

“En undersøkelse av effekten lederatferd og gruppekohesjon har på kollektiv mestringsforventning i fotballag”

Masteroppgave i Idrettsvitenskap

AV:
ANDREAS ENGBRETHSEN

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Veileder: Rune Høigaard
Universitetet i Agder, våren 2010
Fakultet for helse- og idrettsfag

Abstrakt

En undersøkelse av effekten lederatferd og gruppekohesjon har på kollektiv mestringsforventning i fotballag

Av Andreas Engebretsen

Formålet med denne studien er å undersøke hvilken effekt lederatferd og kohesjon har på kollektiv mestringsforventning i fotballag. For å studere denne sammenhengen gjennomførte 153 mannlige fotballspillere fra 12 lag en spørreundersøkelse for å undersøke i hvilken grad treners lederatferd og gruppekohesjon påvirker den kollektive mestringsforventning. For å måle treners lederatferd ble Chelladurai og Salehs (1980) Leadership Scale for Sports benyttet. For å måle gruppekohesjon ble Group Environment Questionnaire (Carron, Widmeyer & Brawley, 1985) benyttet, og for å måle kollektiv mestringsforventning ble Collective Efficacy Questionnaire (Short, Sullivan & Feltz, 2005) benyttet. Resultatene viser at lederatferdene *positiv feedback*, *trenings- og instruksjonsarbeid* og *demokratisk atferd* er positivt korrelert til spillernes oppfattelse av lagets kollektive mestringsforventning, og regresjonsanalysen viser at *trenings- og instruksjonsarbeid* bidrar unikt. På den andre siden viser regresjonsanalysen at *sosialt støttende atferd* bidrar negativt til dimensjonen *innsats/utholdenhet* ved lagets kollektive mestringsforventning. Videre viser resultatene at oppgavekohesjon (*ATG-T* og *GI-T*) er positivt knyttet til kollektiv mestringsforventning, og regresjonsanalysen viser at *ATG-T* bidrar unikt. Samtidig viser regresjonsanalysen at sosial kohesjon, ved *GI-S*, bidrar negativt ved kollektiv mestringsforventning. Undersøkelsen bidrar til kunnskapen om årsaker til kollektiv mestringsforventning i fotballag. For trener vil arbeid med nevnte elementer ved egen lederatferd og lagets kohesjon bidra til økt kollektiv mestringsforventning, og til slutt økte prestasjoner.

Forord

Arbeidet med denne undersøkelsen har vært en spennende og lærerik prosess. Det har vært en lang og kronglete vei, med mange problemer som måtte løses, før det endelige resultatet foreligger. Samtidig er det en god følelse å levere et produkt jeg står inne for. Undersøkelsen er viktig fordi den bidrar til nyttig kunnskap for alle fotballtrenere som ønsker høyere prestasjoner. Dette arbeidet hadde ikke vært mulig uten god hjelp og støtte fra en rekke mennesker. Først og fremst går min takknemlighet til min veileder, Rune Høigaard, som alltid har tatt seg tid til meg. Du har, gjennom din veiledning og oppmuntring vært uvurderlig i hele prosessen. Jeg er spesielt takknemlig for din forståelse for at jeg også har hatt andre prioriteringer. Jeg må også få takke mine foreldre for deres bidrag og støtte. Deres tålmodighet og hjelpsomhet kjenner ingen grenser. Takk også til alle trenere og spillere som har bidratt til denne undersøkelsen. Håper resultatene kan hjelpe dere på veien til bedre prestasjoner. Til slutt vil jeg få takke min kjære Siren for din utrolige støtte gjennom hele perioden. Du har gjort alt så enkelt for meg.

Holum

Mai 2010

Andreas Engebretsen

Innholdsfortegnelse

	Side:
Tittelside	I.
Abstrakt	II.
Forord	III.
Innholdsfortegnelse	IV.
1. Kapittel – Innledning	1.
2. Kapittel – Teoretisk bakgrunn	2.
Kollektiv mestringsforventning	2.
Kilder til kollektiv mestringsforventning	3.
Tidligere prestasjoner	4.
Sammenlikning	4.
Verbal oppmuntring	4.
Psykologisk og affektiv tilstand	4.
Motivasjonsklima	5.
Størrelse	5.
Lederatferd	6.
Multidimensjonal lederteori	6.
Foreskrevet treneratferd	7.
Foretrukket treneratferd	7.
Treners atferd	7.
Utøvers prestasjon og tilfredshet	8.
Lederatferd og kollektiv mestringsforventning	9.
Kohesjon	10.
Kohesjon og kollektiv mestringsforventning	11.

3. Kapittel – Problemområder og hypoteser	12.
4. Kapittel – Metode	13.
Utvalg	13.
Prosedyre	13.
Måleinstrumenter	13.
Kollektiv mestringsforventning	13.
Treners lederatferd	15.
Gruppens kohesjon	16.
5. Kapittel – Resultat	17.
6. Kapittel – Diskusjon	20.
Lederatferd og kollektiv mestringsforventning	20.
Kohesjon og kollektiv mestringsforventning	24.
Begrensninger	27
Praktiske implikasjoner	28.
Retning videre	28.
7. Kapittel – Referanser	30.

Innledning

Motivasjon er en viktig del av hverdagen vår og kan defineres som ”*den kraft eller tilstand i oss som bevirker en eller annen form for reaksjon eller atferd*” (Brunvand & Gundersen, 1999. s. 103). Uten motivasjon vil det ikke bli handling, og idrettsforskningen dokumenterer en klar sammenheng mellom motivasjon og prestasjon (Kavanagh & Hausfeld, 1986; Deeter, 1989; Roberts, Treasure & Kavussanu, 1996; Hellandsig, 1998; Trew, Scully, Kremer & Ogle, 1999; Weiss & Ferrer-Caja, 2002). Motivasjon er et viktig forskningsområde innenfor idrettspsykologien, og et fenomen som har fått relativt stor oppmerksomhet de siste årene er det som beskrives som kollektiv mestringsforventning. Kollektiv mestringsforventning er gruppens delte tro på at den har de kvaliteter som skal til for å nå sine mål, og fenomenet har sitt utspring i Banduras arbeid (1997; 2000). Forskning viser at kollektiv mestringsforventning er en viktig kilde til motivasjon i grupper (Bandura, 1997; Woolfolk, 2006), og forskning knytter kollektiv mestringsforventning til prestasjon (Feltz & Lirgg, 1998; Gully, Incalcaterra, Joshi & Beaubien, 2002; Bray, 2004).

Det er med bakgrunn i tidligere forskning mulig å anta at arbeid med kollektiv mestringsforventning i en idrettsgruppe kan resultere i bedre prestasjoner (Greenless, Graydon & Maynard, 1999; Watson, Chemers & Preiser, 2001; Ramzaninezhad, Keshtan, Shahamat & Kordshooli, 2009). Forskning på årsaker til kollektiv mestringsforventning har fokusert på flere aspekter der lederatferd og kohesjon framstår som viktige (Kozub & McDonnell, 2000; Ronyane, 2004; Chen & Lee, 2007). Formålet med mitt mastergradsarbeid er å undersøke i hvilken grad treners lederatferd og gruppekohesjon påvirker kollektiv mestringsforventning blant fotballspillere. Jeg vil i kapittel 2, teoretisk bakgrunn, gjøre rede for kollektiv mestringsforventning, treners lederatferd og gruppekohesjon i idrett. Under redegjørelsen for de to siste vil jeg også teoretisk argumentere for hvordan de kan påvirke kollektiv mestringsforventning. Ut i fra denne redegjørelsen, og tidligere forskning vil jeg formulere noen arbeidshypoteser som vil bli testet statistisk i resultatkapittelet. Resultatene fra undersøkelsene vil bli behandlet i diskusjonskapittelet.

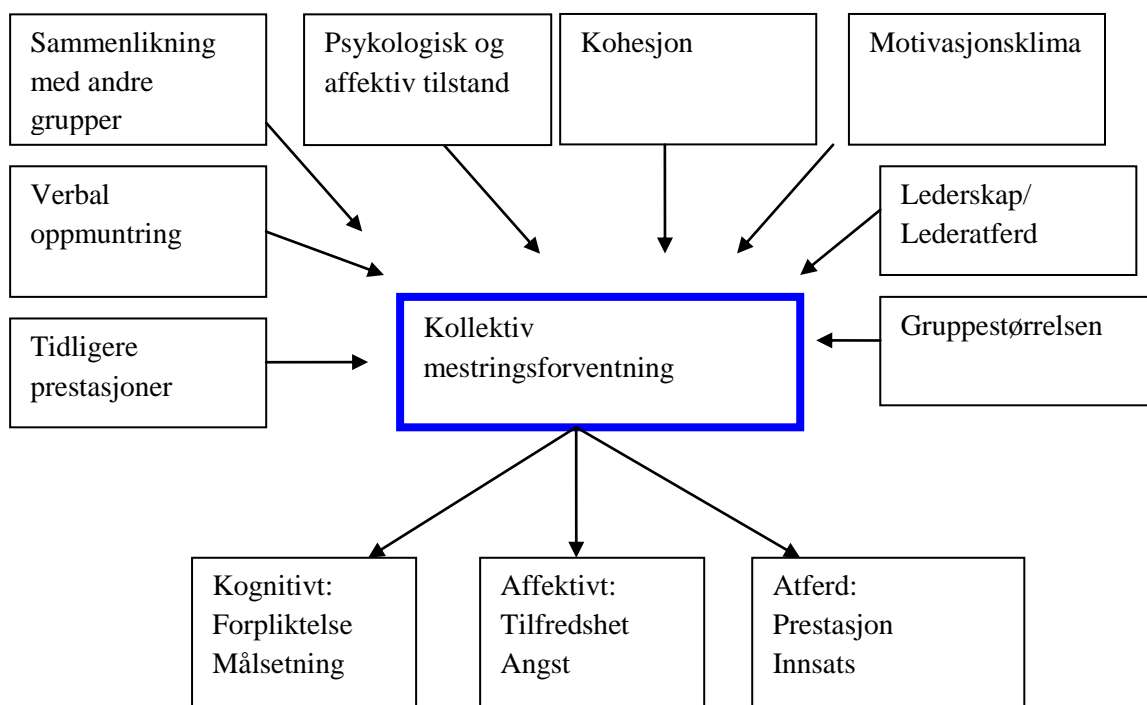
Teoretisk bakgrunn

Kollektiv mestringsforventning

Self-Efficacy (Egen mestringsforventning) er troen individet har på at egne oppfattede kvaliteter er sterke nok til å utføre en gitt oppgave. “Belief in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.” (Bandura, 1997. s. 3). Bandura introduserte begrepet som en del av hans *Social Cognitive Theory*, og er, i følge han, kjernen i menneskelig atferd. Gjennom kognitive prosesser, motivasjonsprosesser, affektive prosesser og utvalgprosesser styrer egen mestringsforventning individets handlinger i møte med oppgaver som skal løses (Fernandez-Ballesteros, Diez-Nicolas, Caprara, Barbabaranelli & Bandura, 2002).

Kollektiv mestringsforventning er en videreføring av teorien om egen mestringsforventning, men fokus vendes fra individet til gruppen. Kollektiv mestringsforventning er forventningen medlemmene har til hvordan gruppen vil mestre en gitt oppgave, og blir av Bandura (1997. s. 477) definert som: “group’s shared belief in its conjoint capability to organize and execute the courses of action required to produce given levels of attainment”. Kollektiv mestringsforventning innebærer ikke bare oppfattelsen av den delte kunnskapen og ferdighetene til gruppens medlemmer, men også oppfattelsen av samhandlingen og dynamikken i interaksjonene i gruppen. Jowett & Lavalley (2007) nevner fire komponenter som danner rammeverket rundt definisjonen av kollektiv mestringsforventning. Den første komponenten er kravet om et felles uttrykk av mestringsforventning basert på snittet av oppfatningene individene i gruppen har mot mestring på en gitt oppgave. Den neste komponenten er troen på gruppens evne til samhandling på en slik oppgave, der hele gruppen involveres gjennom samarbeid og interaksjon. Tredje komponent er organisering og utførelse i konkurransesituasjon, med fokus på gruppens forventning til utførelse under press, og hvorvidt gruppen får utnyttet potensialet i slike situasjoner. Den siste komponenten presiserer kravet til oppgavespesifitet knyttet til måling av kollektiv mestringsforventning. Oppgavespesifiteten skiller kollektiv mestringsforventning fra selvtillit og group potency som er mer globale fenomen (Jowett & Lavalley, 2007).

Kollektiv mestringsforventning har en rekke positive effekter gjennom å påvirke utøvers atferd, tanker og følelser (se figur 1). Flere studier har dokumentert en positiv sammenheng mellom kollektiv mestringsforventning og prestasjon (Feltz & Lirgg, 1998; Gully et al., 2002; Bray, 2004). Videre har forskning vist at kollektiv mestringsforventning fører til redusert sosial loffing (Mulvey & Klein, 1998; Cho & Lu, 2001; Hagger & Chatzisarantis, 2005), større utholdenhet på oppgaver (Feltz & Lirgg, 1998; Greenless et al., 1999; Bandura, 1997; 2000), redusert prestasjonsangst (Greenless et al., 1999) og etablering av høyere målsetninger (Greenless, Graydon & Maynard, 2000; Bray, 2004).



Figur 1. Kilder til kollektiv mestringsforventning og konsekvenser av kollektiv mestringsforventning (Fra Høigaard, 2008. s. 145).

Kilder til kollektiv mestringsforventning

I følge Bandura (1997) er det fire hovedkilder til kollektiv mestringsforventning: *tidligere prestasjoner, sammenlikning, verbal oppmuntring og psykologisk og affektiv tilstand.* Samtidig trekker Chen og Bliese (2002) og Jowett og Lavallee (2007) fram *lederatferd, motivasjonsklima, gruppestørrelse og kohesjon* som andre viktige kilder. Jeg vil i de videre avsnitt kort redegjøre for hovedkildene til kollektiv mestringsforventning.

Tidligere prestasjoner

Erfaringer fra tidligere prestasjoner gir, gjennom kognitive prosesser, gruppen en forventning til hvorvidt en gitt oppgave kan løses. Oppfatningen av tidligere seiere og nederlag bidrar derfor til gruppens kollektive mestringsforventning (Stegelin, 2003). Tidligere prestasjoner trekkes fram som den viktigste årsaken til kollektiv mestringsforventning (Bandura, 1997; Feltz & Lirgg, 2001).

Sammenlikning

Sammenlikning med andre grupper skjer gjennom observasjon av grupper som mestrer oppgaver. Oppfattelsen gir økt kollektiv mestringsforventning ved tanken om at ”når de kan, så kan vi også” (Stegelin, 2003). Grad av identifisering er avgjørende for utviklingen, da større likhet gir økt effekt (Pescosolido, 2001). Forskning på skoleklasser har vist at sammenlikning med andre grupper kan betegnes som en viktig årsak til kollektiv mestringsforventning (Goddard, LoGerfo & Hoy, 2004). Innen idrett foreligger fortsatt lite forskning på sammenhengen mellom sammenlikning og kollektiv mestringsforventning (Jowett & Lavalley, 2007).

Verbal oppmuntring

Gjennom verbal oppmuntring kan gruppen få informasjon om dens ulike kvaliteter og utvikle kollektiv mestringsforventning. Det er sannsynlig at grupper som tror at de har de nødvendige kvaliteter til å utføre en oppgave, mobiliserer mer innsats og holder ut lengre enn de som tviler på egen mestringssevne (Bandura, 1997). Verbal oppmuntring kan også klargjøre gruppen psykologisk og affektivt mot oppgaven (Vargas-Tonsing & Bartholomew, 2006). Verbal oppmuntring stammer ofte fra gruppens leder eller trener (Guzzo, Yost, Campbell & Shea, 1993; Weldon & Weingart, 1993). Det er derfor naturlig å se verbal oppmuntring i sammenheng med positiv feedback under lederatferd.

Psykologisk og affektiv tilstand

Frykt og angst, sammen med fysiske opplevelser som utmattelse og smerte kan virke negativt inn på kollektiv mestringsforventning. I følge Bandura (1997) kan kollektiv mestringsforventning økes ved å bedre utøvers fysiske status, redusere stressnivået og negative emosjonelle tanker som angst, samt å korrigere misoppfatninger av fysisk status. I studier av Stegelin (2003) og Gibson (2003) påvirket en stabil positiv emosjonell status og

affektiv tilstand kollektiv mestringsforventning gjennom å la utøverne fokusere på oppgaven og ikke elementer som blant annet frykt, angst og sorger.

Motivasjonsklima

Innenfor målperspektivteorien skilles det mellom et mestringsorientert motivasjonsklima, der det fokuseres på oppgaver, fremgang, innsats og læring, og et prestasjonsorientert motivasjonsklima, der sammenlikning, det å slå andre og å være best er viktigst (Høigaard, 2008). Studier viser sammenheng mellom et mestringsorientert motivasjonsklima og kollektiv mestringsforventning i blant annet roing (Magyar, Feltz & Simpson, 2004), barnefotball (Munroe-Chandler & Hall, 2004/05) og topphåndball (Heuze, Sarrazin, Maserò, Raimbault & Thomas, 2006). Undersøkelsene viser derimot ingen positiv sammenheng mellom et prestasjonspreget motivasjonsklima og kollektiv mestringsforventning.

Størrelse

Zaccaro et al. (1995, fra Watson et al., 2001) mener at økt gruppestørrelse har negativ innvirkning på kollektiv mestringsforventning ved at når størrelsen øker, vil kollektiv mestringsforventning synke. Det er funnet delvis grunnlag for å støtte denne hypotesen. En studie innen basketball viser at større basketballag har gjennomsnittlig lavere kollektiv mestringsforventning enn mindre lag etter endt sesong (Watson et al., 2001).

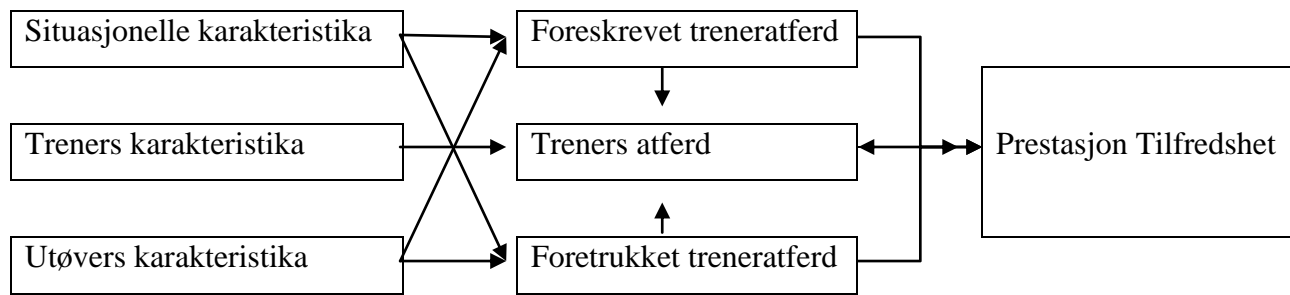
I tillegg til nevnte årsaker til kollektiv mestringsforventning, vil jeg også som beskrevet i innledningen, trekke fram lederatferd og kohesjon i denne sammenhengen. Det er de to jeg ønsker å undersøke i relasjon til kollektiv mestringsforventning, og derfor vil de i den videre framstillingen bli utdypet spesielt.

Lederatferd

En trener har stor innflytelse på utøvere og deres prestasjoner. Forskning viser at utøvers prestasjon og tilfredshet kan svekkes eller forsterkes av treners personlighet og atferd (Terry, 1984). God lederatferd kjennetegnes av evnen til å oppnå effektiv samhandling i gruppen. Northouse (2003) har identifisert fire sentrale komponenter ved lederatferd. Den første er at lederatferd er en interaktiv prosess mellom leder og utøvere. Lederatferd er derfor ikke en lineær konstruksjon, men i stadig endring gjennom påvirkning fra situasjonsbetingelser og trener/utøvers karakteristikk. Neste komponent er påvirkningen som trener har på utøver. Uten påvirkning vil det ikke være en trener - utøver situasjon. Prosessene mellom leder og utøvere er av natur interpersonlige (Chelladurai, 1980). Den tredje komponenten er at lederatferd utøves i en kollektiv kontekst. Den siste er at lederatferd er å veilede grupper mot felles mål (Loughead & Hardy, 2005). Historisk sett blir lederatferd delt i omsorg og igangsettingsevne. Omsorg blir knyttet til leders evne til å utvikle vennskap, gjensidig tillit, respekt og varme sammen med underordnede. Igangsettingsevne innebærer leders fokus på organisering og rollefordeling innad i gruppen. Leder tilbyr trening og veiledning mot kommende oppgaver og felles mål. Hvorvidt leder primært faller innenfor den ene eller den andre kategorien er bestemt av leders karakteristika (Chelladurai, 1980). Innenfor idrett er Chelladurais multidimensjonale modell mye benyttet for å beskrive årsakene til blant annet treners atferd (Høigaard, 2008).

Multidimensjonal lederteori

Chelladurais (1980) multidimensjonale modell fokuserer på interaksjonsprosessene mellom ulike dimensjoner ved lederatferd som fører til utøvers tilfredshet og prestasjon (Figur 2) (Høigaard, 2008). I følge Chelladurai (1980; 2001; 2007) er tilfredshet og prestasjon en funksjon av tre typer lederatferd; foreskrevet treneratferd, faktisk treneratferd og foretrukket treneratferd.



Figur 2. Chelladurais multidimensjonale lederteori (Fra Høigaard, 2008. s. 225).

Foreskrevet treneratferd

Foreskrevet treneratferd kan beskrives som det handlingsrommet trener har til å utføre arbeidet sitt. Foreskrevet treneratferd vil påvirkes av de situasjonelle karakteristika og utøvers karakteristika (Figur 2) (Chelladurai, 1990). Situasjonelle karakteristika er blant annet lover og bestemmelser, men også verdier, normer og etikk. Slike forventninger og normer vil variere mellom idrettslag og idrettsgren (Høigaard, 2008). Utøvers karakteristika er blant annet personlighet, alder, kjønn, ambisjoner og evner.

Foretrukket treneratferd

Foretrukket treneratferd er den type treneratferd som utøver ønsker eller foretrekker. Denne er også basert på utøvers karakteristika og situasjonelle karakteristika. Personlighet og evner er spesielt viktig ved utøvers karakteristika. Utøvere med høyt ambisjonsnivå vil dermed ha andre preferanser enn utøvere med lavt ambisjonsnivå (Chelladurai, 1980). Personlige variabler, som behov for støtte, kognitiv utvikling og kompetanse vil også påvirke foretrukket treneratferd (Chelladurai, 1990). Situasjonelle karakteristika innebærer at foretrukket treneratferd vil være forskjellig mellom trening og konkurranse, i medgang og motgang (Høigaard, 2008). Både trener og utøvere sosialiseres innen samme kontekst hvor samme normer og regler gjelder. Slik deles verdier, mål og normer mellom trener og utøver (Chelladurai, 1990).

Treners atferd

Treners atferd er den atferden som trener viser i en gitt situasjon (Høigaard, 2008). Trener kan fokusere på omsorg eller igangsettingsevne. En omsorgsfull trener er opptatt av vennskap, gjensidig tillit, respekt og varme. En trener fokusert på igangsetting vil arbeide med organisering, rollefordeling, trening og veiledning mot felles mål (Chelladurai, 1980). Treners personlige karakteristika legger grunnlaget for atferden. Det omfatter personlighet, ferdigheter

og erfaring (Chelladurai, 1990). Treners atferd påvirkes også av både foreskrevet treneratferd og foretrukket treneratferd. Samtidig vil treners atferd være en funksjon av situasjonelle karakteristika og utøvers karakteristika. Chelladurai (1990) deler mellom fem typer treneratferd. Det er *trenings- og instruksjonsatferd*, *positiv feedback*, *sosialt støttende atferd*, *demokratisk atferd* og *autokratisk atferd*.

Trenings- og instruksjonsatferd: Atferd der treners fokus ligger på optimale prestasjoner oppnådd gjennom trening, veiledning og organisering. Rollefordeling, strukturering, koordinering, taktikk, og utarbeiding av felles mål er viktige momenter i denne prosessen.

Positiv feedback: Treneratferd hvor oppbyggelige og positive kommentarer og tilbakemeldinger blir brukt for å motivere utøverne mot felles mål.

Sosialt støttende atferd: Treners atferd er preget av omsorg for utøverne. Varme, respekt, tillit og vennskap er viktige kvaliteter ved en slik atferd. Trener prøver å skape en positiv stemning og opprettholde gode relasjoner til utøverne.

Demokratisk atferd: Trener legger til rette for at utøverne deltar i beslutningsprosesser som angår dem. Det kan være angående treningsmetoder, rollefordeling, taktikk og strategier i forbindelse med både trening og konkurranse.

Autokratisk atferd: Trener fattet beslutninger uten at utøverne får deltar i beslutningsprosesser som angår dem. Treners makt og autoritære stilling skal ikke utfordres av utøverne. (Chelladurai, 1990; Høigaard, 2008).

Utøvers prestasjon og tilfredshet

Forskning viser at treners atferd påvirker utøvers prestasjon gjennom blant annet *trenings- og instruksjonsatferd*, *positiv feedback*, *sosialt støttende atferd* og *demokratisk atferd* (Terry, 1984; Terry & Howe, 1984; Weiss & Friedrich, 1986; Summers, 1991; Turman, 2001;). Forskning viser også sammenheng mellom treneratferd og tilfredshet hos utøvere (Chelladurai, 1984; Chelladurai & Riemer, 1997; Riemer & Toon, 2001; Eys, Loughead & Hardy, 2007; Karreman, Dorsch & Riemer, 2009). Figur 2 illustrerer at treners atferd kan påvirke utøvers prestasjon og tilfredshet. Differanse mellom treners faktiske atferd og utøvers foretrukket treneratferd vil kunne være en viktig årsak. Samtidig vil foreskrevet treneratferd kunne begrense treners atferd gjennom byråkratiske hindringer og forskjellig læringsfilosofi. Treners atferd kan også være hemmende for prestasjonen gjennom avstand mellom atferd og idrettens krav for maksimal prestasjon og tilfredshet (Chelladurai & Saleh, 1980). Chelladurai (1990) hevder at prestasjon og tilfredshet er et resultat av kongruensen mellom foreskrevet treneratferd, foretrukket treneratferd og treners faktiske atferd.

Lederatferd og kollektiv mestringsforventning

Chen og Bliese (2002) hevder at lederrollen er viktig for utviklingen av kollektiv mestringsforventning. Treners evne til å overvinne gruppens mestringsstvil er avgjørende (Feltz & Lirgg, 2001). Spesielt i etableringen av kollektiv mestringsforventning er gode ledere, som kan formidle trygghet og identifisere felles mål, viktige (Stegelin, 2003). Chen & Lee (2007) hevder at lederatferd kan bidra til økt kollektiv mestringsforventning gjennom arbeid med målsetting og utholdenhet på oppgaven.

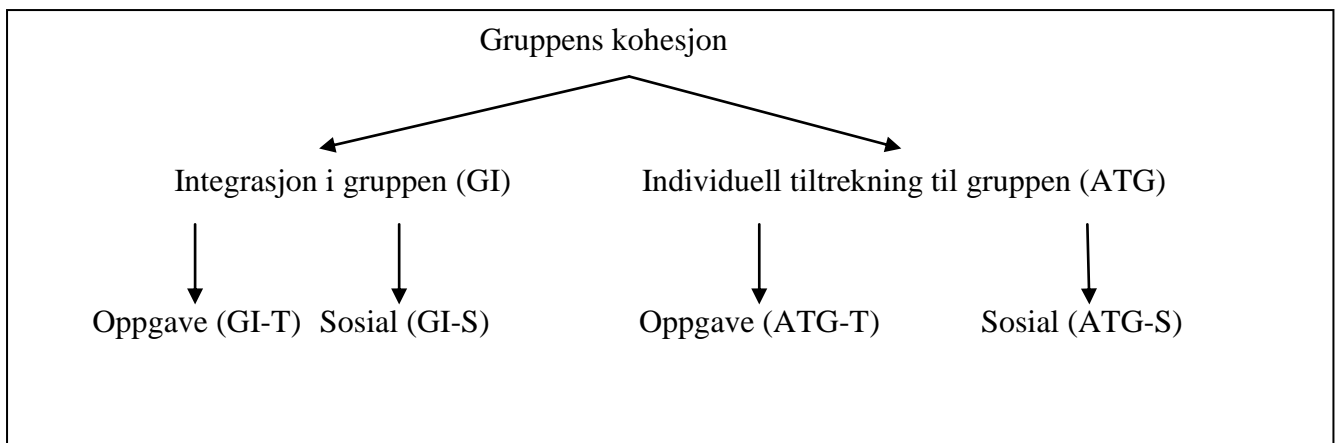
Watson et al. (2001) og Stegelin (2003) fant i undersøkelser sammenheng mellom lederatferd og kollektiv mestringsforventning i basketball. Watson et al. (2001) framhever atferd som *verbal overtaling*, *overføring av selvsikkerhet*, *oppmuntring* og *vikarierende erfaringer* som viktige verktøy i utviklingen av kollektiv mestringsforventning. Videre fant Watson et al. (2001) at lederatferd har større innvirkning på kollektiv mestringsforventning hos lag som tidligere har prestert dårlig enn hos andre lag. Stegelin (2003) trekker frem atferd som *treners gode eksempel* og *modellering* som viktig for kollektiv mestringsforventning. I en undersøkelse av Ronayne (2004) ble det påvist sammenheng mellom lederatferd, ved *trenings- og instruksjonsatferd*, *positiv feedback*, *sosialt støttende atferd* og *demokratisk atferd*, og kollektiv mestringsforventning. Studien viser også sammenheng mellom lederatferd og kohesjon, samtidig som det ønskes mer forskning på sammenhengen mellom kohesjon og kollektiv mestringsforventning. Et ankepunkt ved denne studien er at deltakerne kommer fra både lagidretter og individuelle idretter. Måling av kollektiv mestringsforventning hos utøvere innenfor individuelle idretter er ikke i tråd med Banduras (1997) teori. Vargas-Tonsig, Myers og Feltz (2004) knytter i en undersøkelse på flere lagidretter lederatferd, ved blant annet *trenings- og instruksjonsarbeid*, *mestringsklima*, *positiv feedback*, *verbal overtaling*, *mestringsmål* og *modellering* til kollektiv mestringsforventning.

En oppsummering viser at blant annet fire av Chelladurais (1990) typer lederatferd (*trenings- og instruksjonsatferd*, *positiv feedback*, *sosialt støttende atferd* og *demokratisk atferd*) kan knyttes til kollektiv mestringsforventning (Black & Weiss, 1992; Watson et al., 2001; Vargas-Tonsig, Warners & Feltz, 2003; Ronayne, 2004). *Autokratisk atferd* innvirker trolig ikke på kollektiv mestringsforventning (Robinson & Carron, 1982; Westre & Weiss, 1991; Sullivan & Kent, 2003; Ronayne, 2004).

Kohesjon

Kohesjon blir av Carron, Brawley og Widmeyer (1998, s. 213) definert som “A dynamic process that is reflected in the tendency for a group to stick together and remain united in the pursuit of its instrumental objectives and/or for the satisfaction of member affective needs”.

Med utgangspunkt i denne definisjonen skiller Carron et al. (1985) mellom fire ulike typer kohesjon (Figur 3). Det skilles mellom individuell tiltrekning til gruppen (ATG) og integrering i gruppen som en helhet (GI). Videre deles disse mellom oppgavekohesjon (T) og sosial kohesjon (S).



Figur 3. Dimensjoner ved gruppens kohesjon (Fra Carron et al., 1985. s. 248).

ATG fokuserer på individets tiltrekning til gruppen med hensyn til motiver for deltakelse og oppfatning av utbytte (Widmeyer, Brawley & Carron, 2002). Fokus er på hvor sterkt individet ønsker å bli akseptert og være medlem av gruppen (Carless & De Paola, 2000). GI tar for seg de individuelle medlemmenes oppfatning som en samlet enhet. Den omhandler medlemmenes oppfatning av sammenbindende krefter, som er samhold, likhet og enhet, på gruppenivå (Carron et al., 1985; Carless & De Paola, 2000). Oppgavekohesjon betegner motivasjon og arbeid mot oppnåelse av felles mål, samt enigheten om felles mål. Sosial kohesjon viser graden av utvikling og opprettholdelse av sosiale relasjoner mellom gruppens deltakere (Høigaard, 2008). Gruppens kohesjon styres av styrken på nevnte fire faktorer. Faktorene påvirker den samlede kohesjon ulikt avhengig av grad av tilstedeværelse. Samspillet mellom faktorene, og den dynamiske prosessen der faktorene utvikles og endres over tid vil bidra til

gruppens samlede kohesjon. Ut i fra tidligere forskning er det er mulig å tenke seg at grupper i større grad utvikler oppgavekohesjon på et tidligere stadium enn sosial kohesjon. Grad av utvikling innenfor den enkelte gruppe vil derfor kunne være en medvirkende årsak til andel av oppgave- og sosial kohesjon (Widmeyer et al., 2002; Høigaard, 2008).

Kohesjon og kollektiv mestringsforventning

Både oppgavekohesjon og sosial kohesjon kan påvirke en gruppes kollektiv mestringsforventning (Zaccaro et al., 1995, fra Jowett & Lavallee, 2007; Bandura, 1997). I en undersøkelse av Spink (1990) på volleyballag, og i en undersøkelse av Hueze et al. (2006) på basketballag bidro både *ATG-T*, *GI-T* og *GI-S* til kollektiv mestringsforventning. Kozub og McDonnell (2000) fant i en undersøkelse på rugbylag at oppgavekohesjon ved *ATG-T* og *GI-T* påvirker lagets kollektive mestringsforventning. Samme undersøkelse finner også en svakere sammenheng mellom sosial kohesjon ved *ATG-S* og *GI-S*, og kollektiv mestringsforventning. En undersøkelse på volleyballag av Paskevich, Brawley, Dorsch og Widmeyer (1999) viser sammenheng mellom oppgavekohesjon ved *ATG-T* og *GI-T*, og kollektiv mestringsforventning. Denne sammenhengen beskrives som syklisk, der kohesjon og kollektiv mestringsforventning gjensidig påvirker hverandre. Ingen sammenheng ble funnet mellom sosial kohesjon og kollektiv mestringsforventning. Resultatene blir støttet av Ramzaninezhad et al. (2009) i en studie på volleyballag.

En oppsummering viser at tidligere undersøkelser knytter, uten unntak, oppgavekohesjon ved *GI-T* og *ATG-T* til kollektiv mestringsforventning. Noen studier knytter også sosial kohesjon, ved *GI-S*, og ved ett tilfelle, *ATG-S*, til kollektiv mestringsforventning. Spink (1990), og i sterk grad Hueze et al. (2006) argumenterer for en sammenheng mellom sosial kohesjon og kollektiv mestringsforventning. Andre studier finner ikke denne sammenhengen og ønsker videre forskning på området. Det vil være naturlig å følge opp forskningen i dette studiet med å prøve å knytte oppgavekohesjon, ved *ATG-T* og *GI-T*, og sosial kohesjon, ved *GI-S*, til kollektiv mestringsforventning i fotballag.

Problemområder og hypoteser

Tidligere forskning viser sammenheng mellom enten lederatferd eller kohesjon og kollektiv mestringsforventning i diverse idretter. Det har derimot ikke vært gjort en undersøkelse på individer tilhørende lagidretter der effekten av begge variabler blir målt mot kollektiv mestringsforventning. Det har heller ikke vært gjort undersøkelser bare på fotballag. Med bakgrunn i dette er formålet med denne undersøkelsen å ta opp trådene fra tidligere forskning, følge opp ønskene om videre og dypere forskning, og utvide kunnskapen om effekten av lederatferd og kohesjon på kollektiv mestringsforventning i fotballag. Basert på tidligere studier og litteratur (Spink, 1990; Paskevich et al., 1999; Watson et al., 2001; Chen og Bliese, 2002; Chen & Lee, 2007; Ramzaninezhad et al., 2009) ble dermed følgende problemområder og hypoteser utviklet.

Problemområde 1: Undersøke sammenhengen mellom ulike aspekter ved treners lederatferd og utøvers oppfatning av kollektiv mestringsforventning.

Hypotese 1.

Trenings- og instruksjonsatferd, positiv feedback, sosialt støttende atferd, og demokratisk atferd er positivt korrelert til kollektiv mestringsforventning.

Hypotese 2.

Autokratisk atferd er ikke korrelert til kollektiv mestringsforventning.

Problemområde 2: Undersøke sammenhengen mellom gruppekohesjon og utøvers oppfatning av kollektiv mestringsforventning.

Hypotese 3.

*Oppgavekohesjon ved *GI-T* og *ATG-T*, og sosial kohesjon, ved *GI-S*, er positivt korrelert til kollektiv mestringsforventning.*

Hypotese 4.

*Sosial kohesjon ved *ATG-S* er ikke korrelert til kollektiv mestringsforventning.*

Metode

Utvalg

153 fotballspillere, 110 seniorspillere (8 lag fra norsk andre og tredje divisjon) og 43 juniorspillere (4 lag fra norsk første divisjon junior) har deltatt i undersøkelsen.

Gjennomsnittsalderen er på 20.1 år (SD 4.7 år) og aldersvariasjonen er fra 14.9 til 35.9 år.

Gjennomsnittlig deltakelse på nåværende lag er 2.4 år (SD 3.0 år).

Prosedyre

Trenerne ble informert pr telefon om formålet med studien og hvordan den ville bli gjennomført. Trenerne ble så spurt om de ville delta på undersøkelsen. To lag ønsket ikke å delta på daværende tidspunkt. Begge trenere oppgav tidspress som årsak. Datainnsamling skjedde ved personlig oppmøte av forskningsansvarlig på treningsfeltet etter kamp. Spillerne fikk informasjon om undersøkelsen, at de ville være anonyme, og all informasjon ville bli behandlet konfidensielt. Spillerne ble oppfordret til å svare så ærlig som mulig på spørsmålene.

Datainnsamlingen ble gjennomført i løpet av en måned på slutten av sesongen 2007.

Tidspunktet ble valgt med tanke på at lagene da hadde spilt sammen i en hel sesong og dermed hadde kunnskap om hvilke kvaliteter som lå i laget og hos trener.

Måleinstrumenter

Kollektiv mestringsforventning

For å måle kollektiv mestringsforventning ble Collective Efficacy Questionnaire (CEQ) (Short et al., 2005) benyttet. CEQ deler kollektiv mestringsforventning inn følgende kategorier; *ferdighet, innsats, utholdenhet, forberedelse* og *samhold*.

Ferdighet er knyttet til i hvilken grad deltakerne i gruppa anser at lagets ferdighet er tilstrekkelig til å løse en forestående oppgave. Eksempel på item: *..evne til å vise bedre ferdigheter enn det andre laget*.

Innsats er hvordan deltakerne i gruppa anser at lagets innsats er tilstrekkelig til å løse oppgaven. Eksempel på item: *..evne til å vise høy arbeidsmoral*.

Utholdenhet er hvordan deltakerne i gruppa anser at lagets evne til å holde ut er tilstrekkelig for å løse oppgaven. Eksempel på item: *..evne til å ikke gi opp selv om vi ikke lykkes*.

Forberedelse er hvordan deltakerne i gruppa anser lagets evne til forberedelse som

tilstrekkelig for å løse oppgaven. Eksempel på item: *..evne til å være mentalt forberedt til kampen.*

Samhold er hvordan deltakerne i gruppa anser at lagets samhold er tilstrekkelig til å løse oppgaven. Eksempel på item: *..evne til å være sammensveiset.*

Tabell 1.

Faktoranalyse (PCA) med varimax rotasjon og reliabilitetsscore med

Crombach's alpha

Item	Kollektiv mestringsforventning	
	Ferdighet	Innsats/utholdenhet
5. Viser bedre ferdigheter enn det andre laget.	.887	
15. Prestere bedre enn motstanderlaget.	.883	.360
1. Spille bedre enn motstanderne.	.873	
14. Spille bedre enn motstanderlaget .	.862	.369
7. Gir ikke opp når vi møter motgang .		.853
9. Ikke gi opp selv om vi ikke lykkes.		.841
8. Vise høy arbeidsmoral.		.748
17. Overvinne forstyrrelser.	.411	.709
16. Vise entusiasme.	.496	.692
% av variansen:	64%	14%
Eigenverdi	5.79	1.23
α	.95	.89

Hver kategori består av fire item hvor deltakerne vurderer grad av enighet med hvert item på en Likert utformet skala fra 1-10 hvor 1 representerer ”ingen tro” og 10 representerer ”svært stor tro”. En høyere score indikerer høyere kollektiv mestringsforventning på de ulike delskalaene. CEQ har vist tilfredsstillende validitet og reliabilitet (MacLean & Sullivan, 2003; Short et al., 2005). CEQ ble oversatt til norsk etter retningslinjer, og en detaljert redegjørelse for oversettelsesprosessen finnes i Engebretsen (2008).

Siden CEQ norske versjon skulle benyttes for første gang på et norsk utvalg ble den psykometriske kvalitet undersøkt ved faktoranalyse (prinsippal komponent analyse). Faktoranalysen gav liten støtte for Short et als. fem delkomponenter. En eksplorativ faktoranalyse med varimax rotasjon ble deretter foretatt hvor ulike kombinasjonsmuligheter ble undersøkt (Engebretsen, 2008). Resultatet av denne analysen gav to identifiserbare

faktorer som ble benevnt *ferdighet* og *innsats/utholdenhet* (se tabell 1). Kategorien *ferdighet* består av de samme fire ferdighetsitem som er i CEQ (Short et al., 2005). *Innsats/utholdenhet* består av tre item fra *innsats* og to fra *utholdenhets* faktorene i CEQ. Tabell 1 viser at begge dimensjonene av kollektiv mestringsforventning har tilfredsstillende reliabilitetsverdier målt ved Cronbach's alpha koeffisient.

Treners lederatferd

For å undersøke treners lederatferd er en norsk versjon av Leadership Scale for Sports (LSS) benyttet (Chelladurai & Saleh, 1980; Høigaard & Peters, 2007). LSS består av 40 item som kartlegger fem ulike aspekter av en treners lederatferd; *trenings- og instruksjonsatferd*, *positiv feedback*, *sosialt støttende atferd*, *demokratisk atferd* og *autokratisk atferd* (Chelladurai & Saleh, 1980).

Trenings- og instruksjonsatferd (13 item) er atferd hvor trener vektlegger hardt arbeid og mye trening. Målet er bedre prestasjon gjennom forbedring av teknikk, taktikk, ferdigheter, samhandling, koordinasjon mellom utøvere og struktur på spillet. Eksempel på item: *Min trener forklarer hver enkelt spiller hva som skal gjøres og hva som ikke skal gjøres.*

Positiv feedback (5 item) er en atferd hvor trener ser og belønner utøverne ved positive tilbakemeldinger på prestasjonene. Eksempel på item: *Min trener gir ros når det trengs.*

Sosialt støttende atferd (8 item) er karakterisert av treners omtanke for den enkelte utøver, en positiv gruppeatmosfære og sterke personlige relasjoner til utøverne. Eksempel på item: *Min trener holder øye med om spillerne trives.*

Demokratisk atferd (9 item) gir utøverne anledning til å delta i beslutningsprosessen. Det kan være medbestemmelse i forhold til mål, treningsmetoder, taktikk og strategier. Eksempel på item: *Min trener spør etter spillernes mening i viktige treningsspørsmål.*

Autokratisk atferd (5 item) er en treneratferd preget av at trener tar autoritære avgjørelser på vegne av gruppen, ofte for å styrke egen makt og posisjon. Eksempel på item: *Min trener uttrykker seg på en måte som ikke innbyr til spørsmål.*

Respondenten skal ta stilling til de ulike item på en fem punkt utformet Likert skala fra 1-5 hvor 1 representerer "Aldri" til 5 som representerer "Alltid". LSS kan benyttes til å kartlegge hvilken treneratferd som foretrekkes, hvordan treners atferd vurderes eller hvordan trener vurderer sin egen atferd. I denne undersøkelsen benyttes utøvers vurdering av egen treners aktuelle treneratferd (Loughead & Hardy, 2005).

LSS ble utviklet av Chelladurai og Saleh (1980), og har vært gjennom flere statistiske og metodologiske undersøkelser for å måle de psykometriske kvaliteter. Undersøkelsene viser en generelt tilfredsstillende reliabilitet på de fleste av de målte atferdskategoriene, unntaket er *autokratisk atferd* (Chelladurai, 1990; Riemer & Chelladurai, 1995; Sherman, Fuller & Speed, 2000; Horn, 2002).

Crombach's alpha er i dette studiet: *Trenings- og instruksjonsatferd* $\alpha = .86$; *positiv feedback* $\alpha = .73$; *sosialt støttende atferd* $\alpha = .73$; *demokratisk atferd* $\alpha = .82$; *autokratisk atferd* $\alpha = .53$. *Autokratisk atferd* er den eneste kategori som er under normalt akseptable verdier på .70 (Thomas, Nelson & Silverman, 2005). Verdien kunne ikke økes ved å ta ut item. Tidligere forskning har dokumentert tilsvarende lav reliabilitetsscore ved kategorien *autokratisk atferd* (Westre & Weiss, 1991; Riemer & Chelladurai, 1995; Sherman et al., 2000; Riemer & Toon, 2001, Høigaard & Peters, 2007).

Gruppens kohesjon

For å måle gruppekohesjon ble Group Environment Questionnaire (GEQ) (Carron et al., 1985) benyttet. GEQ består av 18 item som måler fire ulike aspekter ved gruppekohesjon. *Individuell tiltrekning til gruppen - oppgave (ATG-T)*: ATG-T måler utøvernes personlige engasjement rundt gruppens oppgaver, produktivitet, mål og virke. Et eksempel på item: *Jeg er misfornøyd med den grad av interesse laget mitt har for å vinne.*

Individuell tiltrekning til gruppen - sosialt (ATG-S): ATG-S måler utøvernes oppfatning av egen involvering, behov for aksept og sosiale interaksjon med gruppen. Et eksempel på item: *Noen av mine beste venner er på dette laget.*

Gruppeintegrasjon - oppgave (GI-T): GI-T måler utøvernes oppfatning av nærheten, tilknytningen og båndene i gruppen som helhet mot dens oppgave. Et eksempel på item: *Laget vårt står sammen i forsøket på å oppnå de målene vi har satt oss.*

Gruppeintegrasjon - sosialt (GI-S): GI-S måler utøvernes oppfatning av nærheten, tilknytning og båndene i gruppen som helhet mot gruppen som en sosial enhet. Et eksempel på item: *Vårt lag liker å tilbringe tid sammen utenom sesongen.*

For hvert item er det mulig å svare fra 1-9 på en Likert utformet skala der 1 representerer "sterkt uenig" og 9 representerer "sterkt enig". En høy score tilsier høy grad av kohesjon på de ulike delskalaene.

GEQ har gjennom tidligere undersøkelser dokumentert sterk reliabilitet og validitet (Brawley, Carron & Widmeyer, 1987; Westre & Weiss, 1991; Widmeyer et al., 2002). I denne studien ble ett item fjernet fra hver av de fire delskalaene (item 2, 5, 9 og 18) for å

oppnå en godkjent indre reliabilitet. Cronbach's alpha koeffisient er i studien: *ATG-T* $\alpha = .65$; *ATG-S* $\alpha = .69$; *GI-T* $\alpha = .68$; *GI-S* $\alpha = .69$. Alle ligger opp i mot godkjente verdier på .70 (Thomas et al., 2005) og siden tidligere eksplorativ forskning har benyttet .60 som godkjent verdi (Westre & Weiss, 1991) vil de ulike delskalaene bli benyttet i det videre arbeidet.

Resultat

Statistical Package for Social Science (SPSS) Windows versjon 16.0 er brukt for å analysere datamaterialet. Gjennomsnitt, standard avvik, og interkorrelasjon for variablene presenteres i tabell 2.

Tabell 2 viser at deltakerne i studiet gjennomsnittlig rapporterer høyere grad av *positiv feedback* (M=3.68) og *trenings- og instruksjonsatferd* (M=3.54) enn *demokratisk atferd* (M=3.33), *sosialt støttende atferd* (M=3.12) og *autokratisk atferd* (M=3.04). Videre viser tabellen relativt høy grad av kohesjon (over skalaens gjennomsnitt) på de fire kohesjonsdimensjonene; *ATG-T* (M=6.98), *ATG-S* (M=6.83), *GI-T* (M=6.33) og *GI-S* (M=5.61). Det rapporteres også om relativt høy grad av kollektiv mestringsforventning (over skalaens gjennomsnitt); *ferdighet* (M=8.07) og *innsats/utholdenhet* (M=7.77). Tabell 2 viser videre at det er signifikant korrelasjon mellom kollektiv mestringsforventning *ferdighet* og treneratferdene *trenings- og instruksjonsatferd* ($r=.25$, $p<.01$), *demokratisk atferd* ($r=.17$, $p<.05$) og kohesjonsdimensjonen *ATG-T* ($r=.26$, $p<.01$). Kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet* korrelerer med treneratferdene *positiv feedback* ($r=.30$, $p<.01$), *trenings- og instruksjonsatferd* ($r=.35$, $p<.01$), *demokratisk atferd* ($r=.26$, $p<.01$), og med kohesjonsdimensjonene *ATG-T* ($r=.36$, $p<.01$) og *GI-T* ($r=.32$, $p<.01$).

Tabell 2.*Gjennomsnitt, Standard Avvik, og Interkorrelasjon mellom alle hovedvariabler*

	N	M	SA	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sosialt støttende atferd	148	3.12	.61	.54**	.62**	.78**	.44**	.07	.28**	.17*	.16	.06	.10
2. Positiv feedback	148	3.68	.65		.73**	.63**	.25**	.24**	.31**	.36**	.07	.11	.30**
3. Trenings- og instruksjonsatferd	148	3.54	.57			.70**	.39**	.20**	.27**	.33**	.11	.25**	.35**
4. Demokratisk atferd	148	3.33	.60				.37**	.12	.18*	.25**	.07	.17*	.26**
5. Autokratisk atferd	148	3.04	.60					-.04	-.02	-.05	-.07	.02	.03
6. ATG-T	151	6.98	1.64						.46**	.51**	.36**	.26**	.36**
7. ATG-S	151	6.83	1.81							.40**	.52**	.15	.16
8. GI-T	151	6.33	1.44								.23**	.16	.32**
9. GI-S	151	5.61	1.47									-.04	-.04
10. Kollektiv M. F. Ferdighet	153	8.07	1.70										.68**
11. Kollektiv M. F. Innsats/utholdenhet	153	7.77	1.35										

Note. *p < .05. **p < .01

For å undersøke effekten av treners atferd på de to dimensjonene av kollektiv mestringsforventning ble to multippel regresjonsanalyser gjennomført (tabell 3). Den uavhengige variabelen *treneratferd* forklarer 10 % (R^2) av variansen i den avhengige variabelen kollektiv mestringsforventning *ferdighet*. Samme uavhengige variabel forklarer 18 % (R^2) av variansen i den avhengige variabelen kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. Tabell 3 viser at *trenings- og instruksjonsatferd* er en unik bidragsyter til *ferdighet* ($\beta=.41$) og *innsats/utholdenhet* ($\beta=.35$). Videre viser tabellen at *sosialt støttende atferd* er en unik negativ bidragsyter til *innsats/utholdenhet* ($\beta=-.31$), mens *demokratisk atferd* er en unik positiv bidragsyter til *innsats/utholdenhet* ($\beta=.24$).

Tabell 3.

Multippel regresjonsanalyse med kollektiv mestringsforventning ferdighet og innsats/utholdenhet som avhengige variabler og lederatferd som uavhengig variabel.

Variabel	Kollektiv mestringsforventning Ferdighet	Kollektiv mestringsforventning Innsats/utholdenhet
	β	B
Sosialt støttende atferd	-.19	-.31*
Positiv feedback	-.17	.08
Trenings- og instruksjonsatferd	.41**	.35**
Demokratisk atferd	.17	.24†
Autokratisk atferd	-.07	-.08
F	3.04**	6.01**
R^2	.10	.18

Note. * $p < .05$, two-tailed. ** $p < .01$, two-tailed. † $p < .05$, one-tailed.

For å undersøke effekten av kohesjon på de to dimensjonene av kollektiv mestringsforventning ble to multippel regresjonsanalyser gjennomført (tabell 4). Den uavhengige variabelen *kohesjon* forklarer 10 % (R^2) av variansen i kollektiv mestringsforventning *ferdighet*. Samme uavhengige variabel forklarer 19 % (R^2) av variansen i *innsats/utholdenhet* dimensjonen. Tabell 4 viser at *GI-S* er en unik negativ bidragsyter til *ferdighet* ($\beta=-.21$) og *innsats/utholdenhet* ($\beta=-.23$). Videre er *ATG-T* en unik positiv bidragsyter til *ferdighet* ($\beta=.26$) og *innsats/utholdenhet* ($\beta=.33$). *GI-T* er også en unik positiv bidragsyter til *innsats/utholdenhet* ($\beta=.18$).

Tabell 4.

Multipel regresjonsanalyse med kollektiv mestringsforventning ferdighet og innsats/utholdenhet som avhengige variabler og kohesjon som uavhengig variabel.

Variabel	Kollektiv mestringsforventning Ferdighet	Kollektiv mestringsforventning Innsats/utholdenhet
ATG-T	.26**	.33**
ATG-S	.13	.05
GI-T	.02	.18*
GI-S	-.21*	-.23**
F	3.93**	8.80**
R ²	.10	.19

Note. *p < .05, two-tailed. **p < .01, two-tailed.

Diskusjon

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan lederatferd og kohesjon påvirker kollektiv mestringsforventning i fotballag. Jeg vil først diskutere resultatene knyttet til lederatferd og kollektiv mestringsforventning, før jeg vil diskutere kohesjon og kollektiv mestringsforventning. Til slutt vil begrensninger ved studien, praktiske konsekvenser og videre forskning bli behandlet.

Lederatferd og kollektiv mestringsforventning

Med grunnlag i teori og tidligere forskning (Watson et al., 2001; Stegelin, 2003; Vargas-Tonsig et al., 2003; Ronayne, 2004; Vargas-Tonsig et al., 2004) ble det i hypotese 1 forventet en positiv korrelasjon mellom lederatferd, ved *trenings- og instruksjonsatferd, positiv feedback, sosialt støttende atferd, og demokratisk atferd*, og kollektiv mestringsforventning. Resultatene viser en positiv korrelasjon fra *trenings- instruksjonsatferd og demokratisk atferd* til kollektiv mestringsforventning *ferdighet*. Resultatene viser også en positiv korrelasjon fra *trenings- instruksjonsatferd, positiv feedback, og demokratisk atferd* til kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. Regresjonsanalysen viser videre at lederatferd forklarer 10 % av variansen ved kollektiv mestringsforventning *ferdighet*, og 18 % av variasjonen ved kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*.

At trenings- og instruksjonsatferd er relatert til begge dimensjonene av kollektiv mestringsforventning, og framstår som unik bidragsyter til begge dimensjonene, indikerer at denne type atferd er viktig i utviklingen av kollektiv mestringsforventning. En grunn kan være at denne treneratferden direkte fokuserer på ferdighetsutvikling, prestasjoner og innsats. Gjennom fokus på trening og kvalitetsheving vil prestasjonene øke, noe som igjen kan gi økt kollektiv mestringsforventning (Bandura, 1997). Det å ha fokus på trening og ferdighetsutvikling vil ikke bare gi bevissthet om, og fokus på, egne ferdigheter. Utøverne vil også, i samspillet med andre se hva de mestrer og hvor mye de yter, noe som kan bidra til å gi en større forventning til gruppen som en helhet. Det er derfor rimelig å anta at interaksjonsprosessene ved å trene sammen vil gi erfaringer som kan være verdifulle. I studiet til Ronyane (2004) var *trenings- og instruksjonsatferd* relatert til kollektiv mestringsforventning. Flere studier har også vist at *trenings- og instruksjonsatferd* bidrar til et mestringsorientert motivasjonsklima (Amorose & Horn, 2000; 2001) og kohesjon (Westre & Weiss, 1991; Gardner, Shields, Bredemeier & Bostrom, 1996; Ronyane, 2004) som igjen er positivt korrelert til kollektiv mestringsforventning (Magyar et al., 2004; Heuze, Raimbault & Fontayne, 2006).

Demokratisk atferd er positivt korrelert til begge dimensjoner ved kollektiv mestringsforventning, og framstår som en unik faktor i forhold til kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. En demokratisk beslutningsstil innebærer at trener oppmuntrer til, og verdsetter spillernes synspunkter, og gir dem innflytelse på trening og kamp. Medbestemmelse klargjør eierskap til felles mål og kan bidra til trygghet rundt gruppens evner, noe som igjen bidrar til at spillerne, gjennom en slik prosess, får mer tro på lagets iboende ferdigheter og muligheter. I denne prosessen vil også utøvernes motivasjon og vilje til innsats stige (Høigaard, 2008). Det kan forklare at *demokratisk atferd* i undersøkelsen bidrar unikt ved dimensjonen kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. I følge Ronayne (2004) framheves nettopp *demokratisk atferd*, knyttet til oppmuntring og verdsetting av utøvernes egne tanker og ideer, som en viktig kilde til kollektiv mestringsforventning. *Demokratisk atferd* er, også sammen med *trenings- og instruksjonsatferd* sett som viktige element i utviklingen av et mestringsorientert motivasjonsklima (Amorose & Horn, 2000), som igjen knyttes til kollektiv mestringsforventning (Magyar et al., 2004; Heuze et al., 2006). Undersøkelser viser at *demokratisk atferd* er en av de treneratferder som har størst betydning for utøvers tilfredshet (Riemer & Toon, 2001; Eys et al., 2007). Det vil være naturlig å tenke

seg at tilfredse utøvere er i en positiv psykologisk og affektiv tilstand som også er koblet til kollektiv mestringsforventning (Bandura, 1997; Gibson, 2003).

At *positiv feedback* bidrar til innsats/utholdenhetskategorien ved kollektiv mestringsforventning kan sannsynligvis knyttes til at *positiv feedback* påvirker utøvernes evne til å yte ekstra innsats og holde ut lengre på oppgaven. Ronayne (2004) mener at trenere som fokuserer på *positiv feedback* bidrar til å skape mestringsforventning gjennom ros og positive tilbakemeldinger på utøvernes prestasjoner. Det er ikke naturlig å tenke seg at *positiv feedback* vil bidra til å øke troen på egne ferdigheter, fordi informasjon om ferdigheter vanligvis kommer gjennom erfaringer gjort på trening og i kampsituasjon. *Trenings- og instruksjonsarbeid* vil derfor kunne være en kilde til økt tro på egne ferdigheter, mens *positiv feedback* vil kunne oppmuntre utøverne til å benytte disse ferdighetene til å øke innsatsen og holde ut lengre på en oppgave. *Positiv feedback* blir av Vargas-Tonsing et al. (2004) beskrevet som den viktigste metoden trener kan bygge mestringsforventning hos utøverne. Det skjer gjennom spesifikk informasjon, som hjelper til med å bearbeide tidligere prestasjoner, og informasjon om kvaliteter ved gruppen. *Positiv feedback* kan i en slik setting ses i sammenheng med verbal oppmuntring (Bandura, 1997). Vargas-Tonsing og Bartholomew (2006) mener at verbal oppmuntring vil hjelpe gruppen til å se hvilke kvaliteter den innehar, hvilke som trengs for å løse oppgaven, og i denne prosessen utvikle tro på seg selv. Dette vil bidra til at gruppen legger ned mer innsats og utholdenhet på oppgaven. Vargas-Tonsing og Bartholomew (2006) knytter også verbal oppmuntring til psykologisk og affektiv tilstand som både Bandura (1997) og Gibson (2003) nevner som viktig for utviklingen av kollektiv mestringsforventning.

Regresjonsanalysen viser at *sosialt støttende atferd* framstår som en negativ bidragsyter til kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. Resultatet er ikke i tråd med hypotese 1. Årsaken kan være at treners sosiale atferd kan fjerne fokus fra oppgaven. Dermed vil trener og spillerne utvikle et sterkt sosialt samhold, men en lavere kollektiv mestringsforventning. Weiss og Friedrichs (1986) fant i en studie at trenere som fokuserer på *sosialt støttende atferd* i sine lag tapte gjennomsnittlig flere kamper enn trenere som ikke var utmerket sosialt støttende i sin atferd. Samtidig viser funn at også sosiale aspekter ved kohesjon er dels negativt forbundet med kollektiv mestringsforventning. Bakgrunnen kan være fotballens egenart. Riemer og Chelladurai (1995) skriver at utøvere i idretter preget av større grad av gjensidig avhengighet vil foretrekke større oppgavefokus og mindre *sosialt*

støttende atferd enn utøvere i individuelle idretter. Tidligere forskning (Stegelin, 2001; Watson et al., 2001; Ronyane, 2004) er gjennomført på individuelle idretter eller lagidretter med få medlemmer på banen. Det ikke gjennomført tilsvarende undersøkelser på fotballag. Carron og Chelladurai (1981) mener det er forskjellige variabler som motiverer individuelle utøvere og utøvere på større lag. Det kan derfor være mulig at det i fotballag finnes ønsker om mer oppgavefokus og mindre sosialt fokus. En studie av Terry & Howe (1984) fant en klar relasjon mellom type idrett og foretrukket lederatferd. En oppfølgingsstudie av Terry (1984) indikerer at utøvere i lagidretter foretrekker mindre *sosialt støttende atferd* og mer oppgavefokuset atferd enn utøvere i individuelle idretter.

At *autokratisk atferd* ikke korrelerer med kollektiv mestringsforventning bekrefter hypotese 2, og er i tråd med tidligere forskning (Ronyane, 2004). En autokratisk trenerstil blir knyttet til straffereaksjoner, negativ feedback og manglende kollektiv deltakelse. Når trener i stor grad tar avgjørelser på egenhånd, uten å involvere utøverne, kan det innebære at utøverne opplever at trener har manglende tro på at de som lag ikke har de kvaliteter som skal til for å løse oppgaven. Det kan også bidra til at prosessen hvor gruppen nyansert utforsker og evaluerer dens sterke og svake sider ikke blir gjennomført. Nettopp vilje og evne til nyansert å undersøke hvilke egenskaper og ferdigheter som ligger i gruppen er avgjørende for utviklingen av kollektiv mestringsforventning. En slik treneratferd kan også ha negativ innvirkning på samholdet og samhandlingen i laget, og skape et prestasjonspreget klima. Frykt for å gjøre feil vil være en avgjørende motivator og fjerne fokus fra laget til den enkelte person. Et slikt klima er ikke forenelig med utvikling av kollektiv mestringsforventning (Cumming, Smith & Smoll, 2006).

En oppsummering av resultatene viser at treneratferd innvirker på utviklingen av kollektiv mestringsforventning. Gjennom *trenings- og instruksjonsatferd* og *positiv feedback* øker oppfattelsen av muligheter til mestring i laget. Samtidig gir medbestemmelsesmuligheter ved *demokratisk atferd* spillerne økt mestringsforventning. Alle tre kategorier bygger på et teknisk atferdsmønster hvor det fokuseres på mestring og medbestemmelse med oppgavefokus. Ronyane (2004) hevder at lederatferd preget av nevnte funn gir et mestringsfokuset læringsklima med vekt på ferdighetsutvikling, oppmuntring og mestringsorienterte målsetninger. Et slikt mestringsfokuset læringsklima fremmer den enkelte spillers følelse av verdi for helheten og utfallet av oppgaven som igjen påvirker den kollektive mestringsforventning. Resultatene underbygger forskning av Magyar et al. (2004)

og Munroe-Chandler & Hall (2004/05) som hevder at et mestringsfokuset læringsklima har innvirkning på utvikling og forsterkning av kollektiv mestringsforventning. Resultatene er også i tråd med tidligere forskning av Watson et al. (2001) og Stegelin (2001) som identifiserer en sammenheng mellom lederatferd og kollektiv mestringsforventning i idrettslag.

Kohesjon og kollektiv mestringsforventning

I hypotese 3 ble det forventet en positiv sammenheng mellom kohesjon og kollektiv mestringsforventning. Med utgangspunkt i teori og tidligere forskning ble det spesielt forventet at oppgavekohesjon, ved *GI-T* og *ATG-T*, og sosial kohesjon, ved *GI-S*, påvirker kollektiv mestringsforventning positivt. Resultatene viser at *ATG-T* er positivt korrelert til begge dimensjonene av kollektiv mestringsforventning, og at *GI-T* er positivt korrelert til kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. Regresjonsanalysen viser videre at kohesjon forklarer 10 % av variansen ved kollektiv mestringsforventning *ferdighet*, og 19 % av variasjonen ved kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet*. Funnene ved *ATG-T* og *GI-T* er i tråd med tidligere forskning (Spink, 1990; Kozub & McDonnell, 2000; Hueze et al., 2006; Ramzanezhad et al., 2009). At oppgavekohesjon generelt innvirker på kollektiv mestringsforventning kan forklares med at utøvernes motivasjon og drivkraft mot felles mål virker som limet som holder gruppa sammen og skaper tro på egne ferdigheter mot en oppgave, som gir høyere kollektiv mestringsforventning (Ramzanezhad et al., 2009). Royane (2004) hevder at når flere utøvere opplever at laget deres arbeider sammen mot et felles mål øker forventningen til å overvinne hindringer og gjennomføre oppgaven best mulig.

At *ATG-T* relateres til begge dimensjonene ved kollektiv mestringsforventning, og framstår som unik bidragsyter til begge dimensjonene, tilsier at denne kategorien ved kohesjon er viktig i utviklingen av kollektiv mestringsforventning. *ATG-T* kobles til kollektiv mestringsforventning gjennom en høyere oppgavefokuset, individuell tiltrekningskraft mot medlemskap i laget. Høy oppgavefokuset tiltrekningskraft innebærer en indre kongruens rundt gruppens oppgaver og målsetninger. Gjennom en slik felles enighet forsterkes følelsen av at alle arbeider mot samme mål, og forventningen til å løse forestående oppgaver øker. Blant annet vil muligheten til personlig utvikling være avgjørende for tiltrekningen til laget. Oppgavefokuset ved *ATG-T* kan også bidra til at laget preges av en treningskultur for å utvikle best mulig ferdigheter. Et slikt miljø kan motivere utøverne til ekstra innsats og utholdenhet på oppgavene (Pasevich et al., 1999; Kozub & McDonnell, 2000).

Årsaken til at *GI-T* bidrar unikt til kollektiv mestringsforventning *innsats/utholdenhet* kan være at nettopp felles innsats, utholdenhet og mål blir trukket fram som noe av kjernen i *GI-T*. Det innebærer at en høy grad av *GI-T* i en gruppe betyr høy grad av innsats mot, utholdenhet på, og enighet om felles mål (Carron & Brawley, 2000). Som tidligere nevnt vil en slik enighet føre til høyere kollektiv mestringsforventning. Dermed vil spillere som oppfatter at medspillerne legger ned ekstra innsats, og holder ut lengre på felles oppgaver øke sine forventninger til at laget kan løse oppgaver som krever samarbeid og koordinasjon (Kozub & McDonnell, 2000). Paskevich et al. (1999) knytter *GI-T* til områder ved kollektiv mestringsforventning som samhandling, organisering og kommunikasjon. Spillere som opplever at laget deres er gode på nevnte elementer, rapporterer høyere grad av *GI-T*. Flere studier beskriver *GI-T* som den viktigste dimensjonen ved kohesjon i etableringen av kollektiv mestringsforventning (Heuze et al., 2006).

Resultatene viser at *GI-S* er negativt relatert til begge dimensjonene ved kollektiv mestringsforventning. Årsaken kan være at lag preget av sterke sosialt sammenbindende krefter har større fokus på sosiale aspekter enn forestående oppgaver. Dermed vil laget ikke inneha en sterk kollektiv mestringsforventning, men isteden et sterkt sosialt miljø hvor fokus på samhold og relasjoner er viktigere enn gode prestasjoner. Et annet viktig aspekt er effekten av sosial loffing. Finnes en oppfatning av at noen utøvere ikke yter maksimalt kan det føre til lavere tro på lagets mestringssevne, noe som kan resultere i lavere kollektiv mestringsforventning (Høigaard, Safenbom & Tønnessen, 2006; Høigaard & Ommundsen, 2007). Regresjonsanalysen viser at *GI-S* er viktig for kollektiv mestringsforventning, men i negativ retning. Både ved kollektiv mestringsforventning *ferdighet* ($\beta=-.21$) og ved *innsats/utholdenhet* ($\beta=-.23$) bidrar dimensjonen unikt. Det er også en mulig sammenheng mellom virkningen sosiale aspekter ved lederatferd og kohesjon har på kollektiv mestringsforventning. Både *sosialt støttende atferd* og *GI-S* har i større eller mindre grad en negativ effekt på kollektiv mestringsforventning. Det innebærer at et sosialt fokus, innefor de rammer som undersøkelsen omfatter, vil kunne svekke den kollektive mestringsforventning i fotballaget, noe som igjen vil kunne gi en redusert prestasjon. Årsaken til dette kan, som tidligere nevnt, innbefatte for stort sosialt fokus på bekostning av forbedring og prestasjon. Et slikt treningsregime kan ta fokus fra oppgavene.

Det var i hypotese 4 ikke forventet å finne korrelasjon mellom sosial kohesjon, ved *ATG-S*, og kollektiv mestringsforventning. En slik sammenheng ble heller ikke funnet. Tidligere studier viser samme resultat (Spink, 1990; Kozub og McDonnell, 2000; Hueze et al., 2006; Ramzaninezhad et al., 2009). Årsaken kan være at det sosiale aspektet ved *ATG-S* i mindre grad relaterer til den oppgaveorienterte kollektiv mestringsforventning (Paskevich et al., 1999). Målinger av kollektiv mestringsforventning fokuserer på gruppens tro på mestring mot en spesiell oppgave. Kollektiv mestringsforventning er derfor oppgavefokuseret av natur og vil trolig relatere til oppgavedimensjonen ved kohesjon. Sosial kohesjon vil derfor enten ikke korrelere med kollektiv mestringsforventning, slik som ved *ATG-S*, eller bidra negativt, slik som ved *GI-S*.

En oppsummering av resultatene viser at kohesjon bidrar til utviklingen av kollektiv mestringsforventning i fotballag. Gjennom *GI-T* og *ATG-T* forenes laget mot de oppgaver som skal løses. Motivasjonen og drivkraften mot felles mål øker troen på mestring. Oppgavefokuset ved *ATG-T* kan bidra til økt trening for å heve nivået på egne ferdigheter. Samtidig vil også *ATG-T* og *GI-T* fokusere på innsats og utholdenhet på oppgavene. Økte ferdigheter, høyere innsats og lengre utholdenhet vil gi økt kollektiv mestringsforventning. Det kan trekkes paralleller fra oppgavefokuset ved kohesjon til oppgavefokuset ved treneratferd. Lederatferd preget av *trenings- og instruksjonsatferd, positiv feedback og demokratisk atferd* knyttes til mestring og oppgavefokus. Det er mulig at oppgavekohesjon ved *ATG-T* og *GI-T* kan, på samme måte som treneratferd, knyttes til et mestringsfokuseret læringsklima med vekt på ferdighetsutvikling, innsats og utholdenhet på målsetninger (Ronyane, 2004). Et slikt mestringsfokuseret læringsklima vil igjen fremme kollektive mestringsforventning (Magyar et al., 2004; Munroe-Chandler & Hall, 2004/05). Relasjonen mellom oppgavekohesjon og kollektiv mestringsforventning er også i tråd med tidligere forskning (Spink, 1990; Kozub & McDonnell, 2000; Hueze et al., 2006; Ramzaninezhad et al., 2009). Det ble funnet en negativ sammenheng mellom sosial kohesjon, ved *GI-S* og kollektiv mestringsforventning. Funnet tilsier at et sosialt fokus kan overskygge oppgavefokuset, som er kjernen i kollektiv mestringsforventning (Paskevich et al., 1999). Resultatet kan også relateres til den negative sammenhengen mellom *sosialt støttende treneratferd* og kollektiv mestringsforventning. Resultatene indikerer at oppgavekohesjon er en viktig faktor i arbeidet med utvikling av kollektiv mestringsforventning, og en dimensjon som trener bør arbeide med for å maksimere prestasjoner.

Begrensninger

Det er noen begrensninger ved denne undersøkelsen som må belyses. For det første er studien utført på mannlige fotballspillere fra lag innenfor et begrenset område og et begrenset prestasjonsnivå. En kan karakterisere utvalget som et bekvemmelighetsutvalg. Det er vist ved tidligere studier av kohesjon at type idrett som blir undersøkt har betydning for resultatet. Avhengig av idrett kan kohesjon ha en positiv eller negativ effekt på lagets prestasjon. Undersøkelser av treneratferd i idrettsgrupper viser også at det finnes ulike preferanser mellom kjønnene (Carron, Colman, Wheeler & Stevens, 2002) og ved ulike utøveralder (Chelladurai & Carron, 1983). Man må derfor være varsom med å generalisere resultatene direkte til andre idretter eller til ulikt idrettslig nivå (eliteidrett vs. barne- og ungdomsidrett).

Den andre er bruk av CEQ som måleinstrument for kollektiv mestringsforventning. CEQ er ikke tidligere benyttet i norsk versjon, og det kan ligge en feilkilde i oversettelsen og oversettelsesprosessen (en detaljert redegjørelse for oversettelse og oversettelsesprosessen finnes i Engebretsen (2008)). Statistiske analyser av CEQ gav liten støtte for faktorstrukturen til Short et al. (2005). Kollektiv mestringsforventning ble gjennom en eksplorerende faktoranalyse redusert fra en fem - faktor struktur til en sammensatt to - faktor løsning. Det er flere mulige årsaker til at resultatet av faktoranalysen ikke støttet Short et al. (2005) sin faktorstruktur. Oversettelsen av CEQ kan ha vært mangelfull slik at noe av meningsinnholdet har forsvunnet. Basert på en grundig og standardisert oversettelsesprosedyre er dette lite sannsynlig. En annen mulig årsak er at objektene kan ha slurvet med utfyllingen. Objektene kan ha blitt ukonsentrerte siden den norske versjonen av CEQ var en del av en større, tidkrevende spørreundersøkelse. En gjennomgang av resten av spørsmålene tyder likevel ikke på at dette er hastverksarbeid. Den siste årsaken er at det i den undersøkte populasjonen ikke eksisterer flere faktorer enn *ferdighet* og *innsats/utholdenhet* under kollektiv mestringsforventning. Generelt må det oppsummeres med å anbefale at CEQ bør underkastes en omfattende psykometrisk testing på et større og mer variert utvalg.

Den tredje begrensningen er at forskningsmaterialet er basert på en enkeltstående observasjon. Det vil si at resultatene gjenspeiler den faktiske situasjonen slik fotballspillerne som ble undersøkt, opplevde den på tidspunktet de ble undersøkt. For eksempel framhever Carron og Brawley (2000) at dimensjonene ved kohesjon vil være ulikt tilstede gjennom gruppens levetid. Heuze og Bosselut (2007) mener at sosial kohesjon oppstår på et senere tidspunkt enn oppgavekohesjon. Det er derfor en mulighet for at en oppfølgingsstudie ville fanget opp endringer i kohesjonen hos de undersøkte grupper. Det samme forbeholdet må tas med lederatferd. Trenerne vil moderere sin atferd etter situasjon og kontekst. Ulike situasjoner

vil kreve ulik atferd (Høigaard, 2008). Denne studien ble gjennomført på høsten, da sesongen nærmet seg slutten. Det er en mulighet for at målinger ved andre tidspunkt på året kan gi andre utslag i oppfattet treneratferd.

Praktiske implikasjoner

Selv med nevnte begrensninger kaster undersøkelsen lys over noen viktige aspekter ved kollektiv mestringsforventning. For trenere, da spesielt fotballtrenere, tilsier undersøkelsen at både lederatferd og kohesjon generelt bidrar positivt til kollektiv mestringsforventning. Resultatene indikerer at fokus på *trenings- og instruksjonsatferd*, *demokratisk atferd* og *positiv feedback* vil være viktig for å utvikle kollektiv mestringsforventning. Parallelt må det arbeides med lagets kohesjon, og da spesielt den oppgavespesifikke delen av kohesjon. Både *sosialt støttende atferd* og *GI-S* kan tilsynelatende ha en negativ effekt på dette arbeidet og bør ikke fokusere. Lederatferd og kohesjon er to av flere variabler som vil påvirke kollektiv mestringsforventning i fotballag. Forskning viser også at *tidligere prestasjoner*, *sammenlikning*, *verbal overtaling*, *psykologisk og affektiv tilstand*, *gruppestørrelse*, og *motivasjonsklime* har, i større eller mindre grad, innvirkning på kollektiv mestringsforventning. Trenere og ledere må derfor fokusere på helheten i utviklingsprosessen. Kozub og McDonnell (2000) hevder at trenere er i en særstilling med hensyn til å påvirke den kollektive mestringsforventning. Vedkommende har mulighet til å påvirke alle de viktigste årsakene til kollektiv mestringsforventning. Denne studien viser hvilken enorm effekt trener kan ha på spillergruppen/laget, og gir viktig informasjon til trenere om hvilke grep de kan ta for å øke den kollektive mestringsforventning, og dermed øke prestasjonen.

Retning videre

Resultatene av undersøkelsen følger opp tidligere forskning, men baner også vei for videre forskning på årsakene til kollektiv mestringsforventning. Innenfor lederatferd vil det være interessant å studere eventuelle forskjeller mellom transformasjonsledelse og transaktiv ledelse mot utvikling og styrking av kollektiv mestringsforventning. Samtidig er det behov for å gjenta tidligere undersøkelser, både i idrettssammenheng og utenfor (skolevesen; forretningslivet; et al.) innenfor faste, strukturerte rammer. Bare slik vil det være fullt mulig å sammenligne ulike undersøkelser.

Denne undersøkelsen tyder på at sosiale aspekter ved fotballag kan ha en mindre positiv virkning på kollektiv mestringsforventning enn ved individuelle idretter og idretter med få deltakere på laget. Senere studier bør undersøke denne sammenhengen videre. Senere studier bør også ta for seg et større utvalg av idretter på forskjellige nivå, og som innbefatter begge kjønn. Lite forskning har fokusert på eventuelle forskjeller mellom toppidrett og breddeidrett. Framtidige undersøkelser bør ta for seg et mulig skille mellom toppidrett og breddeidrett med hensyn til treneratferd og kollektiv mestringsforventning. Et annet viktig element er hvordan kollektiv mestringsforventning påvirker lederatferd og kohesjon. Er det kun en ensrettet effekt fra ledelsesatferd og kohesjon mot kollektiv mestringsforventning, eller er det en gjensidig påvirkning. En slik syklisk sammenheng mellom kollektiv mestringsforventning og prestasjon er tidligere påvist (Lindsley, Brass & Thomas, 1995; Baker, 2001; Katz-Navon & Erez, 2005). Senere studier bør ta for seg denne problemstillingen.

Denne undersøkelsen begrenser seg til lederatferd og kohesjon som årsaker til kollektiv mestringsforventning. Videre forskning på området bør undersøke flere andre nevnte årsaker til kollektiv mestringsforventning. Fokus bør da være på områder som er lite vektlagt tidligere. Aktuelle variabler som *gruppestørrelse* og *motivasjonsklime* vil være nødvendige å undersøke for å forstå helheten i årsakene til kollektiv mestringsforventning i idrettsgrupper.

Til slutt viser en oppsummering av studien at to problemområder med til sammen fire hypoteser er undersøkt for eventuelle sammenhenger. Alle hypoteser er helt eller delvis bekreftet i studien. Resultatene tilsier at lederatferd og kohesjon har betydning for kollektiv mestringsforventning i fotballag. Videre forskning vil kunne rette opp nevnte mangler ved denne studien, og følge opp ny tråder som denne studien har lagt i fra seg. For fotballtrenere vil denne studien kunne gi viktig informasjon om deres rolle som trener og leder av gruppen. Videre vil studien gi holdepunkter til hvordan trenerne, gjennom kollektiv mestringsforventning, kan bidra til økt prestasjon på banen.

Referanser

- Amorose, A. J. & Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationship with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22, 63-84.
- Amorose, A. J. & Horn, T. S. (2001). Pre- to post- season changes in the intrinsic motivation of first year college athletes: Relationship with coach behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13, 355-373.
- Baker, D. F. (2001). The development of collective efficacy in small task groups. *Small Group Research*, 32, 451-474.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9, 75-78.
- Black, S. J. & Weiss, M. R. (1992). The relationship among perceived coaching behaviours, perceptions of ability, and motivation in competitive age-group swimmers. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14, 309-325.
- Brawley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1987). Assessing the cohesion of teams: Validity of the group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 9, 275-294.
- Bray, S. R. (2004). Collective efficacy, group goals, and group performance of a muscular endurance task. *Small Group Research*, 35, 230-238.
- Brunvand, H. & Gundersen, D. E. (1999). *Idrettspedagogikk*. Fjerde utgave. Tønsberg/Oslo: Landslaget for fysisk fostring i skolen.
- Carless, S. A. & De Paola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research*, 31, 71-88.
- Carron, A. V. & Brawley, L. R. (2000). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 31, 89-106.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). Measurement of cohesion in sport and exercise. I: J. L. Duda (ED.). *Advances in sport and exercise psychology measurement*. Morgantown: Fitness information technology.
- Carron, A. V. & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, 123-139.

- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 168-188.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Chelladurai, P. (1980). Leadership in sports organizations. *Canadian Journal of Applied Sport Science*, 5, 226-231.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behaviour and satisfaction in varying sports. *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Chelladurai, P. (2001). *Managing organizations for sport and physical activity: a system perspective*. Scottsdale: Holcomb-Hathaway.
- Chelladurai, P. (2007). Leadership in sport. I: R. N. Singer, M. Murphey, & L. K. Tennant (ED.). *Handbook of sport psychology*. Third edition. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Chelladurai, P. & Carron, A. V. (1983). Athletic maturity and preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-380.
- Chelladurai, P. & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.
- Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Chen, C. V. & Lee, H. (2007). Effects of transformational team leadership on collective efficacy and team performance. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 4, 202-217.
- Chen, G. & Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self – and collective efficacy: Evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87, 549-556.
- Cho, K. H. & Lu, F. H. (2001). *Effects of collective efficacy and team cohesion on social loafing and tug of war*. Forskingsrapport presentert på 2001 AAASP conference, Orlando, USA.
- Cumming, S. P., Smith, R. E., & Smoll, F. E. (2006). Athlete-perceived coaching behaviors: Relating two measurement traditions. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 205-213.

- Deeter, T. E. (1989). Development of a model of achievement behavior for physical activity. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 11*, 13-25.
- Edmonds, W. A., Tenenbaum, G., Kamata, A., & Johnson, M. B. (2009). The role of collective efficacy in adventure racing teams. *Small Group Research, 40*, 163-180.
- Engbrethsen, A. (2008). *Kollektiv mestningsforventning: Oversettelse og analyser av Collective Efficacy Questionnaire*. Forskningspraksis idrettsvitenskap 505. Universitetet i Agder. Kristiansand.
- Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Hardy, J. (2007). Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise, 8*, 281-296.
- Feltz, D. L. & Lirgg, C. D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology, 83*, 557-564.
- Feltz, D. L. & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. I: R. N. Singer., H. A. Hausenblas, & C. Janelle (ED.). *Handbook of sport psychology*. Second edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Fernandez-Ballesteros, R., Diez-Nicolas, J., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Bandura, A. (2002). Determinants and structural relations of personal efficacy to collective efficacy. *Applied Psychology: An International Review, 51*, 107-125.
- Gardner, D. E., Shields, D. L. L., Bredemeier, B. J. L., & Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviours and team cohesion among baseball and softball players. *The Sport Psychologist, 10*, 367-381.
- Gibson, C. B. (2003). The efficacy advantage: Factors related to the formation of group efficacy. *Journal of Applied Psychology, 33*, 2153-2186.
- Goddard, R. D., LoGerfo, L., & Hoy, W. K. (2004). High school accountability: The role of perceived collective efficacy. *Educational Policy, 18*, 403 – 425.
- Greenless, I. A., Graydon, J. K., & Maynard, I. W. (1999). The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task. *Journal of Sport Science, 17*, 151-158.
- Greenless, I. A., Graydon, J. K., & Maynard, I. W. (2000). The impact of individual efficacy beliefs on group goal selection and group goal commitment. *Journal of Sport Science, 18*, 451-459.
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta – analysis of the team – efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology, 87*, 819-832.

- Guzzo, R. A., Yost, P. R., Campbell, R. J., & Shea, G. P. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Psychology*, *32*, 87-106.
- Hagger, M. & Chatzisarantis, N. (2005). *The social psychology of exercise and sport*. Maidenhead: Open University Press.
- Hellandsig, E.T. (1998). Motivational predictors of high performance and discontinuation in different types of sports among talented teenage athletes. *International Journal of Sport Psychology*, *29*, 27-44.
- Heuze, J., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). The relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Science*, *24*, 59-68.
- Heuze, J., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J. (2006). The relationship of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, *18*, 201-218.
- Heuze, P. & Bosselut, G. (2007). Should the coaches of elite female handball teams focus on collective efficacy or group cohesion? *The Sport Psychologist*, *21*, 383-399.
- Horn, T. L. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. I: T. L. Horn (ED.). *Advances in sport psychology*. Second edition. Champaign: Human Kinetics Publishers, Inc.
- Høigaard, R. (2008). *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.
- Høigaard, R. & Ommundsen, Y. (2007). Perceived social loafing and anticipated effort reduction among young football (soccer) players: An achievement goal perspective. *Psychology Reports*, *100*, 857-875.
- Høigaard, R. & Peters, D. M. (2007). The relationship between perceived coach behavior and perceived motivational climate in youth football. I: Y. Theodorakis, M. Goudas, & A. Papaioannou (ED.). *12th European congress of sport psychology. Sport and exercise psychology bridges between disciplines and cultures. Book of abstracts*, 363.
- Høigaard, R., Safvenbom, R., & Tønnessen, F. E. (2006). The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams. *Small Group Research*, *37*, 217-232.
- Jowett, S. & Lavallee, D. (2007). *Social psychology in sports*. Champaign: Human Kinetics Publishers, Inc.
- Karreman, E., Dorsch, K., & Riemer, H. (2009). Athlete satisfaction and leadership: addressing group-level effects. *Small Group Research*, *40*, 720-737.

- Katz – Navon, T. Y. & Erez, M. (2005). When collective – and self – efficacy affect team performance: The role of task interdependence. *Small Group Research*, 36, 437-465.
- Kavanagh, D. & Hausfeld, S. (1986). Physical performance and self-efficacy under happy and sad moods. *Journal of Sport Psychology*, 8, 112-123.
- Kozub, S. A. & McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behaviour*, 23, 120-129.
- Lindsley, D. H., Brass, D. J., & Thomas, J. B. (1995). Efficacy-performance spirals: A multilevel perspective. *Academy of Management Review*, 20, 645-678.
- Loughead, T. M. & Hardy, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 303-312.
- MacLean, D. & Sullivan, P. (2003). A season long case study investigation of collective efficacy in male intercollegiate basketball. *Athletic insight: The Online Journal of Sport Psychology*, 5, hentet 2 september 2007 fra:
www.athleticinsight.com/Vol5Iss3/CollegeBasketballCaseStudy.htm
- Magyar, T. M., Feltz, D. L., & Simpson, I. P. (2004). Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26, 136-153.
- Mulvey, P. W. & Klein, H. J. (1998). The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 74, 62-87.
- Munroe-Chandler, K. J. & Hall, C. R. (2004-05). Enhancing the collective efficacy of a soccer team through motivational general-mastery imagery. *Imagination, Cognition and Personality*, 24, 51-67.
- Northouse, P. G. (2003). *Leadership: Theory and practice*. Third edition. California: Sage Publications, Inc.
- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D., & Widmeyer, W. N. (1999). Relationship between collective efficacy and team cohesion: conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3, 210-222.
- Pescosolido, A. T. (2001). Informal leaders and the development of group efficacy. *Small Group Research*, 32, 74-93.
- Ramzaninezhad, R., Keshtan, M. H., Shahamat, M. D., & Kordshooli, S. S. (2009). The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. *Brazilian Journal of Biometricity*, 3, 31-39.
- Riemer, H. A. & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 276-293.

- Riemer, H. A. & Toon, K. (2001). Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72, 243-256.
- Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Kavussanu, M. (1996). Orthogonality of achievement goals and its relationship to beliefs about success and satisfaction in sports. *The Sport Psychologist*, 10, 398-408.
- Robinson, T. T. & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364-378.
- Ronyane, L. S. (2004). *Effects of coaching behaviors on team dynamics: How coaching behaviors influence team cohesion and collective efficacy over the course of a season*. Masteroppgave i idrettsvitenskap ved universitetet i Florida, USA.
- Sherman, C. A., Fuller, R., & Speed, H. D. (2000). Gender comparisons of preferred coaching behavior in Australian sports. *Journal of Sport Behavior*, 23, 389-406.
- Short, S. E., Sullivan, P., & Feltz, D. L. (2005). Development and preliminary of the collective efficacy questionnaire for sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9, 181-202.
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy in volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Stegelin, A. C. (2003). *The development and maintenance of collective efficacy with a woman's community college basketball team*. Masteroppgave i idrettsvitenskap ved universitetet i Florida, USA.
- Sullivan, P. J. & Kent, A. (2003). Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 1-11.
- Summers, R. J. (1991). The association between athletes' perceptions of their abilities on the influence of coach technical instruction. *Journal of Sport Behavior*, 14, 30-40.
- Terry, P. C. (1984). The coaching preferences of elite athletes competing at uniersiade '83. *Canadian Journal of Applied Sport Science*, 9, 201-208.
- Terry, P. C. & Howe, B. L. (1984). Coaching preference of athletes. *Canadian Journal of Applied Sport Science*, 9, 188-193.
- Thomas, J. R., Nelson, J. K., & Silverman, S. J. (2005). *Research methods in physical activity*. Fifth edition. Champaign: Human Kinetics Publishers, Inc.

- Trew, K., Scully, D., Kremer, J., & Ogle, S. (1999). Sport, leisure and perceived self-confidence among male and female adolescents. *European Physical Education Review, 5*, 53-73.
- Turman, P. D. (2001). Situational coaching styles: The impact of success and athlete maturity on coaches' leadership styles over time. *Small Group Research, 32*, 576-594.
- Vargas-Tonsing, T. M. & Bartholomew, J. B. (2006). An exploratory study of the effects of pregame speeches on team efficacy beliefs. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 918-933.
- Vargas-Tonsing, T. M., Myers, N. D., & Feltz, D. L. (2004). Coaches' and athletes' perceptions of efficacy-enhancing techniques. *The Sport Psychologist, 18*, 397-414.
- Vargas-Tonsing, T. M., Warners, A. L., & Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior, 26*, 396-407.
- Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 1057-1068.
- Weiss, R. M. & Ferrer-Caja, E. (2002). Motivational orientations and sport behavior. I: T. L. Horn (ED.). *Advances in sport psychology*. Second edition. Champaign: Human Kinetics Publishers, Inc.
- Weiss, M. R. & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology, 8*, 332-346.
- Weldon, E. & Weingart, L. R. (1993). Group goals and group performance. *British Journal of Social Psychology, 32*, 307-334.
- Westre, K. R. & Weiss, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychologist, 5*, 41-54.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (2002). Group dynamics in sport. I: T. H. Horn (ED.). *Advances in sport psychology*. Second edition. Champaign: Human Kinetics Publishers, Inc.
- Woolfolk, A. (2006). *Pedagogisk psykologi*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.