośrodek Badań Regionalnych (2018), *Sport w województwie opolskim – struktura ćwiczących w klubach sportowych i stan infrastruktury sportowej*, Opole.
210. Ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (Dz.U. 2010 nr 127 poz. 857), 2010, Polska.
211. Vaeyens, R., Matthieu, L., Williams, M. A., and Philppaerts, R. (2008). Talent identification and development programmes in sport. *Sports Medicine*, 38, 703–714. doi: 10.2165/00007256-200838090-0 0001
212. Vaughan, R. (2015). *Measuring leadership in sport coaching*. In *Leadership in sport*. Routledge, 211-227.

213. Vealey, R. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Sport Psychology*, 8, 221-246.
214. Walling, M. D., Duda, J. L., & Chi, L. (1993). The perceived motivational climate in sport questionnaire: Construct and predictive validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 172-183.
215. Wałach-Bista, Z. (2019). Znaczenie i zastosowanie Skali Przywództwa w Sporcie. [w:] M. Guskowska, Z. Gazdowska, N. Koperska, *Narzędzia pomiaru w psychologii sportu* (s. 67-78), AWF Warszawa. 67-78.
216. Wałach-Biśta, Z. (2015a). The construction and empirical verification of the Sense of Team Efficacy Questionnaire (Kwestionariusz Poczucia Drużynowej Skuteczności). *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 7(1), 14-28.
217. Wałach-Biśta Z. (2015b). Skala Satysfakcji w Sporcie - konstrukcja i weryfikacja empiryczna kwestionariusza. *Medycyna Sportowa*, 31(3), 147-161.
218. Wałach-Biśta, Z. (2013). A Polish adaptation of Leadership Scale for Sports – a questionnaire examining coaching behavior. *Human Movement*, 14, 265-274.
219. Wałach-Biśta, Z. (2012). Czy sukcesu sportowego można się obawiać? *Sport Wyczynowy*, 2, 82-89.
220. Wankiewicz, B. (2011). Wpływ sportu na rozwój lokalny w świetle ustawy o sporcie. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, 690.
221. Wayment, H. A., & Walters, A. S. (2017). Goal orientation and well-being in college athletes: The importance of athletic social connectedness. *Journal of Sports Sciences*, 35(21), 2114-2120.
222. Weiss, M. R., Amorose, A. J., & Wilko, A. M. (2009). Coaching behaviors, motivational climate, and psychosocial outcomes among female adolescent athletes. *Pediatric Exercise Science*, 21(4), 475-492.
223. Wojciszke, B. (2021). *Psychologia społeczna*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
224. Woods, R., & Butler, B. N. (2020). *Social issues in sport*. Human Kinetics Publishers.

225. Zmaczyńska-Witek, B. (2018). Motywacja w sporcie i aktywności fizycznej [w:]: Z. Borysiuk, J. Kostorz (red.) *Motywacja w sporcie, edukacji i życiu* (s. 29-40), Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii Politechniki Opolskiej, Redakcja Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego Studio IMPRESO
226. Żyśko J (2008) *Zmiany we współczesnych systemach zarządzania sportem wyczynowym w wybranych krajach europejskich*. Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie.