

# Sammenheng mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima blant fotballspillere i alderen 13-20 år.

**Ola Roalkvam**

## **Veiledere**

Tommy Haugen

Rune Høigaard

*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.*

Universitetet i Agder, 2015  
Fakultet for helse- og idrettsvitenskap  
Institutt for folkehelse, idrett og ernæring



## Forord

Masteroppgaven var tilknyttet Assist-prosjektet, som er utformet av forskningsgruppen Sport and Exercise Psychology: Health, Education and Performance (SEP-HEP) ved Universitetet i Agder (UiA). Prosjektet ønsket blant annet å innhente data om psykologiske faktorer som var tilknyttet interaksjonen mellom trener og utøver, da en trener kan ha betydning for unge utøvers mestring, motivasjon, utvikling og prestasjon. Kunnskap om dette kan øke en treners forståelse for hvilke faktorer som anbefales å vektlegge i kontakt med unge idrettsutøvere.

Ved å ta del i Assist-prosjektet har jeg fått verdifull erfaring med gjennomføring av et stort forskningsprosjekt, og ikke minst hvor tidskrevende det kan være å plote tall i etterkant av en datainnsamling. Medstudentene Aron Gauti Laxdal og Dan Børge Stakkeland var også tilknyttet Assist-prosjektet, og totalt ble det plottet omtrent 180.000 tall i analyseprogrammet IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Stemningen var dermed ikke på topp, da det ble avdekket at 30.000 tall måtte plottes på nytt på grunn av at jeg hadde slettet feil dokument. I tillegg til å takke guttene for hjelpen med å plote på nytt, må jeg takke professor Rune Høigaard, førsteamanuensis Tommy Haugen, førsteamanuensis Bjørn Tore Johansen og doktorgradsstipendiat Martin Kjeøen Erikstad som var ansvarlige for at prosjektet ble gjennomført. Haugen og Høigaard har vært mine veiledere for denne masteroppgaven. Deres kompetanse innen fagområde samt konstruktive tilbakemeldinger, har økt kvaliteten på oppgavens faglige innhold. Jeg vil også takke mine medstudenter, da det sosiale livet på masterkontoret har vært godt å ha i prosessen med utarbeidelsen av masteroppgaven. Mine foreldre og to brødre har støttet meg gjennom mine fem år ved UiA, og fortjener all den heder og ære som det er å bli nevnt i forordene til en masteroppgave. Til slutt må det rettes en stor takk til trenere og utøvere som deltok i Assist-prosjektet.

Kristiansand, 15.05.2015.

Ola Roalkvam

## Sammendrag

Hensikten med studien var å undersøke sammenheng mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima blant fotballspillere i alderen 13-20 år. En slik sammenheng har ikke blitt undersøkt på unge idrettsutøvere. Studien er en tverrsnittstudie med surveydesign. 532 respondenter på fotballturneringen Sør Cup 2014 responderte på et spørreskjema i løpet av turneringens tre første dager. Det ble utført faktor-, korrelasjon- og regresjonsanalyser. Resultatene viste at fotballspillere som rapporterte opplevd positiv prosedyrerettferdighet av sin treners avgjørelser, også opplevde mestringsorientert motivasjonsklima i sitt lag. Det ble ikke funnet en signifikant sammenheng mellom opplevd fordelingsrettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima. En høy rapportert score av opplevd fordelings- og prosedyrerettferdighet viste seg å være negativt assosiert med prestasjonsorientert motivasjonsklima. For jenter var fordelingsrettferdighet en unik positiv signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima i laget, mens for gutter var prosedyrerettferdighet en unik positiv signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima i laget. Prosedyrerettferdighet var en unik negativ signifikant bidragsyter til prestasjonsorientert motivasjonsklima for både jenter og gutter. Resultatene indikerte at unge fotballspillers opplevde rettferdighet av treneres avgjørelser kan assosieres med motivasjonsklimaet i laget. Studien gir en ny forståelse om sammenheng mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima hos fotballspillere i alderen 13-20 år. Det er ønskelig at resultatene kan øke treneres fokus på å opptre rettferdig i avgjørelser som påvirker unge idrettsutøvere.

Nøkkelord: treneratferd, mestringsorientert motivasjonsklima, prestasjonsorientert motivasjonsklima, opplevd rettferdighet, fordelingsrettferdighet, prosedyrerettferdighet

## Summary

The aim of this study was to investigate the relationship between perceived justice, and motivational climate among footballers aged 13-20. The given context hasn't been researched properly for athletes in this age group. This study is applied with a cross-sectional approach. 532 participants of the football tournament Sør Cup 2014 responded during the tournament's first three days. Factor, correlation- and regression analysis was run through the collected data. The results showed that football players who reported a positive procedural justice of their coach's decisions, also experienced a mastery motivational climate in their team. It was not discovered a significant relationship between distributive justice and a mastery motivational climate. A high score of distributive and procedural justice proved to be negatively associated with a performance motivational climate. For girls distributive justice was a unique positive significant contributor to mastery climate in the team, while for boys procedural justice was a unique positive significant contributor to mastery climate in the team. Procedural justice was a unique negative significant contributor to performance climate for both girls and boys. The results of this study indicate that young footballers perceived justice of coaches' behavior might be associated with a motivational climate in the team. The study provides a new understanding of the relationship between perceived justice and motivational climate among footballers aged 13-20 years. It is desirable that the results can increase coaches' focus on acting fairly in decisions that affect young athletes.

Keywords: coaches' behavior, mastery motivational climate, performance motivational climate, perceived justice, distributive justice, procedural justice,

# Innhold

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2.0 Teoretisk og empirisk bakgrunn</b> .....	<b>4</b>
2.1 <i>Multidimensjonal ledelsesteori</i> .....	4
2.2 <i>Målperspektivteori</i> .....	6
2.2.1 <i>Mestringsorientert motivasjonsklima</i> .....	7
2.2.2 <i>Prestasjonsorientert motivasjonsklima</i> .....	9
2.2.3 <i>Treners påvirkning på motivasjonsklima</i> .....	9
2.3 <i>Opplevd rettferdighet</i> .....	10
2.3.1 <i>Fordelingsrettferdighet</i> .....	13
2.3.2 <i>Prosedyrerettferdighet</i> .....	14
<b>3.0 Studiens formål og hypoteser</b> .....	<b>17</b>
<b>4.0 Metode</b> .....	<b>18</b>
4.1 <i>Utvalg</i> .....	19
4.2 <i>Prosedyre og datainnsamling</i> .....	19
4.3 <i>Instrumenter</i> .....	20
4.3.1 <i>Opplevd motivasjonsklima</i> .....	20
4.3.2 <i>Opplevd rettferdighet</i> .....	21
4.4 <i>Etiske overveielser</i> .....	21
4.5 <i>Statistiske verktøy</i> .....	22
<b>5.0 Resultater</b> .....	<b>24</b>
5.1 <i>Forberedende analyser</i> .....	24
5.2 <i>Deskriptiv statistikk</i> .....	27
5.3 <i>Bivariat og lineær analyse</i> .....	28
<b>6.0 Diskusjon</b> .....	<b>30</b>
6.1 <i>Generell diskusjon</i> .....	30
6.2 <i>Metodisk diskusjon</i> .....	36
<b>7.0 Oppsummering</b> .....	<b>41</b>
<b>8.0 Litteraturliste</b> .....	<b>43</b>
<b>9.0 Vedlegg</b> .....	<b>50</b>
9.1 <i>Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS</i> .....	50
9.2 <i>Protokoll for datainnsamling</i> .....	52
9.3 <i>Spørreskjema Sør Cup 2014</i> .....	55

## 1.0 Innledning

Fotball blir ansett for å være en av verdens mest populære idretter, og den største andelen av utøverne er under 18 år (Faude, Rößler, & Junge, 2013). I Norge er fotball organisert gjennom Norges fotballforbund (NFF), et sær-idrettsforbund underlagt Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF). Medlemsregistreringen i NIF ved utgangen av 2011 viste at det var registrert 327.318 aktive medlemmer i alderen 13-19 år, med en kjønnsfordeling på 57 % gutter og 43 % jenter (NIF, 2012). NFF hadde i 2011 6626 registrerte fotballag i aldersklassene 13-19 år, med totalt 102.387 aktive medlemmer (NIF, 2012b). Kjønnsfordelingen var på 68 % gutter og 32 % jenter (NFF, 2012b). 31 % av de registrerte medlemmene til NIF i alderen 13-19 år med fotball i regi av NFF (NIF, 2012; NFF, 2012b). Dette bekrefter at NFF er det største sær-idrettsforbundet som er underlagt NIF (NFF, 2012a). Den store deltakelsen i organisert fotball i Norge (NFF, 2012b), viser at fotball er viktig for den totale idrettsdeltakelsen til gutter og jenter. Fotball er i tillegg en sosialiseringarena i ungdomsårene (Ommundsen, 2007), og det er viktig med god kunnskap om hvordan en trener kan tilrettelegge for de aktive medlemmene. Kunnskap om unge idrettsutøvere kan en trener bruke til å tilrettelegge for motivasjon, trivsel, videre deltakelse og minimering av frafall (Ryan & Deci, 2000).

Treneren er en sentral aktør i idretten (Adie, Duda & Ntoumanis, 2008) og skal blant annet tilrettelegge for at ungdomsutøvere skal trives, samarbeide, føle mestring og utvikle ferdigheter (Nazarudin, Fauzee, Jamalis, Geok & Din, 2009; Reilly, Williams, Nevill & Franks, 2000). Det er derfor viktig med kunnskap om treneratferd og hvordan en gitt atferd kan påvirke en utøver (Adie et al., 2008; Mageau & Vallerand, 2003). Høigaard (2008) forklarte treneratferd som den atferd en trener fremviser for å nå frem til utøvere ved en gitt situasjon. Forskrevet treneratferd og utøverens foretrukne treneratferd er sentrale elementer som påvirker den aktuelle atferden til en trener (Chelladurai, 1980; 1984). Et viktig aspekt ved trenerrollen er blant annet beslutningsstil, og det kreves at en trener har kunnskap om sin egen rolle og hva slags påvirkningskraft denne kan ha, da atferden må tilpasses utøvernes individuelle krav (Nazarudin et al., 2009). På grunn av individuelle forskjeller kan utøvere ha ulike opplevelse av en treneratferd og de beslutninger som en trener må ta, og det er hver enkelt utøver sin subjektive oppfatning som avgjør om en treners beslutning oppleves som rettferdig eller urettferdig (Adams, 1965). Opplevd rettferdighet blir av

Colquitt, Greenberg og Zapata-Phelan (2005) forklart som opplevelsen av rettferdighet innad i en bedriftorganisasjon. Innenfor idretten tar begrepet for seg utøveres opplevelse om hvorvidt treners avgjørelser er rettferdig. Teori om opplevd rettferdighet skiller rettferdighet inn i prosesser knyttet til a) fordelingsrettferdighet, det vil si utøverens opplevelse av rettferdighet ved utfallet av fordeling (for eksempel spilletid og tildelt posisjon) eller b) prosedyrerettferdighet, det vil si utøvernes opplevelse av rettferdighet for prosedyrene ved en beslutningsprosess (for eksempel valg av lagkaptein) (Colquitt et al., 2005).

Opplevd rettferdighet har en innvirkning på individers bidrag til felleskapet (Adams, 1965). Fotballspiller kan endre sitt bidrag i laget hvis fordelingen av spilletid eller valg av kaptein oppleves som rettferdig eller urettferdig (Jordan, Gillentine & Hunt, 2004). Opplevd rettferdighet blir av Colquitt (2001) trukket frem som er viktig forskningsområde på grunn av indikasjoner på en sammenheng mellom organisatorisk rettferdighet og atferd, engasjement, utførelse, tillitt og trivsel. Utøveres opplevde rettferdighet av treners avgjørelser kan ha en påvirkning på motivasjonsklimaet i et lag (De Backer, Boen, De Cuyper, Høigaard & Vande Broek, 2014). Motivasjonsklima er et begrep som forklarer de situasjonene og miljømessige faktorene som påvirker den enkeltes utøver sitt mål og atferd ved en idrettsaktivitet (Ames, 1992; Roberts, 2012). I følge Ames (1992) kan det skilles mellom to varianter av motivasjonsklima. Et mestringsorientert motivasjonsklima kjennetegnes ved at det er fokus på utvikling av kompetanse og nye ferdigheter. Et prestasjonsorientert motivasjonsklima fremheves på sin side ved at utøverne skal vide frem gode ferdigheter og prestasjoner i en konkurransesammenheng (Ames, 1992; Duda & Nicholls, 1992; Roberts, 2012). Motivasjonsklimaet som eksisterer i et lag vil være påvirket og skapt av trenere sine handlinger ovenfor utøverne (Ames, 1992). Motivasjon, ønsket utbytte, tilnærming og engasjement for å utføre sin idrett er faktorer som kan bli stimulert av det trenerskapte motivasjonsklimaet (Ames, 1992) og som kan påvirke utøveres oppfatning av motivasjonsklimaet som eksisterer i eget lag (Smith, Fry, Ethington & Li, 2005).

De Backer og kollegaer (2014) undersøkte utøveres opplevde rettferdighet av treners avgjørelser, opp mot et mestrings- og prestasjonsorientert motivasjonsklima. Studiens utvalg var kvinnelige eliteutøvere i ballidretter, fra henholdsvis Belgia og Norge. Analysene indikerte at opplevd rettferdighet av treners avgjørelser hadde en positiv assosiasjon til mestringsorientert motivasjonsklima, og en negativ relasjon til prestasjonsorientert motivasjonsklima.



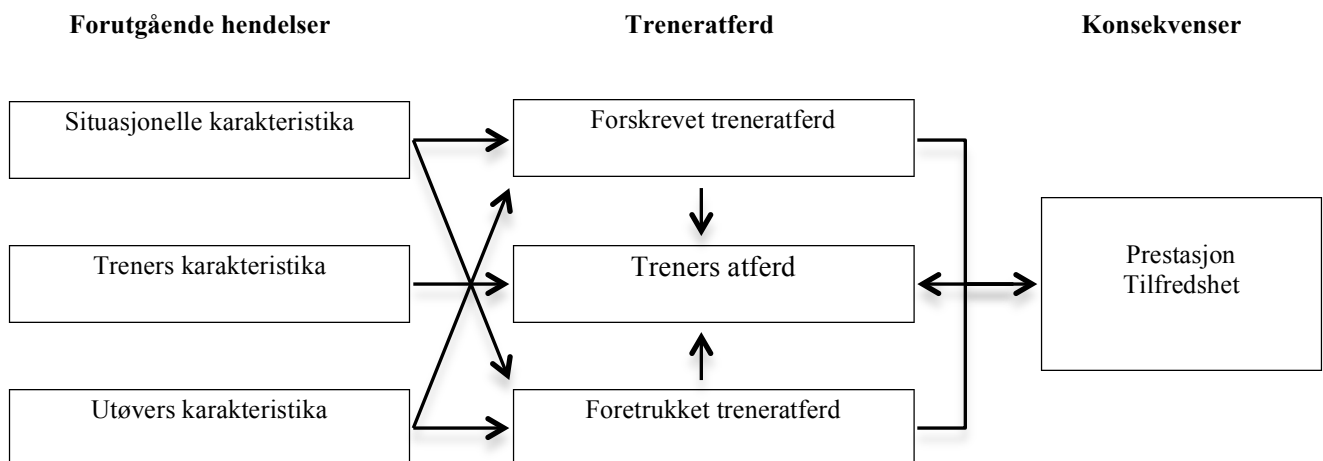
Sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima er foreløpig ikke blitt undersøkt på ungdomsutøvere, og De Backer et al. (2014) undersøkte heller ikke dette forholdet på gutter. Formålet med studien er å undersøke sammenheng mellom opplevd rettferdighet av treners beslutninger og motivasjonsklima på et utvalg bestående av fotballspillere av i alderen 13-20 år. Med bakgrunn i oversiktsartikkelen til Eagly og Wood (2013) som omhandlet utfordringene i å forstå psykologien til hvert kjønn, vil det bli undersøkt om det eksisterer kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima. Artikkelen rapporterte at det på et generelt grunnlag eksisterer en gjennomsnittlig forskjell i hvordan gutter og jenter lar seg påvirke av psykologiske faktorer, og at det innen enkelte former for risikotakning kan være større forskjeller, da gutter er mer sannsynlig enn jenter til å utføre fysiske ferdigheter i et spill som inneholder risiko (Eagly & Wood, 2013). Fotball antas å være et fysisk risikospill og det ble derfor gjennomført separate regresjonsanalyser for hvert kjønn. Bakgrunnen for at dette, er at det var interessant å undersøke om det foreligger ulikheter for oppfattelsen og påvirkningen av psykologiske faktorer til gutter og jenter som deltok i organisert fotball.

## 2.0 Teoretisk og empirisk bakgrunn

Denne delen vil fokusere på eksisterende teori og empiri som kan kobles opp mot studiens formål. Multidimensjonal ledelsesteori med treneratferd som et sentralt element, motivasjonsklima (mestringsorientert og prestasjonsorientert) og opplevd rettferdighet (fordelingsrettferdighet og prosedyrrettferdighet) er begreper som vil bli vektlagt.

### 2.1 Multidimensjonal ledelsesteori

Chelladurai (1980; 1984) viste med sin modell for ledelse (se figur 1) interaksjonsprosesser som er betingelser ved en gitt form for ledelse. Forskrevet treneratferd, trenerens aktuelle atferd og utøvernes foretrukket treneratferd blir påvirket av karakteristika ved situasjonen, treneren og utøverne. De tre kategoriene av treneratferd vil påvirke produktet, som i dette tilfellet er utøvernes tilfredshet og prestasjon (Chelladurai, 1984).



Figur 1. Multidimensjonal modell for ledelse (Chelladurai, 1980; 1984).

Forskrevet treneratferd er de regler en trener må følge med hensyn til hva som er godtatt og ikke godtatt ved en treneratferd (Chelladurai, 1984). Lover, forskrifter og bestemmelser ved idrettens regelverk, samt det enkelte idrettslag sine regler verdier og normer for ønsket ledelse, er eksempler på situasjonell karakteristikk (Chelladurai, 1984). NIF har utviklet retningslinjer for ungdomsidretten og dette er en situasjonell karakteristikk, da bestemmelsene søker å skape en inkluderende, samlande og trygg idrett for ungdom (NIF, 2015). Utøvernes karakteristika er

individuelle forskjeller som blir påvirket av blant annet kjønn, alder og personlighet (Chelladurai, 1984). Foretrukket treneratferd er den treneratferd som blir foretrukket av en utøver (Chelladurai, 1984). I likhet med forskrevet treneratferd, er det den situasjonelle og utøvers karakteristika som påvirker foretrukket treneratferd. Situasjonell karakteristika er i denne sammenhengen betydningsfull, da foretrukket treneratferd kan avhenge av om utøveren er i en trenings- eller konkurransesituasjon, og om de foretrekker et personlig eller profesjonelt forhold til sin trener (Høigaard, 2008). Chelladurai (1980) trekker frem utøvers personlighet og ambisjon som sentralt, da en utøver med ambisjon om å oppnå gode ferdigheter og resultater innen sin idrett kan foretrekke en annen treneratferd, sammenlignet med en utøver som deltar i idretten uten å konsentrere seg om langsiktige resultater.

Treners atferd er sentralt i Chelladurais modell (1980; 1984), og kan forstås som den atferd en trener tar i bruk for å lede og trene sine utøvere (Høigaard, 2008). Det er trenerens karakteristika, forskrevet- og foretrukket treneratferd som er viktige faktorer som påvirker en gitt treneratferd (Chelladurai, 1984). Kjønn, alder og personlighet, men også tidligere erfaringer og eksisterende ferdigheter, kan påvirke treners atferd (Chelladurai, 1990). Basert på figur 1 har Chelladurai (1990) utviklet en tabell (se tabell 1) for å presentere fem ulike former av treneratferd. Autokratisk atferd, demokratisk atferd, positiv feedback, sosial støttende atferd og trenings- og instruksjonsatferd. Gjennomføringen av trening og konkurranse vil bli påvirket av treners atferd og beslutningsstil på det aktuelle tidspunktet (Høigaard, 2008). I en treningsprosess kan en demokratisk og deltakende beslutningsstil være foretrukket av utøverne, mens det under en konkurranse i større grad kan være ønskelig med en autoritær beslutningsstil fra treneren for å utnytte konkurransetiden optimalt (Vroom & Yetton, 1973). En autokratisk treneratferd fokuserer på at beslutninger kan tas uten av utøvernes mening blir hørt, mens en demokratisk treneratferd i større grad vil fokusere på at avgjørelser tas med bakgrunn i utøvernes meninger (Chelladurai, 1990). I følge Ambrose og Arnaud (2005) vil en utøvers opplevelse av rettferdigheten bli påvirket av i hvilken grad det er erfars at egne meninger blir hørt i beslutningsprosessen, og en utøver kan derfor oppleve en demokratisk treneratferd som rettferdig.

Tabell 1. Fem former for treneratferd (Chelladurai, 1990).

Treneratferd	Definisjon
Autokratisk atferd:	Atferd som fokuserer på at treneren tar autoritære beslutninger som angår utøverne, det vil si uten at utøverne selv får fronte personlige meninger og ønsker.
Demokratisk atferd:	Atferd som fokuserer på at utøveren skal ha mulighet til å uttrykke personlige meninger og ønsker i beslutningsprosesser som angår dem.
Positiv feedback:	Atferd som fokuserer på at gode prestasjoner blir belønnet med stimulerende tilbakemeldinger.
Sosialt støttende atferd:	Atferd som fokuserer på å oppnå gode personlige relasjoner til sine utøvere, gjerne ved å vise omsorg.
Trenings- og instruksjonsatferd:	Atferd som fokuserer på instruksjon og trening med hensikt i å optimalisere prestasjoner.

## 2.2 Målperspektivteori

Målperspektivteorien søker å belyse bakgrunnen for idrettsutøveres atferd i en prestasjonssammenheng. Bakgrunnen for utøvers atferd i en gitt situasjon kan skyldes det trenerskapte motivasjonsklimaet, og i følge Ames (1992) er det mestringsorientert- og prestasjonsorientert motivasjonsklima (se tabell 2) som er de to vanligste tilnærmingene innen målperspektivteorien. En utøvers atferd kan bli påvirket av egen vurdering av personlige ferdigheter i idretten og om utøveren føler at det er viktig å demonstrere ferdigheten ovenfor andre eller kun seg selv (Ames, 1992; Roberts; 2012). Innen mestringsorientert motivasjonsklima vil utøvere oppnå mestringsfølelse gjennom å utvikle eksisterende kompetanse og tilegnelse av nye ferdigheter. Utøvere i et lag med prestasjonsorientert motivasjonsklima vil strebe etter å demonstrere og beskytte eksisterende ferdigheter (Ames, 1992; Duda & Nicholls, 1992; Roberts, 2012). I følge Gernigon, d'Arripe-Longueville, Delignières, & Ninot (2004) er mestrings- og prestasjonsorientert motivasjonsklima dynamiske tilnærminger, da de kan endre seg på grunn av utøvere og treneres opplevelse av motivasjonsklima i laget.

Tabell 2. Psykologisk motivasjonsklima (Ames & Archer, 1988).

Dimensjoner	Mestringsorientert	Prestasjonsorientert
Suksess definert gjennom:	Forbedring, fremgang	Tilfredsstillende resultater
Verdigrunnlag:	Innsats, læring	Normative gode egenskaper
Bakgrunn for tilfredshet:	Hard arbeid, utfordringer	Prestere bedre enn andre
Trenerens fokus:	Hvordan utøvere lærer	Hvordan utøvere presterer
Hvordan feil betraktes:	Naturlig del av læringen	Angstfremkallende
Hva gis oppmerksomhet:	Prosesser for læring	Egen prestasjon sammenlignes med andres
Bakgrunn for innsats:	Tilegne nye egenskaper	Gode prestasjoner, prestere bedre enn andre
Kriterier for evaluering:	Personlig fremgang	Andres prestasjoner

### 2.2.1 Mestringsorientert motivasjonsklima

Et mestringsorientert motivasjonsklima (se tabell 2) fokuserer på læring gjennom utviklingen av dyktighet, forbedring av ferdigheter og god innsats. Treneren tilrettelegger for at utøverne skal fokusere på læring og mestring av en gitt oppgave (Roberts, 2012). Dette er viktig for at utøverne skal oppnå fremskritt innen sin idrett på en fornuftig og kontrollert måte, som er tilpasset hvert enkelt individs ferdighetsnivå (Ommundsen & Kvalø, 2007). Roberts (2012) presiserte at vektlegging av utøvernes egne mål må stå sentralt i mestringsorientert motivasjonsklima, da hver utøver skal oppnå god kontroll og mulighet til å bestemme over egen utviklingsprosess. En trenerstil som tilrettelegger for at utøverne skal få gi uttrykk for sine meninger og ønsker, ansees som en demokratisk lederstil (Høigaard, 2008). Utøverne skal føle at de blir behandlet rettferdig selv om det ferdighetsmessig er variasjoner i laget (Roberts, 2012). For at utøvere skal utvikle positive assosiasjoner knyttet til egen idrett, er det ønskelig at de selv bidrar aktivt i bestemmelser rundt sin egen trenings- og konkurransehverdag (Ames, 1992). En trener som tilrettelegger for en slik praksis, kan få utøvere som har kontroll over hvilke ferdigheter de har og som reflekterer over hvordan egen kompetanse kan forbedres (Høigaard, 2008). Treneren burde også tilpasse treningen ut i fra individuelle forskjeller, da dette kan oppmuntre utøvere til å fortsette med organisert idrett (Ames, 1992).

En trener kan tilrettelegge for mestringsorientert motivasjonsklima ved å presisere at det er tillatt å gjøre feil, så fremt man tar feilene med seg i arbeidet for å lære nye ferdigheter (Roberts, 2012). En slik praksis vil forberede utøverne på hvordan de skal forholde seg når de møter utfordringer som de er usikre på om de vil mestre, og dette kan føre til en økt grad av innsats, motivasjon og selvtillit (Ames, 1992; Roberts, 2012). På sikt kan det føre til at det oppstår en lavere terskel for å tilegne ny kompetanse og ferdigheter, da utøverne i høy grad er ansvarlige for egen utviklingen (Ames, 1992; Roberts, 2012). Pensgaard og Roberts (2002) rapporterte at en av de sentrale oppgavene en trener har, er å skape mestringsorientert motivasjonsklima for sine utøvere. Studien ble utført på eliteutøvere, og utøverne understreket viktigheten av at treneren som skal tilrettelegge for mestringsorientert motivasjonsklima. Dette henger sammen med at utøverne ønsket et støttende og omsorgsfullt klima i sin trenings- og konkurranshverdag (Pensgaard & Roberts, 2002).

Et mestringsorientert motivasjonsklima kan oppmuntre individer til å arbeide hard, samt søke oppgaver av en utfordrende karakter (Roberts, 2012). I følge Ommundsen, Roberts, Lemyre og Treasure (2003) hadde utøvere som utførte idrett i mestringsorientert motivasjonsklima, høyre sannsynlighet for å opptre rettferdig, sammenlignet med utøvere som opplevde prestasjonsorientert motivasjonsklima. Videre skriver Ames (1992) at treneren har en viktig jobb med å tilrettelegge for at utøverne selv skal ønske å ha kontroll, forbedre eksisterende ferdigheter og utvikle nye ferdigheter. En trener som ønsker å utvikle mestringsorientert motivasjonsklima anbefales av Ommundsen (2007) å legge vekt på fremgang, innsats, anerkjennelse, rettferdighet, aksept for å feile i innlæringsfasen av nye ferdigheter og oppmuntring til samarbeid imellom utøverne. I tillegg bør en trener forsøke å unngå offentlig evaluering av utøverne, gruppere de ut i fra ferdigheter og ha ensidig fokus på å vinne konkurranser (Ommundsen, 2007). En treneren kan oppmuntre til dette gjennom å ha et fokus på en langsiktig utvikling, fremfor rask progresjon og gode resultater (Ommundsen, 2007).

### **2.2.2 Prestasjonsorientert motivasjonsklima**

I et prestasjonsorientert motivasjonsklima (se tabell 2) vil utøvere fokusere på å demonstrere ferdigheter, og innsats eller individuell forbedring blir ikke vektlagt (Høigaard, 2008). Fremvisning av gode prestasjoner er en bærebjelke i et slikt klima, og rivalisering mellom utøvere vil kunne oppstå, da det er viktig å fremme egne prestasjoner (Ames, 1992). Dette kan føre til økt grad av favorisering og forskjellsbehandling av en enkelt utøver eller en gruppe, som ferdighetsmessig skiller seg positivt ut fra de resterende utøverne (Heuzé, Raimbault & Fontayne, 2006).

Treners målsetning med trening og konkurranse blir prioritert fremfor hver enkelt utøvers målsetning, og dette henger sammen med at et målet innen prestasjonsorientert motivasjonsklima kan være å vise frem prestasjoner gjennom å lykkes i en konkurransesammenheng (Ames, 1992). Med bakgrunn i at en utøver jevnlig blir målt opp mot både med- og motspillere, det vil si sosial sammenligning, vil utøveren ha lav grad av kontroll over egen utvikling (Ames, 1992). En konsekvens av dette er at utøveren i større grad blir opptatt av å måle seg selv opp mot andre, kontra å konsentrere seg om å utvikle egne ferdigheter. Roberts og Treasure (2012) rapporterer at en slik praksis kan skape en frykt for ikke å mestre nye momenter i sin idrett. Det vil i tillegg kunne ha en negativ påvirkning på utøvernes innsats, motivasjon og selvtillit, samt at utøveren opptrer nervøst i arbeidet med å tilegne nye og kompliserte ferdigheter (Ames, 1992; Roberts, 2012). I en idrettslig kontekst kan dette føre til at utøvere som innehar gode prestasjoner blir løftet frem, mens utøvere som ikke presterer på det samme nivået kan oppleve og ikke føle seg ønsket i den aktuelle idretten (Ames, 1992). Dette må anses som en potensiell uheldig situasjon med tanke på den totale idrettsdeltakelsen (Roberts, 2012).

### **2.2.3 Treners påvirkning på motivasjonsklima**

Det utøveropplevde motivasjonsklimaet i et idrettslag vil oppstå både på grunn av bevisst og ubevisst praksis fra trenerens side (Roberts, 2012). Det antas at en trener og utøver jevnlig er i kontakt med hverandre, er det spesielt måten man kommuniserer med hverandre på, som er en avgjørende faktor i denne sammenhengen (Ames, 1992). Trenerens lederstil, atferd, respons, undervisning og evaluering er sentral i en toveis interaksjonsprosess mellom trener og utøver, og

utfallet av en slik prosess kan påvirke hvorvidt motivasjonsklimaet i laget er mestrings- eller prestasjonsorientert (Keegan, Harwood, Spray & Lavalley, 2009). En trener kan for eksempel i kraft av sin oppførsel, slik som ved og enten gi oppmuntrende eller negative kommentarer ved en spillsekvens, være med på å påvirke i hvilken grad og/eller retning motivasjonsklimaet vil utvikle seg (Høigaard, 2008). Hvilke faktorer en trener vektlegger under trening og konkurranse, der i blant i hvilken grad utøverne selv får delta i avgjørelser, er med på å påvirke utøvernes oppfattelse av motivasjonsklimaet i laget (Høigaard, 2008).

Ingebrigtsen & Aspvik (2010) presiserer at trenere for et lag besående at gutter må vektlegge å informerer de om at det er ønskelig med utvikling av prestasjoner over tid og ikke umiddelbare resultater. En slik praksis er i følge Ingebrigtsen & Aspvik (2010) viktig, da gutter antas å ha et høyere fokus på å være den som leverer de beste prestasjonene på laget og å vinne i konkurranser, sammenlignet med jenter. Det er flere faktorer som kan påvirke opplevelsen av motivasjonsklima, og i denne sammenheng trakk De Backer et al. (2014) frem utøvernes opplevde rettferdighet knyttet til trenerens avgjørelser. Studien til De Backer et al. (2014) indikerte at en høy grad av opplevd rettferdighet av treners avgjørelser hadde en positiv relasjon til mestringsorientert motivasjonsklima og en negativ relasjon til prestasjonsorientert motivasjonsklima. Selv om det er mye teori som favoriserer mestringsorientert motivasjonsklima, presiserer Roberts (2012) at enkelte utøvere også vil være velfungerende innunder et prestasjonsorientert motivasjonsklima, noe som bekrefter at det er individuelle forskjeller i henhold til hva slags motivasjonsklima som vil være fordelaktig for ulike utøvere.

### **2.3 Opplevd rettferdighet**

Colquitt et al. (2005) og Greenberg (1990) forklarer opplevd rettferdighet som medarbeideres opplevelse av rettferdighet til sin leders beslutninger. Teori som omhandler opplevd rettferdighet er hovedsakelig utviklet med utgangspunkt i en klassisk organisasjonsstruktur, da det i en organisasjon vil oppstå et arbeidsrelatert forhold mellom medarbeidere og ledelsen (Greenberg, 1990). Den teoretiske forankringen til opplevd rettferdighet er knyttet til hvilke kriterier enkeltindivider vil ta i bruk ved opplevelsen av rettferdighet, og hvordan dette kan påvirke blant annet holdning og atferd (Whisenant & Jordan, 2008). Den interne oppbygningen til et lag kan



sammenlignes med en organisasjonsstruktur (Jordan et al., 2004). Trenerstaben til et lag kan ansees som ledelsen i organisasjonen, og hovedtreneren vil i likhet med en leder ha det overordnede ansvaret. En trener vil som øverste leder stå ansvarlig for fordeling av spilletid, posisjon på banen, valg av kaptein, treningstider og taktikk (De Backer et al., 2011) og med en slikt ansvarsområde blir trenere ansett som en kilde til rettferdighet (De Backer et al., 2011). Utøverne kan sammenlignes med ansatte i en organisasjon, da både utøvere og ansatte jobber ut i fra gitt kontrakt og at samarbeid mot et felles mål er en vanlig prosedyre (Jordan et al., 2004).

Opplevd rettferdighet er et begrep som er sosialt konstruert (Mahony, Hums, Andrew & Dittmore, 2010) og denne studien fokuserer på individets subjektive oppfattelse knyttet til dimensjonene a) fordelingsrettferdighet og b) prosedyrerettferdighet. Fordelingsrettferdighet (a) handler om utøvernes opplevelse av rettferdighet ved utfallet av en fordeling eller bevilgning av ressurser (Colquitt et al., 2005). Spilletid og tildelt posisjon er eksempler på dimensjoner som en trener har ansvar for at blir fordelt i et lag. Prosedyrerettferdighet (b) tar for seg utøvernes opplevelse av rettferdighet for de prosedyrer som blir tatt i bruk ved en beslutningsprosess som skal bestemme utfallet av en fordeling (Colquitt et al., 2005). Et eksempel på en situasjon som omhandler prosedyrerettferdighet er ved valg av lagkaptein, og om utøverne opplever at trenerens atferd i valgprosessen enten er autokratisk eller demokratisk vil påvirke hvorvidt prosedyren oppleves som rettferdig. Jordan et al., (2004) hevdet at en utøver som opplevde seg urettferdig behandlet på grunn av en for eksempel en autokratisk treneratferd, kan reagere med å minimere egen innsats og kommunikasjon, samt distansere seg fra gruppen. Mahony et. al (2010) rapporterte at forskning på opplevd rettferdighet har vært omdiskutert i den akademiske litteraturen. Debatten har hovedsakelig tatt for seg forholdet mellom fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet, og hvorvidt de burde ansees som en sammensatt eller to separate dimensjoner. I følge oversiktsartikkelen til Mahony et al. (2010) støtter moderne forskning opp under det sistnevnte synet. Fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet er to dimensjoner som har en sterk relasjon, men som må anses som forskjellige og tolkes separat (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001).

Opplevd rettferdighet har en lang forskningstradisjon, og Adams (1963; 1965) var tidlige ute med teorier som omhandlet individers opplevelse av rettferdighet i en organisasjonsstruktur. Forskning på opplevd rettferdighet vist til forbindelser mellom individets oppfatning av rettferdighet og atferd, engasjement, prestasjon, tilhørighet, tillit, trivsel og utførelse i forbindelse med sin jobb og arbeidsplass (Adams, 1965; Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001). I idrettsvitenskapen har det blitt forsket på opplevd rettferdighet siden 1990-tallet. Hums og Chelladurai (1994) sin undersøkelse på treneres og administratorers synspunkter på fordelingsrettferdighet for idrettsutøvere, er et eksempel på slik forskning. Forskning av Whisenant (2005) og Whisenant og Jordan (2006) viste til en positiv sammenheng mellom utøveres oppfattelse av rettferdighet fra sin treners avgjørelser, og engasjement og laginnsats. Utøvere som opplevde rettferdighet fra sin trener viste seg også å være en indikasjon for at utøvere fortsatte med organisert idrett (Whisenant, 2005; Whisenant & Jordan, 2006).

Almås, Cappelen, Sørensen og Tungodden (2010) undersøkte hvordan individers opplevd rettferdighet endret seg i løpet barne- og ungdomsårene. I følge studien begynte det å skje endringer i 10-12 års alderen, og hvordan individet opplevde rettferdighet ble ytterligere forsterket i løpet av de påfølgende ungdomsårene (Almås et al., 2010). Barn under 12 år var opptatt av rettferdighet gjennom lik fordeling, mens ungdom i større grad viste aksept for at det på grunn av individuelle forskjeller og prestasjoner kunne oppstå ulik fordeling (Almås et al., 2010). Barn viste ikke til et tydelig skille mellom rettferdighet som følge av innsats og flaks, mens det for ungdom i større grad ikke ble ansett som rettferdig hvis individer fikk fordeler på grunn av flaks og ikke innsats. Det er viktig å presisere at det er selve oppfattelsen av rettferdighet som endret seg når barna passerte 10-12 år, da det ble ikke ble funnet indikasjoner på at fokuset og opplevelsen av rettferdighet ble endret (Almås et al., 2010). Når det gjelder faktorene som førte til at opplevelsen av rettferdighet ble endret i 10-12 års alderen, trakk Almås et al. (2010) frem hvordan den kognitive utviklingen er med på å endre barn og unges forståelse av at det foregår ulike fordeling i samfunnet.

### 2.3.1 Fordelingsrettferdighet

Fordelingsrettferdighet fokuserer på situasjoner der ressurser fordeles eller bevilges, og om individene som direkte eller indirekte blir påvirket av ressursfordelingen, opplever utfallet av fordelingen som rettferdig (Colquitt et al., 2005). Adams' (1963; 1965) teori om egenkapital (equity theory) var sentral for den økte interessen for denne dimensjonen av opplevd rettferdighet, og formålet med teorien var å forklare hvordan et enkeltindivid vil handle når fordeling av ressurser oppfattes som rettferdige eller urettferdige. En viktig forutsetning for teorien er at enkeltindividet vil undersøke forholdet mellom deres bidrag og utfall av en fordelingssituasjon og deretter sammenligne dette med andres individer eller en gruppe sitt bidrag og utfall, for videre å avgjøre om det oppleves som rettferdig (Adams, 1965).

Teorien om egenkapital (Adams, 1965) undersøkte forholdet mellom bidrag og utfall ved to situasjoner. Situasjon a) kan oppstå hvis en ressurs skal fordeles mellom to individer, eller et individ og en gruppe (Adams, 1965). I en idrettskontekst vil denne situasjonen kunne oppstå mellom to utøvere fra samme lag eller mellom en utøver og resten av laget. Situasjon b) kan oppstå hvis to eller flere individer skal fordele en ressurs med en tredjepart, og dermed sammenligner seg selv med andre ut i fra hva slags forhold de har til tredjeparten (Adams, 1965). Forholdet mellom en utøver i et lag og deres trener er et eksempel på situasjon b. Det er individets subjektive oppfatning ved en fordeling som avgjør om situasjonen oppleves som rettferdig og individets egne tanker rundt en hendelse er dermed avgjørende for hva slags handling som videre vil bli utført, da det kan påvirke eget bidrag (Adams, 1965). I følge Adams (1965) kan både situasjon a og b få individet til å undersøke forholdet mellom sitt eget bidrag og bidraget til de andre individene som er involvert i den samme situasjonen eller en lignende situasjon. Utfallet av en slik sammenligning vil påvirke den opplevde rettferdighet, da et individ vil oppleve utfallet som rettferdig når eget bidrag er likt i forhold til andres bidrag (Adams, 1965). Hvis forholdet mellom eget og andres bidrag anses som ulikt for et individ, er det ifølge Adams (1965) sannsynlig at individet vil endre sin atferd ved å minimere eget bidrag for å oppnå det de selv anser som et rettferdig forhold mellom bidrag og utfall.

Teorien om egenkapital til Adams (1963; 1965) støttes av Tornblom og Jonsson (1985) som identifiserte tre mulige bidrag fra individer; (a) produktivitet, (b) innsats og (c) evne. Ved at et individ yter et eller flere av bidragene kan det være forventet at de skal få et utbytte, og hvorvidt forventningene blir oppfylt kan påvirke oppfattelsen av fordelingsrettferdigheten (Mahony et al. 2010). Forskere har trukket frem blant annet ansiennitet, egenverdi av utført arbeid, fordeler, frynsegoder, status, lønn, sikkerhet, statussymboler, straff og tilsyn som utbytter individer vil ønske å oppnå (Adams, 1963; Cropanzano & Greenberg, 1997). Spilletid og tildelt posisjon kan ansees som ressurser som treneren fordeler mellom medlemmer av et lag og som dermed kan påvirke utøvernes produktivitet, innsats og evne. Med bakgrunn i teorien til Adams (1963; 1965) og Tornblom og Jonsson (1985) vil utøvers tildelte spilletid kunne påvirke deres opplevde fordelingsrettferdighet. En utøver som opplever at en antatt dårligere medspiller får like mange minutter spilletid som seg selv, oppleve trenerens tildeling av spilletid som urettferdig og dermed minimere eget bidrag og innsats for laget (Tornblom og Jonsson, 1985) Bakgrunnen for en slik handling kan være at utøveren ønsker å danne en følelse av at eget bidrag og utbytte er rettferdig sammenlignet med sine medspillere innsats, ferdighetsnivå og spilletid (Adams, 1965).

### **2.3.2 Prosedyrerettferdighet**

Prosedyrerettferdighet fokuserer på situasjoner der ressurser fordeles, og om individene som er direkte eller indirekte involvert, opplever prosessen i forkant av fordelingen som rettferdig (Colquitt et al., 2005). I en organisatorisk setting handler prosedyrerettferdighet hovedsakelig om de ansattes refleksjoner rundt rettferdigheten ved en prosessen som blir brukt ved en avgjørelse og hvilke tiltak som kan gjøres for at en slik prosess skal bli opplevd som rettferdig (Mahony et al., 2010). I et tidlig stadium av forskning på prosedyrerettferdighet undersøkte Thibault og Walker (1975) effekten av prosesskontroll, det vil si kontroll og kjennskap over prosessen i forkant av en fordeling (Thibault & Walker, 1975). For et individ som var uenig med en slik prosess, viste funnene til Thibault og Walker (1975) at hvorvidt individet følte å ha kontroll og kunnskap over prosessen var vesentlig for å avgjøre individets opplevde prosedyrerettferdighet.

Forskning på virkningen av prosedyrerettferdighet i en organisasjon (Greenberg, 1986; 1987; 1990) viste at etikk, prinsippfasthet, nøyaktig informasjon og åpenhet for innspill i prosessen for å ta avgjørelser, økte den oppfattede prosedyrerettferdigheten hos de ansatte. En annen faktor som er avgjørende for om ansatte vil oppfatte en prosess som rettferdig eller ikke, er om de selv blir gitt muligheten til å gi uttrykk for sin personlige mening ved en beslutningstaking (Ambrose & Arnaud, 2005). Prosedyrerettferdighet blir av Tyler, DeGoey, og Smith (1996) ansett som viktig, da det gir et symbolsk bilde på hvorvidt individer er respekterte medlemmer av gruppen og om de skal føle stolthet av å være en del av en slik gruppe. Forskere har i tillegg undersøkt effekten av den opplevde prosedyrerettferdighet til ansatte i organisasjoner, og det er blant annet funnet indikasjoner på at det eksisterer relasjoner mellom opplevd prosedyrerettferdighet og trivsel (Randall & Mueller, 1995), engasjement (Hendrix, Robbins, Miller & Summers, 1998) og tillit (Pillai, Schriesheim & Williams, 1999).

*Tabell 3. Seks regler for prosedyrerettferdighet i en beslutningsprosess (Leventhal, 1980).*

<b>Regel</b>	<b>Kjennetegn</b>
1. Konsekvens	Prosedyrer burde være konsekvent, uavhengig av tid, sted og individer som er involvert.
2. Ingen undertrykkelse	Prosedyrer burde ikke være påvirket av personlige egeninteresser, påstander eller eksisterende fordommer.
3. Nøyaktighet	Prosedyrer burde være basert på så mye tilgjengelig valid informasjon og alternativer som mulig, og feil burde i den grad det er mulig utelukkes.
4. Endringsmuligheter	Prosedyrer må inneholde muligheten til å modifiserer og reverserer beslutninger, ved å tillate appeller og klager som taler for et annet syn.
5. Representativitet	Prosedyrer må reflektere over grunnleggende hensyn, verdier og utsiktene til enkeltpersoner og undergrupper som blir påvirket av den aktuelle prosessen, jamfør prosesskontroll (Thibault & Walker, 1975).
6. Etikk	Prosedyrer må være konsekvente med hensyn til de fundamentale moralske og etiske synene til de individene som er involvert i prosessen. Bedrag, bestikkelser og krenkelse av personvernet skal derfor unngås.

Jordan et al. (2004) publiserte en studie som fokuserte på relasjonen som oppstår mellom trener og utøver i et idrettslag, og anerkjente at en trener kan ha problemer med å tilfredsstille samtlige av sine utøvers ønsker om posisjon på banen, spilletid, lagkaptein og lignende dimensjoner som er aktuelle i et lag. Dette er faktorer som kan påvirker utøvernes oppfatning av både fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet, og Jordan et al. (2004) foreslo derfor fire strategier med hensikt i å øke sannsynligheten for at utøverne opplever trenerens avgjørelser som rettferdige. De fire strategiene kan også forbedre utøverens holdning, atferd, tilfredshet, engasjement, innsats og lagånd (Jordan et al., 2004). Den første strategien tok for seg å tilrettelegge for at utøvere i et lag skal få gi uttrykk for sine meninger i en beslutningsprosess, og kommunikasjon mellom trener og utøver var dermed essensielt. En slik strategi stemmer overens med resultatene fra studien til Ambrose og Arnaud (2005). Strategi nummer to var at treneren skal implementere seks regler (se tabell 3, Leventhal, 1980) som har som mål å forbedre utøvernes kunnskap og oppfatning av rettferdighet ved beslutningsprosesser. Den tredje strategien hadde et fokus på at en trener skal behandle samtlige av sine utøvere med omtanke og respekt, mens den fjerde og siste strategien gikk ut på hvordan en trener kan unngå misforståelser i kommunikasjonsprosessen med utøverne. For å oppnå den siste strategien, anbefales en trener vektlegge tilstrekkelig med informasjon til sine utøvere (Jordan et al., 2004).

### 3.0 Studiens formål og hypoteser

Et individs opplevelse av rettferdighet kan på innflytelse på blant annet atferd, engasjement, prestasjon, tilhørighet, tillit og trivsel (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001). De nevnte faktorene antas å være viktig i en idrettskontekst, og dette er bakgrunnene for at denne studien ønsker å forske på opplevd rettferdighet hos idrettsutøvere. Forskning på motivasjonsklima fremhever at et mestringsorientert motivasjonsklima er fordelaktig for idrettsutøvere og at det er viktig med kunnskap om hva som tilrettelegger for et slikt motivasjonsklima (Ames, 1992; Duda & Nicholls, 1992; Keegan et al., 2009; Ommundsen et al., 1998; 2003; 2005; Roberts, 2012, Smith et al., 2005).

Tidligere studier indikerer at opplevd rettferdighet har en positiv relasjon til mestringsorientert motivasjonsklima og en negativ relasjon til prestasjonsorientert motivasjonsklima for eliteutøvere i ulike idretter (De Backer et al., 2014). Det er ikke gjennomført studier på sammenhengen mellom opplevd rettferdighet av treners avgjørelser og motivasjonsklima blant utøvere innen barne- og ungdomsidrett, og formålet med denne studien er derfor å undersøke en slik sammenhengen på fotballspillere i alderen 13-20 år.

Med bakgrunn i teori og empiriske funn, er følgende hypoteser blitt utarbeidet.

- Hypotese 1a: Unge fotballspillers opplevde rettferdighet av sin trener, er positivt assosiert med mestringsorientert motivasjonsklima.
- Hypotese 1b: Unge fotballspillers opplevde rettferdighet av sin trener, er negativt assosiert med prestasjonsorientert motivasjonsklima.

Det vil bli også bli undersøkt om det er kjønnsforskjeller i sammenhengene som bli presentert i hypotese 1a og 1b, da Eagly og Wood (2013) rapporterte at det kan være en liten forskjell i hvordan gutter og jenter blir påvirket av psykologiske faktorer.

## 4.0 Metode

Metode er kunnskap om verktøy som kan samle inn ønsket informasjon (Halvorsen, 2002). En metodisk prosess skal være planlagt på forhånd, da det er ønskelig å oppnå en korrekt systematisk undersøkelse av det aktuelle fenomenet, som videre vil kunne føre til oppdagelse av ny kunnskap (Halvorsen, 2002). Reliabilitet skal vektlegges, da en metode som etterprøves burde være pålitelig ved at den viser de resultater som er forventet ut i fra forskning som tidligere har brukt en lignende metode (Halvorsen, 2002). Reliabilitet er en forutsetning for validitet, som av Halvorsen (2002) blir forklart et mål på om en metode utfører de prosedyrer som er riktig med tanke på hva man ønsker å undersøke (Halvorsen, 2002). Et vitenskapelig forskningsprosjekt vil alltid strebe etter å oppnå høyest mulig grad av troverdighet. Reliabilitet og validitet er derfor sentral, da tilfredsstillende reliabilitet og validitet er viktig for å oppnå en vitenskapelig studie (Halvorsen, 2002). I følge Halvorsen (2002) vil en manglende troverdighet minimere sannsynligheten for at andre parter vil godta resultatene.

Det eksisterer to former for metode: kvalitativ og kvantitativ metode. En metode er kvalitativ hvis innsamlede data er i form av tekst og et intervju mellom forskningsleder og respondent er vanlig i en slik prosess (Halvorsen, 2002). En kvantitativ metode refererer på sin side til innsamlede data i form av tall (Halvorsen, 2002). Det er vanlig å ta i bruk et spørreskjema der svaralternativer er gradert ut i fra en Likert-skala, da dette tilrettelegger for statistiske analyser (Halvorsen, 2002). Ved bruk av kvantitativ metode i en datainnsamling er det mulig å innhente informasjon fra et stort utvalg innenfor en kort tidsperiode og det blir ansett som en fordel at respondentene i et spørreskjema er anonyme (Halvorsen, 2002). Et spørreskjema vil kun gi svar på gitte spørsmål, og eventuelle tilleggsopplysninger som respondentenes tanker og oppfatninger blir ikke registrert (Halvorsen, 2002). Det er avgjørende at forskere har god kunnskap om hva de skal forske på og hvordan informasjonen skal innhentes, da det er avgjørende for hvilken metode som skal tas i bruk (Halvorsen, 2002).

Studien er en del av Assist-prosjektet, som er forankret i forskningsgruppen Sport and Exercise Psychology: Health, Education and Performance (SEP-HEP) ved Universitetet i Agder (UiA). Det overordnede målet med prosjektet var å utføre forskning om relasjonene mellom trener, utøver og laget. Ved å forske på psykologiske og sosiale sider knyttet til interaksjonen mellom de



nevnte aktørene, er det ønskelig å optimalisere samspillet samt øke kunnskapen om trenerens og lagets betydning for unge fotballspillers mestring, motivasjon, utvikling og prestasjon. Dette kan øke forståelsen for hva en trener burde vektlegge i kontakten med idrettsutøvere. Studien er en tverrsnittstudie med surveydesign, og det ble brukt kvantitativ metode, da dataene ble samlet inn ved å ta i bruk et spørreskjema.

## **4.1 Utvalg**

Utvalget bestod av jenter og gutter i alderen 13 til 20 år ( $M [SD] = 15.4 [1.2]$ ), som deltok på fotballturneringen Sør Cup 2014. Samtlige påmeldte lag (51) ble kontaktet angående deltakelse i prosjektet, og av disse takket 40 (78 %) lag ja til å med. Totalt gjennomførte 532 respondenter spørreundersøkelsen. 365 (69 %) av respondentene var gutter, mens 167 (31 %) var jenter.

## **4.2 Prosedyre og datainnsamling**

Assist-prosjektet ble meldt inn og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD; se vedlegg 1). Ledelsen i Sør Cup ble kontaktet angående tillatelse til å få utlevert spillelister til samtlige påmeldte lag. Etter at listene var mottatt, ble lagleder/trenere kontaktet via e-post, der de fikk en forespørsel om å delta i prosjektet. De som ikke svarte på denne, ble kontaktet via telefon. Det ble gitt informasjon angående prosjektets formål og hvorfor det var betydningsfullt med deres deltagelse. I forkant av gjennomføringen av datainnsamlingen ble det utarbeidet en protokoll (se vedlegg 2) med hovedfokus på organisering av innsamlingen, hvordan forskningsgruppen skulle opptre ved gjennomføringen av undersøkelsen og oppbevaring av innsamlede data.

Datainnsamlingen foregikk fra 21.-23. juni 2014, på turneringens tre første dager (innledende gruppespill). På forhånd var det med lagleder/trener avtalt tid og sted for gjennomføringen av undersøkelsen, som i de fleste tilfellene var i etterkant av en kamp. En person fra forskningsgruppen oppsøkte det aktuelle laget, og orienterte trener om gjennomføringen av datainnsamlingen. Laget ble fulgt bort til avtalt lokale, og respondentene ble bedt om å sette seg ned på angitte plasser der det forelå spørreskjema. De ble så bedt om å besvare spørreskjemaet ut i fra deres personlige oppfattelse av forhold i sitt eget lag, og ikke andre lag som de eventuelt hospiterter hos eller tidligere hadde spilt for.

## 4.3 Instrumenter

Spørreskjemaet (se vedlegg 3) som ble brukt ved datainnsamlingen til Assist-prosjektet bestod av 21 deler, og totalt var det 306 spørsmål som hver enkelt respondent skulle besvare. Instrumentene Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (PMCSQ: Roberts & Ommundsen, 1996) og Perceived Justice Questionnaire (PJQ: De Backer et al., 2011) ble tatt i bruk for å undersøke dimensjonene motivasjonsklima (punkt 34, s. 63) og opplevd rettferdighet (punkt 24, s. 58).

### 4.3.1 Opplevd motivasjonsklima

For å undersøke motivasjonsklima ble PMCSQ (Roberts & Ommundsen, 1996) tatt i bruk. PMCSQ er en norsk utgave av originalversjonen til Seifriz, Duda, & Chi (1992). PMCSQ (Roberts & Ommundsen, 1996) inneholdt 20 påstander, og ni av disse kartla mestringsorientert motivasjonsklima. Hver påstand ble innledet med ”På mitt lag opplever jeg at...”. Et eksempel på en av påstandene som målte om utøverne opplevde at det eksisterte et slik klima er *«Treneren er opptatt av å utvikle/bedre ferdigheter»*. De resterende 11 påstandene hadde til hensikt å kartlegge prestasjonsorientert motivasjonsklima. Et eksempel på en av påstandene som målte utøvernes opplevelse av om det eksisterte et slik klima er *«Treneren gir mest oppmerksomhet til de beste spillerne»*.

Svaralternativene var gradert ut i fra en fem-punkts Likert-skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). En høye score på påstandene som målte enten mestrings- eller prestasjonsorientert motivasjonsklima, viste til at utøverne opplevde det aktuelle motivasjonsklimaet i sitt lag. Den norske (Roberts & Ommundsen, 1996) og den engelske versjonen (Seifriz et al., 1992) av PMCSQ er blant annet blitt testet på toppidrettsutøvere, studenter og unge fotballspillere av begge kjønn (De Bruin, Bakker & Oudejans, 2009; Kavussanu & Roberts, 1996; Miller, Roberts & Ommundsen, 2005; Ommundsen et al., 2003; Walling, Duda & Chi, 1993). Studiene har vist til en tilfredsstillende reliabilitet.

### 4.3.2 Opplevd rettferdighet

Opplevd rettferdighet ble undersøkt med instrumentet PJQ av De Backer et al. (2011). Instrumentet ble laget med utgangspunkt i originalversjonen til Colquitt (2001). Påstandene i PJQ (De Backer et al., 2011) som kartla opplevd prosedyrerettferdighet var hentet fra studier av Leventhal (1980) og Thibaut & Walker (1975). Påstander som karta opplevd fordelingsrettferdighet var hentet fra studien til Leventhal (1976).

PJQ bestod av åtte påstander. Fire påstander målte fordelingsrettferdighet og «*Min spilletid er rettferdig i forhold til mine prestasjoner*» er et eksempel på en slik påstand. De resterende fire påstandene målte prosedyrerettferdighet, og en av påstandene var «*Treneren min tar avgjørelser på en nøyaktig og riktig måte*». Respondentene besvarte på de åtte påstandene med en fem-punkts Likert-skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Gjennomsnittverdien på påstandene til fordelings- og prosedyrerettferdighet viste til i hvilken grad utøverne opplevde de to dimensjonene av rettferdighet. En lav score indikerte en negativ opplevd rettferdighet, mens en høy score indikerte en positiv opplevd rettferdighet. Studier av Colquitt, Noe og Jackson (2002), de Backer et al. (2011; 2014) og van Prooijen (2009) har vist til en tilfredsstillende reliabilitet ved PJQ.

### 4.4 Etiske overveielser

Respondentene ble gjort kjent med prosjektets formål, og at deltakelsen i undersøkelsen var frivillig. Det ble lagt vekt på at respondentene skulle ha fullstendig anonymitet i forskningsprosjektet, og at resultater var konfidensielle. Respondenten ble informert om at deres bidrag var betydningsfullt for resultatet av forskningsprosjektet, og at de dermed måtte ta oppgaven og ansvaret dette medfører seriøst. Videre ble det presisert at det ikke fantes svar som verken var riktige eller gale, og at det var deres personlige meninger og oppfatninger som var av betydning for prosjektet.

Personidentifiserende opplysninger som ble samlet inn omhandlet lagidentitet og etnisitet. Det ble også samlet inn indirekte personidentifiserende opplysninger, som i dette tilfellet bestod av at hver utøver fikk tildelt et unikt ID-nummer. Trenerer og utøverne hadde ikke på noe tidspunkt mulighet til å se hverandres utfylte skjemaer, og datamaterialet inneholdt aldri navn på verken

trenere eller utøvere. Noen av spørsmålene kunne oppfattes som detaljerte og personlige, men dette ble ikke ansett som sensitiv informasjon. Det er ingen ting som tyder på at det var skadelig for respondentene å delta på undersøkelsen.

I etterkant av undersøkelsen var de innsamlede spørreskjemaene kun tilgjengelig for forskergruppen. Personidentifiserende opplysninger ble lagret separat fra spørreskjemaene for å unngå at svarene til enkeltpersoner kunne spores. Dataene som ble hentet ut fra spørreskjemaene ble så lagt inn i dataprogrammet IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), og det er kun forskergruppen som har hatt tilgang til denne informasjonen. Etter endt forskningsprosjekt vil samtidige data bli makulert, for å sikre at personvernet til respondentene blir tilstrekkelig ivaretatt

#### **4.5 Statistiske verktøy**

I denne studien ble dataprogrammet SPSS Statistics 21 tatt i bruk for å analysere de innsamlede dataene, og forberedende analyser ble utført ved å gjennomføre to faktoranalyser. Faktoranalysen (se tabell 4 og 5) ble utført med principal component analysis og varimax rotasjon. Kriterier for identifiserte faktorer var basert på eigenvalues over 1. Hensikten med en slik instrumentvalidering av PMCSQ (Roberts & Ommundsen, 1996) og PJQ (De Backer et al., 2014) var å kontrollere at de målte det de hadde til hensikt å måle, og om instrumentene eventuelt måtte avgrenses med tanke på antall påstander.

Det ble kontrollert at påstandene under PMCSQ (Roberts & Ommundsen, 1996) som målte motivasjonsklima var tilstrekkelig uavhengig av påstandene som målte prestasjonsorientert motivasjonsklima, og omvendt. Den samme kontrollen ble utført på påstandene til PJQ (De Backer et al., 2011) for å kontrollere at påstandene som målte fordelingsrettferdighet og prosedyrere rettferdighet var unike faktorer som var uavhengige av hverandre. Studien tok utgangspunkt i at en faktorladning på  $> 0.5$  blir ansett som tilfredsstillende (Howitt & Cramer, 2011), og elementer som ladet  $< 0.5$  ble ekskludert. I arbeidet med å evaluere den interne konsistens til en målt komponent, er det vanlig å undersøke Cronbach's alfa-verdien (Cortina, 1993). Den normale verdien på denne indeksen er mellom 0 og 1, og jo høyere denne verdien er, jo mer nøyaktig kan den målte komponenten antas å være (Polit & Beck, 2010). Cronbach's alfa

> 0.70 blir ansett som akseptabel (Cortina, 1993). Listwise deletion av missingverdier ble aktivert for samtlige analyser. I arbeidet med å undersøke sammenhengen mellom studiens fire dimensjoner (mestringsorientert motivasjonsklima, prestasjonsorientert motivasjonsklima, fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet) ble det gjennomført en bivariat korrelasjonsanalyse. Resultatene fra analysen er fremstilt i en strukturell modell (se figur 2). Det ble også gjennomført fire lineære regresjonsanalyser hvor gutter og jenter ble analysert separat (se tabell 7).

## 5.0 Resultater

Resultatene presenteres på bakgrunn av de statistiske analysene som har blitt gjennomført i tilknytningen til denne studien og de vil belyse studiens formål og hypotese på en oversiktlig måte. Forberedende analyser fremstiller hvorvidt studiens instrumenter har en tilfredsstillende psykometrisk validitet. Deskriptive resultater fra utvalget blir så presentert. Hypotesetesting av studiens to forskningsspørsmål ble gjennomført med en korrelasjonsanalyse, mens regresjonsanalyser undersøkte kjønnsforskjeller.

### 5.1 Forberedende analyser

Tabell 4 viser at faktoranalysen av PMCSQ identifiserte to separate komponenter, henholdsvis mestringsorientert- og prestasjonsorientert motivasjonsklima. Dette stemmer overens med hva som på forhånd var forventet ut i fra studier (De Bruin, Bakker & Oudejans, 2009; Kavussanu & Roberts, 1996; Miller, Roberts & Ommundsen, 2005; Ommundsen et al., 2003; Walling, Duda & Chi, 1993) som har brukt instrumentet PMCSQ (Roberts & Ommundsen, 1996). For mestringsorientert motivasjonsklima ladet alle ni aktuelle påstandene tilfredsstillende i samme komponent, og ingen påstander ble ekskludert. Ni påstander for prestasjonsorientert motivasjonsklima ladet tilfredsstillende i samme komponent, mens de resterende to påstandene hadde en faktorladning under 0.5 og ble eliminert. Dette gjaldt påstandene «spillerne har en god følelse når de gjør det bedre enn lagkameratene» og «alle ønsker å bli ”toppscoreren”». Den første siterte påstanden ladet på dimensjonen mestringsorientert motivasjonsklima og Cronbach`s alfa ble styrket ved elimineringen av påstandene. Dette er faktorer som styrker avgjørelsen om ekskluderingen av påstandene.

Tabell 4. Faktoranalyse med identifiserte komponenter (test 1 og test 2), egenverdi, prosent av forklart varians og cronbach`s alfa av PMCSQ.

	Test 1		Test 2	
	MM	PM	MM	PM
Framgang hos hver enkelt spiller er viktig	.88		.88	
Treneren er opptatt av å utvikle/bedre ferdigheter	.86		.87	
Spillerne prøver å lære seg nye ferdigheter	.86		.96	
Spillerne blir oppmuntret til å trene på det de ikke er så flinke til	.85		.86	
Alle spillerne har en viktig oppgave	.82		.82	
Treneren vil at vi skal prøve ut nye ferdigheter	.79		.79	
De aller fleste spillerne får spille kamper	.69		.69	
Innsats blir belønnet	.65		.65	
Spillerne liker å spille mot gode lag	.60		.60	
Det er viktig å gjøre det bedre enn andre		.79		.79
Treneren gir mest oppmerksomhet til de beste spillerne		.72		.74
Treneren favoriserer enkelte spillere		.71		.73
Det er viktig å spille bedre enn lagkameratene		.74		.72
Spillerne blir oppmuntret til å spille bedre enn lagkameratene		.70		.71
Bare de beste spillerne blir anerkjent/lagt merke til		.67		.68
Bare noen få spillere kan være stjerner på laget		.61		.62
Spillerne blir "straffet" når de gjør feil	-.41	.59	-.38	.62
Spillerne er redde for å gjøre feil		.55		.55
Alle ønsker å bli "toppscoreren" *		.49		
Spillerne har en god følelse når de gjør det bedre enn lagkameratene*	.40	.46		
Egenverdi	6.24	4.90	6.24	3.90
% av varians	31.20	22.41	34.70	21.64
Cronbach`s alfa	.93	.86	.93	.87

Merknad: PMCSQ = Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire. MM = Mestringsorientert motivasjonsklima. PM = Prestasjonsorientert motivasjonsklima. \* = Elementer utelatt fra test nr. 2. Faktorladninger < .35 er på grunn av illustrative årsaker ikke presentert i tabellen.

Tabell 5 fremstiller faktoranalysen for PJQ. Den identifiserte to separate komponenter. En komponent for fire påstander til fordelingsrettferdighet og en komponent for fire påstander til prosedyrerettferdighet. Ingen av påstandene ladet over 0.5 i begge komponenter, og analysen støtter dermed opp om at fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet med sine fire påstander hver, fungerer som selvstendige faktorer (Cohen-Charash & Spector, 2001; Colquitt, 2001). Cronbach`s alfa blir for begge komponenter ansett som tilfredsstillende.

Tabell 5. Faktoranalyse med identifiserte komponenter (test 1), egenverdi, prosent av forklart varians og Cronbach`s alfa av PJQ.

	Test 1	
	FR	PR
Min spilletid gjenspeiler mine kvaliteter og grad av innsats på banen	.88	
Min spilletid viser mitt bidrag til laget	.86	
Min spilletid gir et riktig bilde av mitt engasjement og mine prestasjoner i kamp	.86	
Min spilletid er rettferdig i forhold til mine prestasjoner	.86	
Treneren min tar avgjørelser på en nøyaktig og riktig måte		.84
Avgjørelsene til treneren min er basert på fakta		.82
Måten treneren min tar avgjørelser på er lik overfor hver spiller		.75
Treneren min er konsekvent når avgjørelser tas		.71
Egenverdi	4.31	1.50
% av varians	53.90	18.72
Cronbach`s alfa	.92	.82

Merknad: PJQ = Perceived justice questionnaire. FR = Fordelingsrettferdighet. PR = Prosedyrerettferdighet. Faktorladninger < .35 er på grunn av illustrative årsaker ikke presentert i tabellen.



## 5.2 Deskriptiv statistikk

Utvalget i denne studien bestod av 532 respondenter. 69 % var gutter, mens 31 % var jenter. For gutter var aldersspredningen 13-20 år, mens den for jenter var 13-19 år. Gjennomsnittsalderen var i overkant av 15 år for begge kjønn og 93 % av respondentene var født i Norge. Dimensjonene mestringsorientert motivasjonsklima, prestasjonsorientert motivasjonsklima, fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet hadde en missingverdi på henholdsvis 13.3, 18.6, 22.6 og 22.4 prosent.

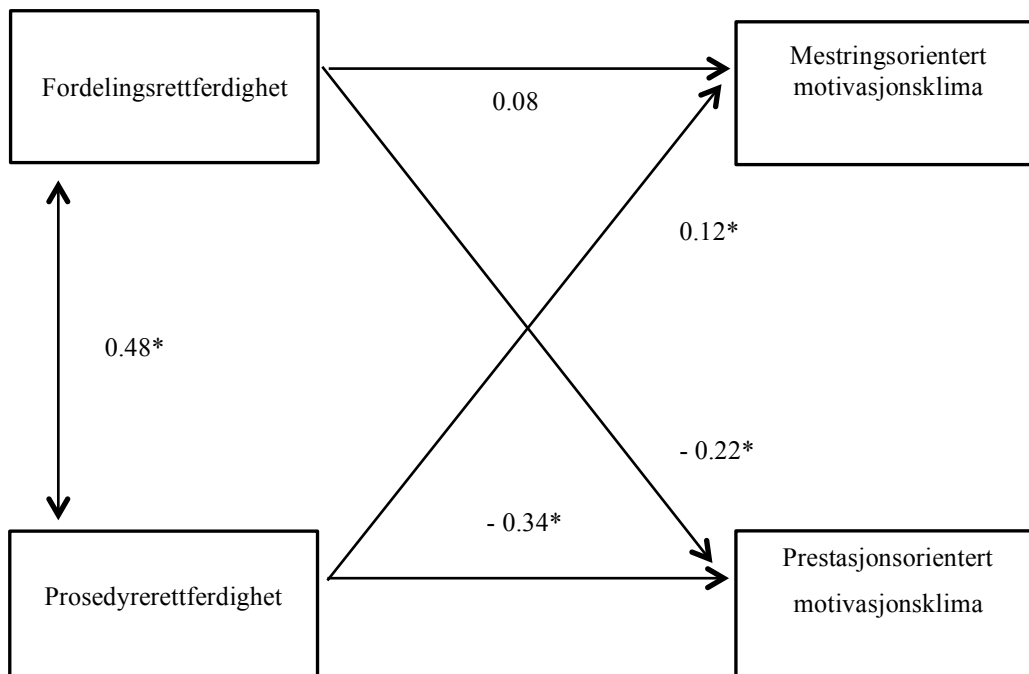
Tabell 6. Deskriptive data for utvalget

Deskriptive data	Gutt	Jente	Begge kjønn
Alder	15.5 (1.2)	15.1 (1.3)	15.4 (1.2)
Mestringsorientert m.	3.5 (1.0)	3.8 (1.0)	3.6 (1.0)
Prestasjonsorientert m.	2.7 (0.8)	2.4 (0.9)	2.6 (0.8)
Fordelingsrettferdighet	4.3 (0.9)	4.4 (0.7)	4.3 (0.8)
Prosedyrerettferdighet	3.9 (0.9)	4.1 (0.7)	4.0 (0.8)

*Merknad: Tall er oppgitt i gjennomsnitt med standardavvik i parentes. M = Motivasjonsklima.*

### 5.3 Bivariat og lineær analyse

Med bakgrunn i en bivariat korrelasjonsanalyse fremstiller figur 2 sammenheng mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima. Resultatene fra analysen viste en negativ signifikant korrelasjon mellom fordelingsrettferdighet og prestasjonsorientert motivasjonsklima.. Prosedyrerettferdighet var positivt signifikant korrelert med mestringsorientert motivasjonsklima og negativt signifikant korrelert til prestasjonsorientert motivasjonsklima. Fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet var positivt signifikant korrelert med hverandre.



Figur 2. Strukturell modell som viser resultatene fra bivariat korrelasjonsanalyse av studiens fire variabler. Koeffisienter som er merket med \* er signifikante (\* $P < 0.05$ ).

Tabell syv viser lineære regresjonsanalyser med mestringsorientert motivasjonsklima og prestasjonsorientert motivasjonsklima som avhengige variabler. Uavhengige variabler var alder, fordelingsrettferdighet og prosedyrerettferdighet. For jenter forklarte de uavhengige variablene 6 % av varians i mestringsorientert motivasjonsklima. Fordelingsrettferdighet var den dimensjonen som for jenter var en unik positiv signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima. De uavhengige variablene forklarte 3 % av varians i mestringsorientert motivasjonsklima for gutter. For gutter var prosedyrerettferdighet en unik positiv signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima. Uavhengige variabler forklarte 13 % av varians i prestasjonsorientert motivasjonsklima for jenter, mens de for gutter forklarte 11 % av varians i prestasjonsorientert motivasjonsklima. For begge kjønn var prosedyrerettferdighet en unik negativ signifikant bidragsyter til prestasjonsorientert motivasjonsklima.

Tabell 7. Lineære regresjonsanalyser. For å undersøke om det er kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima er gutter og jenter fremstilt separat.

	Mestringsorientert motivasjonsklima		Prestasjonsorientert motivasjonsklima	
	Jente	Gutt	Jente	Gutt
	$\beta$ (p-verdi)	$\beta$ (p-verdi)	$\beta$ (p-verdi)	$\beta$ (p-verdi)
Alder	-.12 (.15)	.08 (.25)	.11 (.16)	.05 (.51)
Fordelingsrettferdighet	<b>.23 (.02)</b>	-.08 (.32)	-.09 (.32)	-.12 (.14)
Prosedyrerettferdighet	-.05 (.62)	<b>.18 (.03)</b>	<b>-.29 (.00)</b>	<b>-.26 (.00)</b>
F (df)	2.97 (141)	2.07 (212)	6.74 (136)	8.20 (198)
R <sup>2</sup>	<b>.06 (.00)</b>	<b>.03 (.00)</b>	<b>.13 (.00)</b>	<b>.11 (.00)</b>

Merknad:  $\beta$  = Standardisert regresjonskoeffisient. Signifikante koeffisienter ( $P < 0.05$ ) vises i uthvet skrift.

## 6.0 Diskusjon

Hensikten med studien var å undersøke sammenheng mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima blant fotballspillere i alderen 13 - 20 år. Med bakgrunn i dimensjonenes teoretiske forankring, ble det antatt at unge fotballspillere som opplevde rettferdighet av treners avgjørelser, var positivt assosiert med mestringsorientert motivasjonsklima (hypotese 1a), og negativt assosiert med prestasjonsorientert motivasjonsklima (hypotese 1b).

### 6.1 Generell diskusjon

Studiens strukturelle modell (se figur 2) fremstiller resultatene fra den bivarierte korrelasjonsanalysen. Hypotese 1a (unge fotballspillers opplevde rettferdighet av sin trener, er positivt assosiert med mestringsorientert motivasjonsklima) blir delvis støttet av denne analysen. Fordelingsrettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima var positivt korrelert, men korrelasjon var ikke signifikant. Prosedyrerettferdighet var positivt signifikant korrelert med mestringsorientert motivasjonsklima. Delstudie 1 i artikkelen til De Backer et al. (2014) brukte også instrumentene Perceived Justice Questionnaire (De Backer et al., 2011) og Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (Roberts & Ommundsen, 1996) og viser til lignende resultater.

Resultatene fra korrelasjonsanalysen viser at utøvere som rapporterte en høy score på opplevd prosedyrerettferdighet av treners avgjørelser, opplevde mestringsorientert motivasjonsklima i laget. Opplevd prosedyrerettferdighet er derfor en prediktor for mestringsorientert motivasjonsklima, og dette kan forklares ut i fra forståelsen av en demokratisk treneratferd. Ames (1992) meldte at utøvers oppfattelse av treners atferd kan bidra til opplevd motivasjonsklima. En demokratisk treneratferd kan tilrettelegge for utøvers mening i en beslutningsprosess (Chelladurai, 1990; Høigaard, 2008). I tilknytning til forståelig informasjon, kan dette øke en utøvers opplevde prosedyrerettferdighet (Greenberg, 1990). Jordan et al. (2004) presenterte fire strategier som en trener kan følge i sine avgjørelser for og forsøke å øke utøvernes positive opplevelse av rettferdighet. Den første strategien støttet opp om en demokratisk treneratferd, da treneren skal tilrettelegge for å høre hver utøver sin personlige

mening i en beslutningsprosess (Jordan et al., 2004). I følge Ambrose og Arnaud (2005) ble oppfattelsen av hvorvidt en situasjon var rettferdighet eller ikke, påvirket av om utøveren selv fikk fremme sin egen mening i forkant av en beslutningsprosess. Det at en utøver følte å bli hørt av sin trener kunne ha en positiv påvirkning på den opplevde rettferdigheten (Ambrose & Arnaud, 2005). Dette er teori som støtter funnene til denne studien og De Backer et al. (2014).

Ut i fra presentert teori antas det at en demokratisk treneratferd kan øke utøvernes opplevelse av opplevd rettferdighet, da en slik atferd tilrettelegger for at utøverne skal delta i beslutningsprosesser. En demokratisk atferd kan også få utøvere til å prioritere felleskapet og assistanse til andre medlemmer, fremfor individuelle kortsiktige mål (Tyler & Bladers, 2003). Det å sette felleskapet fremfor seg selv og ønsket om å hjelpe andre, var kjennetegn ved et mestringsorientert motivasjonsklima (Ames, 1992). Et mestringsorientert motivasjonsklima var positivt, da utøvere ville få tilpasset opplæring og en helhetlig ferdighetsutvikling (Ames, 1992; Roberts, 2012). Ames (1992) trekker frem at yngre utøvere vil være tjent med et mestringsorientert motivasjonsklima, da en trener vil fokusere på at utøverne kan ha kontroll over egen utvikling. Utøvere i et lag der kollektivet rapportert om et mestringsorientert motivasjonsklima, ble stimulert til å vurdere behovet til alle parter som var involvert i laget og de var opptatt av rettferdigheten i en situasjon der de ble sammenlignet med sine medspillere (Ommundsen et al. 2003). Totalt sett har det vært en bred støtte om at et mestringsorientert motivasjonsklima er fordelaktig for unge idrettsutøvere (Ames, 1992; Duda & Nicholls, 1992; Keegan et al., 2009; Ommundsen et al., 1998; 2003; 2005; Roberts, 2012, Smith et al., 2005). Det er viktig med kunnskap om hvilke dimensjoner som kan påvirke unge idrettsutøvere til å oppleve mestringsorientert motivasjonsklima, og det anses derfor som positivt at analysen indikerer en assosiasjon mellom prosedyrerettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima.

Det ble ikke funnet en signifikant sammenheng mellom utøvere som rapporterte en høy score på opplevd fordelingsrettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima. En forklaring på dette kan være at studiens utvalg ikke hadde opplevd en skjevfordeling av ressurser i sitt lag, og at de derfor ikke hadde et nært nok forhold til fordelingsrettferdighet. Med utgangspunkt NIF retningslinjer for barne- og ungdomsidrett (NIF, 2007; NIF, 2015), er det mulig at lagene som deltok i undersøkelsen praktiserte jevn fordeling av spilletid mellom lagets utøvere. Utøverne var kanskje i større grad opptatt av rettferdigheten ved prosedyren fremfor selve fordelingen av en

ressurs. En slik situasjon kan ha påvirket til at fordelingsrettferdighet ikke predikerte mestringsorientert motivasjonsklima, slik hypotese 1a antok. Studien til De Backer et al (2014) bestod av to delstudier. Delstudie 1 hadde amatørutøvere som respondenter, mens det var eliteutøvere som var respondenter i delstudie 2. Resultatene viste at det kun var delstudie 2 (eliteutøvere) som viste en signifikant positiv relasjon mellom fordelingsrettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima (De Backer et al., 2014). Bakgrunnen for funnene kan være at de profesjonelle eliteutøverne la ned flere treningstimer per uke, hadde et større fokus på å levere gode prestasjoner, vinne konkurranser og at de var fokusert på utøverne med best ferdigheter skulle bli valgt ut til startoppstillingen (De Backer et al., 2014). Resultatene fra studien til De Backer et al. (2014) kan være en indikasjon på at utøverne i denne studien hadde et varierende ferdighets- og ambisjonsnivå, og at opplevd fordelingsrettferdighet derfor ikke ble signifikant relatert til mestringsorientert motivasjonsklima.

Utøvernes alder ( $M [SD] = 15.4 [1.2]$ ) kan være en annen forklaring på at fordelingsrettferdighet ikke predikerte mestringsorientert motivasjonsklima, da utøvers karakteristika blant annet kan bli påvirket av alder (Chelladurai, 1984). Oppfattelsen av hva som opplevdes som rettferdig, begynte å endret seg hos barn i 12-års alderen og fortsatte å endres utover i ungdomsårene (Almås et al., 2010). I følge Almås et al. (2012) kan dette skyldes at barn etter fylte 12 år i større grad ble utsatt for organisasjoner og lignende i samfunnet som lærte dem at individuelle prestasjoner ble belønnet (Almås et al., 2010). I Norge må den organiserte idretten forholde seg til idrettens barnerettigheter og bestemmelser om barneidrett (NIF, 2007) frem til det året utøveren fyller 12 år, og etter dette er det retningslinjer for ungdomsidrett (NIF, 2015) som gjelder. Retningslinjene for ungdomsidrett (NIF, 2015) gir treneren mer frihet til ujevn fordeling mellom utøverne i trening og konkurranse. Utøverne kan derfor måtte overbevise treneren om at de fortjener spilletid, og dette støtter antakelsen til Almås et al. (2010) om at barn over 12 år lærer at individuelle prestasjoner blir belønnet. Av de to dimensjonene av opplevd rettferdighet, har individet i følge Tyler og Bladers (2003) vært sterkest tilknyttet vurderinger i forhold til prosedyrere rettferdighet. Bakgrunnen for dette er at individer kan godta skjevfordeling av ressurser, så lenge de opplever at prosedyren og forklaringen for fordelingen er rettferdig (Tyler & Bladers, 2003). Selv om studiens resultater ikke bekrefter hele hypotese 1a, skal det ikke utelukkes at unge utøvere er opptatt av fordelingsrettferdighet. Det kan for eksempel være at studiens design ikke

var godt nok tilpasset ungdom, og at valgte instrumenter ikke klarte å fange opp en sammenheng mellom fordelingsrettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima.

Hypotese 1b (unge fotballspilleres opplevde rettferdighet av sin trener, er negativt assosiert med prestasjonsorientert motivasjonsklima) blir bekreftet, da fordelings- og prosedyrerrettferdighet var negativ prediktorer for prestasjonsorientert motivasjonsklima. Utøvere som rapporterte en høy score opplevde rettferdighet ved treners avgjørelser og tildeling spilletid, hadde ikke en oppfatning av at det eksisterte prestasjonsorientert motivasjonsklima i eget lag. Funnene stemmer overens med begge delstudiene av De Backer et al. (2014). Forklaringene på funnene er i stor grad de samme som var bakgrunnen til at opplevd prosedyrerrettferdighet predikerte mestringsorientert motivasjonsklima. Utøvere som opplevde sin treners avgjørelser som rettferdig, kan ha hatt en trener med demokratisk atferd (Chelladurai, 1990). En slik atferd støttet opp om mestringsorientert motivasjonsklima (Ames, 1992; Roberts, 2012). Utøvere som opplevde at deres trener kommuniserte med negative og strenge tilbakemeldinger, hadde en større sannsynlighet for å oppleve motivasjonsklimaet i laget som prestasjonsorientert (Smith et al., 2005). Dette er ikke tilfellet for utøverne som rapporterte om en positiv opplevd fordelings- og prosedyrerrettferdighet, og de opplevde derfor ikke prestasjonsorientert motivasjonsklima.

Eagly og Wood (2013) rapportert om en liten gjennomsnittlig psykologisk forskjell mellom kjønn, og aktiviteter som var preget av risiko kunne øke en slik forskjell. Fotball blir antatt å være en slik idrett, blant annet fordi det er en risiko for å gjøre feil, tape kamper eller bli skadet. Det ble gjennomført to regresjonsanalyser for hvert kjønn, med mestringsorientert motivasjonsklima og prestasjonsorientert motivasjonsklima som avhengige dimensjoner. Av resultatene fra analysen, var det verdt å merke seg at for jenter var fordelingsrettferdighet en unik signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima, mens det for gutter var prosedyrerrettferdighet som var en unik signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima. For begge kjønn var prosedyrerrettferdighet en unik negativ signifikant bidragsyter til prestasjonsorientert motivasjonsklima. Resultatene antydte at for jentene som deltok i studien, var det opplevd rettferdighet fra treners fordeling som bidro unikt til at det ble opplevde mestringsorientert motivasjonsklima i laget. Dette skiller seg ut ifra korrelasjonsanalysens resultater, der fordelingsrettferdighet ikke viste en signifikant sammenheng på mestringsorientert motivasjonsklima. I korrelasjonsanalysen ble ikke kjønn analysert separat. Utvalget bestod av dobbelt så mange gutter som jenter, og dette kan være en årsak til resultatene.

For guttene var det opplevd prosedyrerettferdighet av trenerens avgjørelser som bidro unikt til at det ble opplevde mestringsorientert motivasjonsklima i laget, og dette styrker antakelsen og at andelen gutter i utvalget påvirket korrelasjonsanalysen. For gutter og jenter som rapporterte om opplevd en positiv prosedyrerettferdighet av trenerens avgjørelser, var dette en negativ bidragsyter til prestasjonsorientert motivasjonsklima i laget. Resultatene indikerer at opplevd rettferdighet fra treners avgjørelser har en negativ innvirkning på prestasjonsorientert motivasjonsklima. Dette antyder at det er positivt med opplevd rettferdighet, da det er ønskelig med mestringsorientert motivasjonsklima for unge utøvere (Ames, 1991; Robert, 2012).

Treneren blir ansett som et viktig kontaktpunkt for sine utøvere (Adie et al., 2008; Mageau & Vallerand, 2003). Studien tok utgangspunkt i at treneren påvirket på utøveres opplevelse av rettferdighet, og det var derfor sentralt å presentere teori om ulike former for treneratferd. Tilrettelegging for relasjonsbygging, kompetanseutvikling og autonomi i det sportslige miljøet til utøverne, er sentrale punkt som treneren kan påvirke gjennom sin atferd (Mageau & Vallerand, 2003). Dette ga treneren mulighet til å påvirke utøverne og lagets psykologiske og fysiologiske helse, samt engasjement (Adie et al., 2008). Trenerens atferd måtte tilpasses individuelle forskjeller blant samtlige utøvere for å opprettholde deltakelse og eliminering av frafall i idretten (Ryan & Deci, 2010). Percival (1971) koblet trenerens oppførsel opp mot utøvernes respons, og det viste seg å være samsvar mellom utøvernes kritiske respons og emner som var relatert til trenerens oppførsel. Slike emner fikk utøveren til å gi kritisk tilbakemelding på aktuelle handlinger. Dette er positivt for denne studien, da opplevd rettferdighet var et emne som kan få utøvere til å gi kritisk respons (Percival, 1971). En trener blir anbefalt å behandle utøvere med rettferdighet, da dette kunne gi dem en økt respekt, stolthet, selvfølelse og forpliktelse til sin trener (Percival, 1971). Videre vil det at et individ opplevde rettferdighet av sin treners avgjørelser, være positivt for individets engasjement, innsats og lojalitet for sitt lag (Tyler et al., 1996). Trenerne anbefales å tilrettelegge for mestringsorientert motivasjonsklima i sitt lag, og dette kan gjøres ved at fokuset i trenings- og kampsituasjoner er på hver enkelt utøver sin læring og mestring av en gitt oppgave (Robert, 2012). Dette kan vise utøverne at deres innsats og individuelle forbedring av personlige ferdigheter er verdsatt av trener og medspillere (De Backer et al., 2014). Totalt sett har det vært flere positive følger for utøvere som opplevde rettferdighet av sin treners avgjørelser (Whisenant, 2005; Whisenant & Jordan, 2006).



Spilletid er en ressurs som en trener kan fordele mellom lagets utøvere, og den opplevde rettferdigheten til en utøver kan bli påvirket av tildelt spilletid (Jordan et al., 2004). Fotball er i likhet med andre lagidretter (for eksempel volleyball og ishockey) en idrett der lag ofte har flere utøvere enn det antallet som er tillatt i en konkurransesituasjon. Dette kan skyldes en antakelse om at konkurranse om tildelt spilletid er bra for å motivere utøverne under trening, samtidig som det er fordel med en stor spillerstall på grunn av restitusjon skader. Spilletid er derfor en begrensende faktor som er høyt verdsatt av utøvere (Chelladurai & Kuga, 1996). Spilletid kan påvirke både prosedyre- og fordelingsrettferdighet, da en utøvers opplevelse av rettferdig fordeling av spilletid kan være relatert til treners grad av skjevfordeling (fordelingsrettferdighet) og informasjon (prosedyrere rettferdighet). Forskning på prosedyrere rettferdighet har antydnet at konsekvenser av rettferdig behandling kan være positiv og oppmuntrende med tanke på aksept av beslutninger som et individ opplever som ugunstig (Tyler et al., 1996). I en situasjon der alle individer i en gruppe fikk lik tildeling, ville de i følge Adams (1963; 1965) og Törnblom og Jonsson (1985) oppleve fordelingen som rettferdig. Dette antyder at spilletid må fordeles likt mellom lagets utøvere for at samtlige involverte individer skal oppleve situasjonen som rettferdig. I barnefotball er det naturlig at spilletid fordeles likt mellom lagets utøvere. En slik fordeling er nok også delvis vanlig å gjennomføre i ungdomsfotball, men det vil bli ulikheter i tildelt spilletid når utøverne blir eldre. For ungdomsfotball antas det derfor at rettferdighet med tanke på fordeling av spilletid ikke må være basert på fordeling, men utøvernes oppfattelse av utførelse, eget bidrag, innspill og utfall (Adams, 1965). Det er prosessen frem til beslutningen tas som kan avgjøre et individs oppfattelse av rettferdigheten, og De Backer et al. (2011) og Jordan et al. (2004) anbefaler derfor trenere å fokusere på informasjonen om prosedyren bak en avgjørelse ovenfor utøverne. En slik praksis kan, uavhengig av en eventuell skuffelse over et utfall, heve individets opplevelse av rettferdighet (Jordan et al., 2004). Dette kan tolkes til at utøvere er opptatt av demokrati, som igjen henviser til at en demokratisk atferd (Chelladurai, 1990) er positivt med tanke på at utøvere skal oppnå opplevd rettferdighet.

Det er ønskelig at trenere skal få kunnskap om hvordan de kan tilrettelegge for at utøvere skal føle en positiv opplevd rettferdighet. Forskning på opplevd rettferdighet innen en klassisk organisasjonsstruktur har foreslått at det finnes strategier som en leder kan følge for å øke sine ansattes opplevde rettferdighet (Cropazano & Greenberg, 1997). I denne studien var det

prosedyrerettferdighet som viste en signifikant assosiasjon til både mestrings- og prestasjonsorientert motivasjonsklima. Det anbefales at trenere skal vektlegge strategier som omhandler fremgangsmåten i forkant av en avgjørelse, for å tilrettelegge for at utøvernes opplevde prosedyrerettferdighet skal være positiv. Leventhals (1980) seks regler for prosedyrerettferdighet i en beslutningsprosess (se tabell 3) og en leders utnyttelse sin stemme, blir av Greenberg og Lind (2000) trukket frem som strategier som en trener anbefales å følge i en slik prosess. Metodene har også vist seg å være hensiktsmessige, uavhengig av om individet er skuffet over utfallet av beslutningen (Greenberg & Lind, 2000). Basert på teori angående prosedyrerettferdighet, utviklet Cole og Latham (1997) et treningsprogram for å undervise ledere i hvordan de kunne håndtere disiplinærsaker med ansatte på en effektiv og korrekt måte. Forskere anbefales å utvikle et komplett veiledningsskjema som kan referere til hvilke prosedyrer en trener må følge for å tilrettelegge for at utøverne skal oppleve prosedyrerettferdighet.

## **6.2 Metodisk diskusjon**

En studie ønsker å unngå metodefeil med henhold til design og prosedyre, men en fullstendig oppnåelse av dette anses ikke som sannsynlig (Halvorsen, 2002). Studiens resultater støttes av eksisterende teori og empiri, og dette stryker studiens funn. I likhet med all forskning, har også denne aktuelle studien sine styrker og svakheter (Halvorsen, 2002), og resultatene må evalueres med hensyn til dette.

Det er avgjørende med en tilfredsstillende størrelse på utvalget for å oppnå høy power og en pålitelig statistisk utregning i analysen av studiens data (Halvorsen, 2002). Sør Cup 2014 hadde 51 påmelde lag innen den aktuelle aldersgruppen, og 40 lag deltok i undersøkelsen. 532 fotballspillere responderte på spørreundersøkelsen. Dette er en adekvat størrelse på utvalget som gir en høy statistisk power. Studien hadde en svarprosent på 78 %, og dette karakteriseres som en tilfredsstillende deltakelse. 20 fotballklubber med totalt 40 fotballag deltok i undersøkelsen. Norges Fotballforbund har delt Norge inn i 18 fotballkretser (NFF, 2015), og seks kretser var representert i studien. Agder fotballkrets var representert med 10 fotballklubber, mens det fra Rogaland fotballkrets deltok syv fotballklubber. Fra Hordaland og Akershus deltok det fire klubber fra hver krets, to fotballklubber representerte Oslo fotballkrets og Østfold fotballkrets var

representert med en fotballklubb. 75 % av idrettslagene var fra enten Vest- eller Sørlandet, 25 % var fra Østlandet, mens det ikke deltok fotballklubber fra Trøndelag og Nord-Norge.

En faktor som styrker representativiteten til utvalget, er kjønnsfordelingen i studien. I 2012 var det registrerte 102.387 fotballspillere i alderen 13-19 i norsk ungdomsfotball. 68 % var gutter, mens 32 % var jenter (NIF, 2012). Denne studiens andel av gutter og jenter var på henholdsvis 69 % og 31 %, og kjønnsfordelingen i datainnsamlingen stemmer overens med kjønnsfordelingen i norsk ungdomsfotball.

Litteratursøk har indikert at det kun er De Backer et al. (2014) og denne studien som har undersøkt sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima. Denne studien var først ute med å undersøke en slik sammenheng på et utvalg bestående av idrettsutøvere i alderen 13-20 år, og det unge utvalget er studiens første styrke. Det er ønskelig at videre forskning tar utgangspunkt i begge studiene for både å styrke og utvikle ny kunnskap om sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima. Den andre styrken er at datainnsamlingen ble gjennomført i løpet av det innledende gruppespillet til Sør Cup 2014, og at selve spørreundersøkelsen ble utført kort tid etter kampslutt. Utøverne hadde deres siste spilte kamp friskt i minne, og kombinert med at det var omtrent halvveis i fotballsesong, er det rimelig å tro at de var i den riktige ”modus” for å reflektere og besvare spørreundersøkelsen med et fotballperspektiv. Studiens tredje styrke er at de to presenterte hypotesene i stor grad ble bekreftet. Resultatene fra studien kan derfor benyttes til å øke treneres kunnskap og fokus på å opptre rettferdig i avgjørelser som påvirker unge idrettsutøvere.

Resultatene indikerer at opplevd rettferdighet er positivt assosiert til mestringsorientert motivasjonsklima og negativt assosiert til prestasjonsorientert motivasjonsklima. Det er allikevel viktig å påpeke at det må tas hensyn til at det finnes begrensninger for denne studien. Studiens første begrensning er det faktum at det var lagleder/trener til de respektive lagene som avgjorde om deres utøvere fikk tiltalelse til å delta i spørreundersøkelsen. Det kan derfor ikke utelukkes at utøverne fra de 11 lagene som takket nei til deltakelse, ikke passet inn i studiens foreslåtte modell, og av den grunn kan det heller ikke avgjøres om det var de mest eller minst ivrige fotballspillerne som deltok. Den andre begrensningen er at instrumentet Perceived Justice Questionnaire (De Backer et al., 2011) kun målte utøvernes oppfatning av rettferdighet, og det fremkommer ingen forklaring på hvorfor de opplever trenerens avgjørelser som enten rettferdig

eller urettferdig. Det er ønskelig med en utarbeidelse av instrumentet slik at årsaken til oppfattelsen av rettferdighet blir undersøkt. Analysene er basert på en tversnitsstudie og dette gir ikke en mulighet til å avgjøre årsakssammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima. Diskusjonene i denne studien har derfor vært forankret i eksisterende teori og gir prediksjoner på årsaken mellom studiens dimensjoner. Med utgangspunkt i at relasjonen mellom trener og utøver er en dynamisk prosess der dens kvalitet er i endring gjennom en sesong, blir tversnitsstudie en tredje begrensende faktor. En longitudinell studie med den hensikt i å utføre en sterkere test av studiens modell blir derfor anbefalt, men det er forståelse for at dette kan være vanskelig å gjennomføre, da det ofte medfører en krevende prosess å anskaffe tilgang og forutsigbarhet til lagidretter over en lengre tidsperiode.

Denne studien har ikke tatt hensyn til utøvernes ferdighetsnivå i fotball, og dette er studiens fjerde begrensning. Det anbefales derfor at det blir gjennomført studier som kan kontrollere om De Backer et al. (2014) antakelser om at utøveres ferdighetsnivå vil være en faktor som kan påvirke opplevd rettferdighet. Colquitt (2001) foreslo at opplevd rettferdighet også skal omfatte en tredje dimensjon, nemlig mellommenneskelig rettferdighet. Dette er en dimensjon som kan skape en ytterligere helhetlig refleksjon omkring påvirkningen av opplevd rettferdighet (Colquitt, 2001). Dimensjonen er basert på at de som står bak en beslutningsprosess behandler individer som er tilknyttet organisasjonen med høflighet, respekt og verdighet (Colquitt, 2001). Mellommenneskelig rettferdighet er i følge Greenberg (1990) en viktig dimensjon innen opplevd rettferdighet, og forskning på rettferdighet har vist at fordelingsrettferdighet, prosedyrere rettferdighet og mellommenneskelig rettferdighet har påvirkning på et individs oppfattelse av rettferdighet (Whisenant & Jordan, 2008). Innvirkningen av dimensjonen mellommenneskelig rettferdighet ble ikke undersøkt i denne studien, og da dette ansees som den femte begrensningen, er det ønskelig at videre forskning utvikler studiens modell til å inneholde de tre dimensjoner av rettferdighet. Studiens to hypoteser ble testet på ungdomsutøvere i fotball, og da det ikke ble testet på andre lagidretter, anses det som en sjette begrensning. Det er derfor ønskelig at videre studier undersøker unge idrettsutøvere i andre lagsporter (for eksempel ishockey og volleyball).

Huang, Liao og Chang (1998) rapporterte at svar som respondenter gir på en undersøkelse kan bære preg av hva respondentene tror det er ønskelig at de skal svare, og at svarene ikke alltid er basert på ærlighet. Bakgrunnen for at en respondent velger å avgi svar som ikke er i samsvar virkeligheten, kan være forventninger som en respondent føler ved å delta, frykt for å gi informasjon som ikke stemmer overens med hva samfunnet forventer og at det er ønskelig å unngå kritikk (Huang et al., 1998). En respondent som velger å levere svar som avviker fra sannheten gjør ikke dette for å skade datainnsamlingen, men ønsker ikke å skille seg ut fra hva som er sosialt ønsket av samfunnet (Huang et al., 1998). I følge oversiktsartikkelen til Van de Mortel (2008) vil datainnsamlinger som innhenter informasjon om blant annet personlige ferdigheter og kompetanse i fysisk aktivitet være spesielt utsatt for svar som respondentene føler er sosialt ønsket. Dette stemmer overens med studien til King og Bruner (2000), som rapporterer at en datainnsamling som innhenter sensitiv informasjon vil ha økt sannsynlighet for at respondentene svarer det de tror at andre vil at de skal svare. For å forhindre at dette skjer, er det foreslått at respondentene får informasjon om at det eksisterer fullstendig anonymitet, ingen svar er riktige eller gale og at det er hver enkel respondent sin personlige og ærlige mening som er viktig for den videre forskningsprosessen (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). I datainnsamlingen til denne studien ble tiltakene til Podsakoff et al. (2003) fulgt opp ved en muntlig presentasjon av testleder (se vedlegg 2) og en skriftlig forklaring på fremsiden av spørreskjemaet (se vedlegg 3).

Studiens instrumenter var basert på Roberts og Ommundsen (1996) sin oversettelse av Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire til Seifriz et al. (1992) og De Backer et al. (2011) sin oversettelse av Perceived Justice Questionnaire til Colquitt (2001). Det var viktig å kontrollere om konteksten til instrumentenes påstander var blitt videreført i oversettelsesprosessen. Under gjennomføringen av datainnsamlingen ble det ikke rapportert om problemer med henhold til forståelsen eller utfyllingen av påstandene til de aktuelle instrumentene, noe som er positivt for studien, da det antas at utøverne forstod påstandene som de besvarte. En faktoranalyse av instrumentet Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (Roberts & Ommundsen, 1996) førte til at to påstander som skulle kartlegge prestasjonsorientert motivasjonsklima ble fjernet før korrelasjons- og regresjonsanalysene ble gjennomført. Det var faktorladninger på  $< .50$  og at den ene påstanden ladet markant i en annen komponent, som var bakgrunnen for avgjørelsen om eliminering av påstandene. Funnene fra

faktoranalysen stemmer ikke overens med studier av Seifriz et al. (1992), Miller, Roberts og Ommundsen (2005) og Walling et al. (1993), der samtlige påstander viste en faktorladning på  $> .50$ . Det ble undersøkt om dette kunne skyldes oversettelsesprosessen fra engelsk til norsk, men etter en vurdering anses dette ikke som relevant. Set anbefales å gjennomføre flere psykometriske studier på instrumentet Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire. Faktoranalysen av instrumentet Perceived Justice Questionnaire (De Backer et al., 2011) anerkjente som forventet to komponenter (fordelings- og prosedyrerettferdighet) bestående av fire påstander hver. I følge Cohen-Charash og Spector (2001) og Colquitt (2001) var fordelings- og prosedyrerettferdighet sterkt relatert, men at de må tolkes separat, og dette støttes av faktoranalysen. Fordelingsrettferdighet hadde en Cronbach`s alfa-verdien på  $.915$ , mens den for prosedyrerettferdighet var på  $.817$ . Faktorladningene og cronbach`s alfa-verdien er i samsvar med den teoretiske forankringen til instrumentet (Colquitt, 2001) og studier av De Backer et al. (2011) og de Backer et al. (2014).

## 7.0 Oppsummering

Formålet med studien var å undersøke sammenheng mellom opplevd rettferdighet av treners avgjørelser og motivasjonsklima blant fotballspillere i alderen 13-20 år ( $M [SD] = 15.4 [1.2]$ ). Litteratursøk indikerte at en slik sammenheng ikke tidligere har blitt undersøkt på ungdomsutøvere i organisert idrett. Hypotese 1a (fotballspilleres opplevde rettferdighet av sin trener, er positivt assosiert med mestringsorientert motivasjonsklima) ble delvis bekreftet. Resultatene viste en positiv signifikant sammenheng mellom opplevd prosedyrerettferdighet og mestringsorientert motivasjonsklima. Fordelingsrettferdighet viste ikke til en positiv signifikant sammenheng med mestringsorientert motivasjonsklima, slik det først var antatt. Det at opplevd fordelingsrettferdighet ikke predikerte et mestringsorientert motivasjonsklima kan skyldes at utøverne som deltok i studien hadde et varierende ferdighets- og ambisjonsnivå (De Backer et al. (2014), et manglende forhold til fordelingsrettferdighet på grunn av at ressurser (for eksempel spilletid) ble jevnt fordelt, lav alder (Almås et al., 2010) og at individene hadde en sterkere tilknytning til prosedyrerettferdighet kontra fordelingsrettferdighet (Tyler & Bladers, 2003).

Resultatene bekreftet hypotese 1b (fotballspilleres opplevde rettferdighet av sin trener, er negativt assosiert med prestasjonsorientert motivasjonsklima). En høy score på opplevd fordelings- og prosedyrerettferdighet var negativt assosiert til prestasjonsorientert motivasjonsklima. Resultatene indikerte at utøvere som opplevde sin trener som rettferdig, ikke opplevde å spille i et lag med prestasjonsorientert motivasjonsklima. Dette støtter antakelsen til Smith et al. (2005) om at utøvers oppfattelse av trenere avgjørelser, vil bidra til deres opplevelse av motivasjonsklima i laget. Det ble undersøkt om det var kjønnsforskjeller i sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima. Analysene viste at for jenter var fordelingsrettferdighet en unik positiv signifikant bidragsyter til opplevelsen av mestringsorientert motivasjonsklima i laget. For gutter var prosedyrerettferdighet en unik positiv signifikant bidragsyter til mestringsorientert motivasjonsklima. Prosedyrerettferdighet var en unik negativ signifikant bidragsyter til prestasjonsorientert motivasjonsklima for både jenter og gutter.

Ames var av den oppfatning av at mestringsorientert motivasjonsklima er positivt for unge idrettsutøvere, og fikk støtte av blant annet Duda & Nicholls (1992, Keegan et al. (2009), Ommundsen et al. (1998; 2003; 2005), Roberts (2012) og Smith et al. (2005). Med utgangspunkt

i studiens resultater er det ønskelig at treneren skal få kunnskap om hvordan de kan tilrettelegge for at utøverne skal oppleve rettferdighet. Basert på teori om prosedyrerettferdighet, utviklet Cole og Latham (1997) et treningsprogram for å undervise ledere i hvordan de kunne håndtere disiplinærsaker med ansatte på en effektiv og korrekt måte. Treningsprogrammet viste til en effekt (Cole & Latham, 1997), og det er ønskelig at det blir utviklet en treningsprogram som kan veilede trenere i idretten til å opptre rettferdig i beslutningsprosesser. En trener som gjennomførte rettferdige prosedyrer, kunne uavhengig av en eventuell skuffelse ved et utfallet av en fordeling, heve individets opplevde rettferdighet (De Backer et al, 2011; Jordan et al., 2004). Arbeidet med et slikt treningsprogram anbefales å ta utgangspunkt i et treningsprogram til Cole og Latham (1997), Leventhals (1980) seks regler for prosedyrerettferdighet i en beslutningsprosess (se tabell 3) og hvordan en leder kan utnytte sin stemme (Greenberg & Lind, 2000).

For denne studien var det prosedyrerettferdighet som var en positiv prediktor for mestringsorientert motivasjonsklima, og det er ønskelig med forskning som kan øke kunnskapsnivået om forholdet mellom prosedyrerettferdighet, antall minutter med spilletid og hvordan dette kan påvirke ungdomsutøvernes forhold til sin trener. I følge Adams (1965) hadde rettferdighet en effekt på menneskelig atferd, men da vår forståelse av utviklingen til individets preferanser for oppfattelse av rettferdighet er begrenset, er det ønskelig med forskning som kan øke en slik forståelse. En tvernsnitsstudie har sine begrensinger, og det anbefales at det blir gjennomføre en longitudinell for å styrke denne studiens modell. Det vil også være interessant med en studie som kan undersøke sammenhengen mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima på unge utøvere med et høyt ferdighetsnivå (for eksempel utøvere i aldersbestemte landslag). En slik studie kan kontrollere for om ferdighets- og ambisjonsnivå vil ha en påvirkning på utøveres opplevde rettferdighet.



## 8.0 Litteraturliste

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. I L. Berkowitz (Red.), *Advance in experimental social psychology* (s. 267-299). New York: Academic Press
- Adie, J. W., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion*, 32(3), 189-199.
- Almås, I., Cappelen, A. W., Sørensen, E. Ø., & Tungodden, B. (2010). Fairness and the development of inequality acceptance. *Science*, 328(5982), 1176-1178.
- Ambrose, M. L. & Arnaud, A. (2005). Are Procedural Justice and Distributive Justice Conceptually Distinct? I J. Greenberg & J. A. Colquitt (Red.), *Handbook of organizational justice* (s. 3-58). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. I G. C. Roberts (Red.), *Motivation in sport and exercise* (s. 161-176). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of educational psychology*, 80(3), 260-267.
- Chelladurai, P. (1980). Leadership in sports organizations. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 5(4), 226-231.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport Psychology*, 6(1), 27-41.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International journal of sport psychology*, 21(4), 328-354.
- Chelladurai, P. & Kuga, D. J. (1996). Teaching and coaching: Group and task differences. *Quest*, 48(4), 470-485.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Cole, N. D., & Latham, G. P. (1997). Effects of training in procedural justice on perceptions of disciplinary fairness by unionized employees and disciplinary subject matter experts. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 699-705.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology, 86*(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. I J. Greenberg & J.A. Colquitt (Red.), *Handbook of organizational justice* (s. 3-58). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Colquitt, J. A., Noe, R. A., & Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology, 55*(1), 83-109.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology, 78*(1), 98-104.
- Cropanzano, R., & Greenberg, Jerald (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. I C. L. Cooper & I. T. Robertson (Red.), *International review of industrial and organizational psychology* (s 317–372). New York: Wiley.
- De Backer, M., Boen, F., De Cuyper, B., Høigaard, R., & Vande Broek, G. (2014). A team fares well with a fair coach: Predictors of social loafing in interactive female sport teams. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*. Article first published online : 15 AUG 2014, DOI: 10.1111/sms.12303.
- De Backer, M., Boen, F., Ceux, T., De Cuyper, B., Høigaard, R., Callens, F., Fransen, K. & Vande Broek, G. (2011). Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing their relative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway. *Psychology of Sport and Exercise, 12*(2), 192-201.
- De Bruin, A. P., Bakker, F. C., & Oudejans, R. R. (2009). Achievement goal theory and disordered eating: Relationships of disordered eating with goal orientations and motivational climate in female gymnasts and dancers. *Psychology of Sport and Exercise, 10*(1), 72-79.
- Duda, J. L., & Nicholls, J. G. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of educational psychology, 84*(3), 290-299.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2013). The nature–nurture debates 25 years of challenges in understanding the psychology of gender. *Perspectives on Psychological Science, 8*(3), 340-357.
- Faude, O., Rößler, R., & Junge, A. (2013). Football injuries in children and adolescent players: are there clues for prevention?. *Sports Medicine, 43*(9), 819-837.

- Gernigon, C., d'Arripe-Longueville, F., Delignières, D. & Ninot, G. (2004). A dynamical systems perspective on goal involvement states in sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26(4), 572-596.
- Greenberg, J. (1986). Determinants of perceived fairness of performance evaluations. *Journal of applied psychology*, 71(2), 340-342.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J., & Lind, E. A. (2000). The pursuit of organizational justice: from conceptualization to implication to application. I C. L. Cooper, & E. A. Locke (Red.), *Industrial and Organizationa psychology: What we know about theory and practice* (s. 72-105). Oxford: Blackwell.
- Halvorsen, K. (2002). *Forskningsmetode for helse- og sosialfag: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen Akademiske Forlag
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(4), 611-632.
- Heuzé, J. P., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of sports sciences*, 24(1), 59-68.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to statistics in psychology* (5th ed.). Harlow: Pearson.
- Huang, C. Y., Liao, H. Y., & Chang, S. H. (1998). Social desirability and the clinical self-report inventory: Methodological reconsideration. *Journal of Clinical Psychology*, 54(4), 517-528.
- Hums, M. A., & Chelladurai, P. (1994). Distributive justice in intercollegiate athletics: Development of an instrument. *Journal of sport Management*, 8(3), 190-199.
- Høigaard, R. (2008). *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Ingebrigtsen, J.E., & Aspvik, N.P. (2010). *Barns Idrettsdeltagelse i Norge: Litteraturstudie av barn i idretten* (NTNU Samfunnsforskning AS, Senter for idrettsforskning rapport 02/2010)  
Hentet fra <http://www.idrett.no/tema/barneidrett/Documents/Barns%20idrettsdeltakelse%20i%20Norge.pdf>

- Jordan, J. S., Gillentine, J. A., & Hunt, B. P. (2004). The influence of fairness: The application of organizational justice in a team sport setting. *International sports journal*, 8(1), 139-149.
- Kavussanu, M., & Roberts, G. C. (1996). Motivation in physical activity contexts: The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and self-efficacy. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 264-280.
- Keegan, R. J., Harwood, C. G., Spray, C. M., & Lavallee, D. E. (2009). A qualitative investigation exploring the motivational climate in early career sports participants: Coach, parent and peer influences on sport motivation. *Psychology of sport and exercise*, 10(3), 361-372.
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*, 17(2), 79-103.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations'. I L. Berkowitz (Red.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 9 (s. 91-131). New York: Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. I K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Red.), *Social exchange: Advances in theory and research* (s. 27-55). New York: Plenum Press.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904.
- Mahony, D. F., Hums, M. A., Andrew, D. P., & Dittmore, S. W. (2010). Organizational justice in sport. *Sport management review*, 13(2), 91-105.
- Miller, B. W., Roberts, G. C., & Ommundsen, Y. (2005). Effect of perceived motivational climate on moral functioning, team moral atmosphere perceptions, and the legitimacy of intentionally injurious acts among competitive youth football players. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(4), 461-477.
- Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamalis, M., Geok, K. S., & Din, A. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfaction among Malaysian university basketball team. *Research journal of international studies*, 9(1), 4-11.
- Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. (2007). *Idrettens barne- rettigheter og Bestemmelser om barneidrett*. Oslo: Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité.

- Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. (2012). Antall medlemskap 2011. Hentet fra [http://www.idrett.no/nyheter/Documents/Medlemskapstall\\_og\\_aktive\\_medlemmer\\_pr\\_31\\_12\\_11.pdf](http://www.idrett.no/nyheter/Documents/Medlemskapstall_og_aktive_medlemmer_pr_31_12_11.pdf)
- Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. (2015). *Retningslinjer*. Hentet 23.04.2015 fra <http://www.idrett.no/tema/ungdomsidrett/Sider/default.aspx>
- Norges Fotballforbund. (2015). *Klubber, lag, personer og anlegg*. Hentet 17.03.2014, fra [http://www.fotball.no/System-pages/Kretser-og-klubber/Klubber\\_og\\_lag/](http://www.fotball.no/System-pages/Kretser-og-klubber/Klubber_og_lag/)
- Norges Fotballforbund. (2012a). Om Norges Fotballforbund. Hentet 29.03.2015, fra <http://www.fotball.no/toppmeny/Om-NFF/Om-Norges-Fotballforbund/>
- Norges Fotballforbund. (2012b). Statistikk Breddefotball 2012. Hentet 29.03.2015, fra <http://www.e-pages.dk/sportmgratis/43/>
- Ommundsen, Y. (2007). Psykologisk læringsklima i kroppsøving og idrett. I H. Sigmundsson & J.E. Ingebritsen (Red.). *Idrettspedagogikk* (s. 47-65). Oslo: Universitetsforlaget
- Ommundsen, Y., & Kvalø, S. E. (2007). Autonomy–Mastery, Supportive or Performance Focused? Different teacher behaviours and pupils' outcomes in physical education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 51(4), 385-413.
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C., & Kavussanu, M. (1998). Perceived motivational climate and cognitive and affective correlates among Norwegian athletes. *Journal of Sports Sciences*, 16(2), 153-164.
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C., Lemyre, P. N., & Miller, B. W. (2005). Peer relationships in adolescent competitive soccer: Associations to perceived motivational climate, achievement goals and perfectionism. *Journal of Sports Sciences*, 23(9), 977-989.
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C., Lemyre, P. N., & Treasure, D. (2003). Perceived motivational climate in male youth soccer: Relations to social–moral functioning, sportspersonship and team norm perceptions. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(4), 397-413.
- Pensgaard, A. M. & Roberts, G. C. (2002). Elite athletes' experiences of the motivational climate: The coach matters. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 12(1), 54-59.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of management*, 25(6), 897-933.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology, 88*(5), 879-903.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2010). *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice*. Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health. Lippincott Williams & Wilkins.
- Percival, L. (1971). The coach from the athletes' viewpoint. I J.W. Taylor (Red.), *Proceedings, symposium on the Art and Science of Coaching* (s. 285-325). Toronto: Fitness Institute.
- Randall, C. S., & Mueller, C. W. (1995). Extensions of justice theory: Justice evaluations and employees' reactions in a natural setting. *Social Psychology Quarterly, 58* (3), 178-194.
- Reilly, T., Williams, A. M., Nevill, A., & Franks, A. (2000). A multidisciplinary approach to talent identification in soccer. *Journal of sports sciences, 18*(9), 695-702.
- Roberts, G. C. & Ommundsen, Y. (1996). Goal orientations and cognitive and affective correlates among team athletes. *Scandinavian Journal of Sports Medicine, 6*, 46-56.
- Roberts, G. C. (2012). Motivation in Sport and Exercise From an Achievement Goal Theory Perspective: After 30 Years, Where Are We? I G. C. Roberts & D. C. Treasure (Red.) *Advances in Motivation in Sport and Exercise* (s. 5-58). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 54-67.
- 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.
- Seifriz, 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*, 375-375.
- Thibaut, J.W & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tornblom, K. Y., & Jonsson, D. R. (1985). Subrules of the equality and contribution principles: Their perceived fairness in distribution and retribution. *Social Psychology Quarterly, 48*(3), 249-261.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review, 7*(4), 349-361.

- Tyler, T., Degoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 913-930
- Van de Mortel, T. F. (2008). Faking it: social desirability response bias in self-report research. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40-48.
- Van Prooijen, J. W. (2009). Procedural justice as autonomy regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(6), 1166-1180.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburg: University of Pittsburgh Press.
- 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.
- Whisenant, W. (2005). Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Sport, Education and Society*, 10(3), 343-357.
- Whisenant, W., & Jordan, J. S. (2008). Fairness and enjoyment in school sponsored youth sports. *International review for the sociology of sport*, 43(1), 91-100.







Formålet med prosjektet er å kartlegge unge (16-19 år) fotballspilleres treningsomfang, selvrappoert ferdighet, motivasjon og innstilling til fotball og hvordan treneratferd og gruppedynamikk er relatert til slike forhold..

Det behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn eller politisk/filosofisk/religiøs oppfatning.

Det gis skriftlig informasjon og samtykke for deltakelse er ensbetydende med aktiv deltakelse.

Personvernombudet finner i utgangspunktet skrevet godt utformet, men forutsetter at at også tilføyes

informasjon om at innsamlede opplysninger anonymiseres ved prosjektslutt, senest ved utgangen av 2015.

Personvernombudet legger til grunn for sin godkjenning at revidert skriv ettersendes

personvernombudet@nsd.uib.no før det tas kontakt med utvalget (merk eposten med prosjektnummer).

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Agder sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 27.12.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres

ved å slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel) og slette/omskrive indirekte

personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted,

alder og kjønn).

## **9.2 Protokoll for datainnsamling**

**Assist-prosjektet**

**21-23.6.2014**

### **Innhold:**

Organisering

Utstyr

Testprotokoll

Oppbevaring

## Organisering

- Samle sammen spillelister for alle aktuelle lag.
- Ankom stedet hvor undersøkelsen skal gjennomføres minst 30 minutt før avtalt starttid.
- Fordele bord og stoler på en måte som forhindrer samarbeid mellom respondenter.
- Legg spørreskjemaer og skrivemateriale på de aktuelle plassene hvor spillerne skal gjennomføre undersøkelsen.
- 10 minutter før avtalt tidspunkt for gjennomføring av undersøkelsen, skal en av testlederne møte lagleder/trener og spillere på avtalt plass, for videre å lede dem til testlokalene.
- Gjennomføring av spørreskjemaet vil ta ca. 35-55 minutter
- Hvis en spiller ikke klarer å fullføre spørreskjemaet på 65 minutter vil prosessen bli avsluttet.
- Ved endt undersøkelse vil spillerne få tildelt et ID-nummer som korresponderer mot trenerens vurderingsskjema.
- For å opprettholde arbeidsro skal spillere som har levert sitt spørreskjema forlate lokalet umiddelbart.
- Treneren skal sitte isolert for å opprettholde konfidensialitet overfor egne spillere.
- Det vil ta 10-20 minutter for treneren å fylle ut vurderingsskjemaet.
- Ferdigutfylte spiller- og trenerskjemaer skal legges i konvolutter som er forhåndsmerket med lagets ID-nummer.

## Utstyr

- *Spørreskjema*: Sørg for å ha tilstrekkelig antall skjemaer, både for trenere og spillere.
- *Spillelister*: Liste over antall spillere på hvert lag, hvor hver enkelt spiller har fått utdelt et personlig ID-nummer
- *Konvolutter*: Forhåndsmerkede konvolutter med ID-nummer til alle lag.
- *Skrivemateriale*: Sørg for at det er nok penner til alle spillerne.
- *Oppbevaringsboks*: Hver gang utfylte skjemaer til et lag har blitt levert inn, skal konvolutten plasseres i en boks som kun er tilgjengelig for forskningsgruppen.

## **Testprotokoll**

Når spillerne og treneren har fordelt seg på de angitte plassene skal generell informasjon om prosjektet presenteres. Spillerne skal informeres om at dette er et prosjekt i regi av Universitet i Agder som skal bli brukt til å utvide kunnskapen om treneratferd og utvikling av fotballspillere. Dette prosjektet skal tas på alvor og alle spørsmål skal besvares. Dette er et omfattende spørreskjema og det er derfor viktig at det ikke dveles for lenge på hvert spørsmål, men at det er den umiddelbare reaksjonen som styrer svaret. Videre skal det presiseres at besvarelsen skal være individuell, det finnes verken riktige eller gale svar og at vi er ute etter deres personlige meninger og oppfatninger. Forskningsprosjektet er fullstendig anonymt og svar avgitt på denne undersøkelsen kan ikke spores tilbake til vedkommende. Til en hver tid kan respondentene avslutte sin deltagelse uten noen begrunnelse. Hvis noen spørsmål oppstår underveis i prosessen skal spillerne rekke opp hånden og vil deretter få umiddelbar hjelp fra en av testlederne.

Treneren skal plasseres ved et eget bord i det aktuelle lokalet. Etter at den generelle informasjonen er blitt gitt, vil en av testlederne be treneren om å vurdere spillernes ferdigheter i et eget trenerskjema. For å opprettholde anonymiteten til spillerne skal treneren unngå bruk av navn under vurderingsprosessen. For å klare å koble trenervurderingene opp mot spillernes spørreskjema skal treneren identifisere vurderingene med spillernes ID-nummer.

## **Oppbevaring**

Hver konvolutt skal merkes med lagets ID-nummer på en synlig plass. De skal så plasseres i oppbevaringsesken i nummeretisk rekkefølge. Etter endt undersøkelse skal innsamlet data fraktes tilbake til Universitetet i Agder, der det skal plasseres i et rom som kun er tilgjengelig for forskningsgruppen.

## 9.3 Spørreskjema Sør Cup 2014



## Sør Cup 2014

### Kjære deltaker!

Formålet med denne undersøkelsen er å få mer kunnskap hva som kjennetegner unge fotballspillere i Norge.

Først og fremst håper vi at du vil delta i denne undersøkelsen og tar deg tid til å svare på alle spørsmålene.

**Alle svarene vil bli behandlet konfidensielt. Du og laget vil ikke kunne bli identifisert i den senere rapporteringen av resultatene i vitenskapelige arbeid.**

Intervjuguiden er noe omfattende, så det vil ta litt tid å fylle den ut. Likevel håper jeg at du tar arbeidet seriøst og svarer så ærlig du kan.

De fleste spørsmålene er basert på at du skal vurdere ulike beskrivelser, påstander og utsagn på en skala (for eksempel fra helt enig til helt uenig). *Sett en ring rundt det tallet som passer best for deg.* Legg merke til at skalaene kan variere noe fra spørsmål til spørsmål, så det er viktig at du er oppmerksom på det. Legg også merke til at det er spørsmål på begge sider av arkene. Det finnes ingen rette eller gale svar, det er din oppfatning som er av interesse.

Forskningsgruppa SEP-HEP ledet av Professor Rune Høigaard ved Universitetet i Agder er ansvarlig for undersøkelsen, er det noe du lurer på knyttet til denne undersøkelsen er det bare å ta kontakt med ham.

### Rune Høigaard

Professor  
Universitetet i Agder  
Fakultet for helse og idrett  
Serviceboks 422  
4604 Kristiansand  
Tlf (j) 38141253  
e-post: [rune.hoigaard@uia.no](mailto:rune.hoigaard@uia.no)  
Med hilsen

A handwritten signature in blue ink that reads "Rune Høigaard".

## Del A Om deg selv

1 Alder: \_\_\_\_\_ år \_\_\_\_\_ mnd

2 Kjønn:        Jente            Gutt   

### 3 I hvilket land er du født?

Dersom du er adoptert, oppgir du landet der du er født

- Norge
- Norden (Sverige, Finland eller Island)
- Vest-Europa, USA, Canada, Australia eller New Zealand
- Øst-Europa, Baltikum eller Russland
- Tyrkia, Nord-Afrika, Midtøsten, Iran, Irak, Afghanistan, Pakistan
- Vietnam, Thailand, India, Bangladesh eller Sri Lanka
- Asia for øvrig
- Afrika sør for Sahara, inkludert Somalia
- Sør-Amerika, Mellom-Amerika eller Karibia

### 4 Hvor lenge har du bodd i Norge?

- Hele livet
- Ikke hele livet, men i ca. så mange år \_\_\_\_\_

5 Hvilket lag spiller du på? \_\_\_\_\_

6 Hvor lenge har du spilt på dette laget? \_\_\_\_\_ år

7 Hvor mange år har du spilt fotball? \_\_\_\_\_ år

### 8 Hvilken posisjon pleier du vanligvis å spille?

- Keeper
- Forsvar
- Midtbane
- Angrep
- Spiller på ulike posisjoner

### 9 Når dere spiller kamper (serie/cup), hvor mye spilletid får du vanligvis:

- Spiller hele kampen
- Spiller stort sett hele kampen
- Er stort sett innbytter, men får spille hver kamp
- Er stort sett innbytter, spiller ikke hver kamp

### 10 Sett ring på linja nedenfor hvor mye (i prosent) du vanligvis spiller i kamper for laget ditt.

(0 % = ingenting, 25 % = en halv omgang, 50 % = en omgang, 75 % = en og en halv omgang, 100 % = hele kampen)

**Prosent (%)**

0 – 5 – 10 – 15 – 20 – **25** – 30 – 35 – 40 – 45 – **50** – 55 – 60 – 65 – 70 – **75** – 80 – 85 – 90 – 95 – 100

### 11 Når dere spiller kamper (serie/cup), hvem spiller mest?

- De beste spiller mest
- Alle spiller like mye
- Det varierer fra kamp til kamp

12 Hvor ofte trener du sammen med laget (fellestreninger) i en vanlig uke? \_\_\_\_\_ dager

13 Hvor lenge varer vanligvis en fellestrening med laget? \_\_\_\_\_ timer

14 Hvor ofte spiller du fotball « på løkka» i en vanlig uke? \_\_\_\_\_ dager

15 Hvor mange timer spiller du fotball «på løkka» i en vanlig uke? \_\_\_\_\_ timer

16 Spiller du på kretslag eller sonelag? Nei  Ja

17 Hvor ofte trener / spiller du kamper med kretslaget / sonelaget i løpet av en vanlig måned? \_\_\_\_\_ dager

18a Driver du aktivt med andre idretter enn fotball? Nei  Ja

18b Hvis ja, hvilke(n)? \_\_\_\_\_

18c Hvor mye trener / konkurrerer du i andre idretter i løpet av en vanlig uke? \_\_\_\_\_ timer

19 Hvor mye trener du på "egenhånd eller i gruppe" utenom fellestreninger en vanlig uke? \_\_\_\_\_ timer

20 Når du trener på "egenhånd eller i gruppe" utenom fellestreningene, hva trener du spesielt på?

	Nesten Aldri		Nesten alltid	
Hurtighet	1	2	3	4
Styrke	1	2	3	4
Tekniske momenter	1	2	3	4
Avsluttereigenschaften	1	2	3	4
Annet: Hva	1	2	3	4

21 Du skal nedenfor vurdere deg selv i forhold til ulike ferdigheter som fotballspiller, der 1 er blant de dårligste spillerne i din årsklasse, mens 10 er blant de beste spillerene i din årsklasse

	Blant de dårligste i min årsklasse										Blant de beste i min årsklasse
<b>Hvordan vurderer du...</b>											
...din hurtighet som fotballspiller	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
...din utholdenhet som fotballspiller	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
...din (muskel) styrke som fotballspiller	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
...dine tekniske fotballferdigheter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
...dine taktiske fotballferdigheter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
...psykiske (mentale) fotballferdigheter	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
...deg selv (totalt) som fotballspiller	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

22 Tro på deg selv som fotballspiller

	Overhodet ikke sikker										Helt sikker
Jeg er sikker på at jeg kan løse vanskelige situasjoner	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Jeg er sikker på at jeg kan være fokusert under utfordrende situasjoner	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Jeg er sikker på at jeg kan være mentalt tøff gjennom en kamp	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Jeg er sikker på at jeg klarer å ha kontroll i utfordrende situasjoner	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Jeg er sikker på at jeg fremstår som trygg foran andre	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

### 23 Hva synes du om fotballtreningene?

Her kommer noen påstander om det å drive fotball som du skal vurdere som usanne eller sanne for deg.

	Helt usant						Helt sant
Aktivitetene på fotballtreningene er i stor grad forenlig med mine valg og interesser	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler jeg har stor fremgang i forhold til målet med fotballtreningene	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg veldig bekvem sammen med de andre spillerne på fotballtreningene.	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler sterkt at fotball passer måten jeg vil være i aktivitet på	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler jeg utfører øvelsene på fotballtreningene veldig riktig	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler jeg kan omgås de andre spillerne på en vennlig måte på fotballtreningene	1	2	3	4	5	6	7
Det vi driver med på fotballtreningene er helt klart et uttrykk for hvordan jeg ønsker at fotballtreninger skal være	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler aktivitetene på fotballtreningene er noe jeg får til bra	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler jeg har god og åpen kommunikasjon med de andre spillerne	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler sterkt at jeg har mulighet til å gjøre valg i forhold til aktivitetene på fotballtreningene	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler jeg kan klare de oppgavene det legges opp til på fotballtreningene	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg veldig fortrolig sammen med de andre spillerne	1	2	3	4	5	6	7

## DEL B Om din trener

### 24 Trenerens avgjørelser

	Helt uenig				Helt enig
Måten treneren min tar avgjørelser på er lik overfor hver spiller	1	2	3	4	5
Treneren min tar avgjørelser på en nøyaktig og riktig måte	1	2	3	4	5
Avgjørelsene til treneren min er basert på fakta	1	2	3	4	5
Treneren min er konsekvent når avgjørelser tas	1	2	3	4	5
Min spilletid gir et riktig bilde av mitt engasjement og mine prestasjoner i kamp	1	2	3	4	5
Min spilletid gjenspeiler mine kvaliteter og grad av innsats på banen	1	2	3	4	5
Min spilletid viser mitt bidrag til laget	1	2	3	4	5
Min spilletid er rettferdig i forhold til mine prestasjoner	1	2	3	4	5

### 25 Trenerens bruk av humor

	Helt uenig				Helt enig
Treneren vår forteller ofte vitser og morsomme historier når vi er sammen	1	2	3	4	5
Treneren vår kan være morsomt uten å ha forberedt en vits	1	2	3	4	5
Å være morsom er en naturlig kommunikasjons måte for treneren vår	1	2	3	4	5
Trener vår kan ikke fortelle en vits godt	1	2	3	4	5
Selv morsomme vitser bli lite morsomme når treneren fortelle dem	1	2	3	4	5
Min trener er veldig god til å fortelle historier og vitser	1	2	3	4	5
Av alle mennesker jeg kjenner, er treneren min en av de morsomste	1	2	3	4	5
Treneren vår bruke humor til å kommunisere i en rekke situasjoner	1	2	3	4	5



## 26 Om treneren

Min trener...	Alltid	Av og til			Aldri
Passer på at spillerne utnytter hele sin kapasitet	1	2	3	4	5
Spør om spillernes oppfatning når det gjelder det taktiske opplegget før spesielle kamper	1	2	3	4	5
Hjelper spillerne med deres personlig problemer	1	2	3	4	5
Roser den enkelte spiller i nærvær av de andre spillerne når han har prestert godt	1	2	3	4	5
Forklarer hver enkelt spiller den rette taktikken og teknikken i ulike situasjoner	1	2	3	4	5
Planlegger relativt uavhengig av spillerne	1	2	3	4	5
Hjelper spillerne i gruppen med å løse konflikter	1	2	3	4	5
Er spesielt opptatt av å rette feil hos spillerne	1	2	3	4	5
Får godkjenning fra spillerne før viktige beslutninger fattes	1	2	3	4	5
Forteller det til spilleren når han virkelig har gjort en god jobb	1	2	3	4	5
Forsikrer seg om at alle spillerne i gruppen har en felles forståelse av hans funksjoner som trener	1	2	3	4	5
Forklarer ikke sine handlinger	1	2	3	4	5
Passer på at spillerne trives	1	2	3	4	5
Instruerer spillerne individuelt i ulike ferdigheter	1	2	3	4	5
Lar spillerne delta i beslutningsprosesser	1	2	3	4	5
Passer på at hver enkelt spiller blir belønnet for en god prestasjon	1	2	3	4	5
Ser fremover i tid med tanke på hva som bør gjøres	1	2	3	4	5
Oppmuntrer spillerne til å komme med forslag til hvordan treningen skal gjennomføres	1	2	3	4	5
Gjør personlige tjenester for spillerne	1	2	3	4	5
Forklarer hver enkelt spiller hva som bør gjøres og hva som ikke bør gjøres	1	2	3	4	5
Lar spillerne sette seg sine egne mål	1	2	3	4	5
Uttrykker enhver følelse han har overfor spillerne	1	2	3	4	5
Forventer at hver spiller skal utføre sine oppgaver til minste detalj	1	2	3	4	5
Lar spillerne forsøke på sin måte selv om de gjør feil	1	2	3	4	5
Oppmuntrer spillerne til å stole på seg som trener	1	2	3	4	5
Gjør spillerne oppmerksom på deres sterke og svake sider	1	2	3	4	5
Nekter å høre på andres meninger i spesielle saker	1	2	3	4	5
Gir uttrykk for anerkjennelse når en spiller presterer bra	1	2	3	4	5
Gir spesifikke instruksjoner til hver spiller om hva som bør gjøres i den enkelte situasjon	1	2	3	4	5
Spør etter spillernes mening i viktige treningsspørsmål	1	2	3	4	5
Oppmuntrer til fortrolige og uformelle relasjoner med spillerne	1	2	3	4	5
Ser til at spillernes anstrengelser er koordinerte	1	2	3	4	5
Lar spillerne arbeide i sitt eget tempo	1	2	3	4	5
Holder sosial avstand til spillerne	1	2	3	4	5
Forklarer hvordan hver enkelt spillers bidrag er til gruppens beste	1	2	3	4	5
Gir ros når det trengs	1	2	3	4	5
Klargjør i detalj hva som forventes av spillerne	1	2	3	4	5
Lar spillerne bestemme hvilken strategi som skal benyttes under konkurransen	1	2	3	4	5
Uttrykker seg på en måte som ikke innbyr til spørsmål	1	2	3	4	5

**27 Vennligst vurder hvert utsagn i forhold til hvordan en typisk tilbakemelding er etter at du har gjort en god prestasjon**

	Ikke typisk i det hele tatt					Veldig typisk
"Bra spill!"	1	2	3	4	5	
Treneren overser din prestasjon	1	2	3	4	5	
"Sånn skal det gjøres! Nå treffer du med pasningene dine»	1	2	3	4	5	
"Flott spill. Nå gjør du gode valg»	1	2	3	4	5	
"Glimrende jobba på treningen i dag»	1	2	3	4	5	
Treneren kommenterer ikke at du har gjort en god kamp eller trening	1	2	3	4	5	

**28 Vennligst vurder hvert utsagn i forhold til hvordan en typisk tilbakemelding er etter at du har gjort en en feil eller spilt dårlig**

	Ikke typisk i det hele tatt					Veldig typisk
"Det er greit. Fortsett og jobb!"	1	2	3	4	5	
Treneren overser feilene du begår eller din dårlige prestasjon	1	2	3	4	5	
"Det var virkelig dumt spilt!"	1	2	3	4	5	
"Dårlig pasning. Fullt fokus nå."	1	2	3	4	5	
«Hvor mange ganger har jeg ikke sagt at du må se etter medspillerne dine?"	1	2	3	4	5	
"Stå på! Du vil gjøre det bedre neste gang."	1	2	3	4	5	
Treneren kommenterer ikke dine feil eller din dårlige prestasjon	1	2	3	4	5	
"Teknikken din er elendig! Skjerp deg!"	1	2	3	4	5	
"Elendig spilt!"	1	2	3	4	5	
"Nei, det blir feil. Du må spille ballen tidligere."	1	2	3	4	5	

**29 Treneratferd under kamp**

	Svært uenig			Svært enig	
Kritikk fra treneren min blir gitt på en konstruktiv måte	1	2	3	4	
Min treners oppførsel i kamp får meg til å føle meg anspent og nervøs	1	2	3	4	
Når jeg trenger det, er min treners tonefall beroligende og betryggende	1	2	3	4	
Min trener er passe rolig og avslappet	1	2	3	4	
Min treners oppførsel og følelsesmessige utbrudd bidrar til at jeg spiller dårligere	1	2	3	4	
Treneren min gir meg støtte selv om jeg gjør feil	1	2	3	4	
I pausen, legger treneren vekt på hva som bør gjøres, i stedet for hva vi ikke har gjort	1	2	3	4	
Treners oppførsel og utbrudd hjelper meg til å slappe av og spille bedre	1	2	3	4	
Min treners oppførsel på sidelinjen forstyrrer meg under kamp	1	2	3	4	
Treneren min bruker pausene/avbrudd i spillet til å bygge opp vår selvtillit	1	2	3	4	
Treneren min kontrollerer sine følelser godt under kamp	1	2	3	4	
Når treneren blir anspent spiller jeg ikke så bra	1	2	3	4	
Min treners oppførsel under en kamp gjør meg usikker på min egen prestasjon	1	2	3	4	
Jeg blir mer nervøs av å se på trenere på sidelinjen, enn jeg blir av å spille kampen	1	2	3	4	
Treneren min får meg til å føle meg anspent	1	2	3	4	

**30 Tilfredshet med treneren, laget og prestasjonene**

<b>Jeg er fornøyd med...</b>	<b>Svært misfornøyd</b>		<b>Passe fornøyd</b>			<b>Svært godt fornøyd</b>	
Trenerens valg av taktikk i kamper	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad jeg har nådd mine mål så langt denne sesongen	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad mine ferdigheter er brukt	1	2	3	4	5	6	7
Lagets "seier/tap" statistikk så langt denne sesongen	1	2	3	4	5	6	7
Den prestasjonsforbedring jeg har hatt så langt i sesongen	1	2	3	4	5	6	7
Hvordan mitt talent er blitt benyttet	1	2	3	4	5	6	7
Den taktikk som vi benytter under kamper	1	2	3	4	5	6	7
Lagets totale prestasjon så langt denne sesongen	1	2	3	4	5	6	7
Trenerens valg av spillestil under kamp	1	2	3	4	5	6	7
I den grad min rolle er tilpasset mitt potensial	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad laget har oppnådd målene så langt for denne sesongen	1	2	3	4	5	6	7
Forbedringen i mitt ferdighetsnivå	1	2	3	4	5	6	7
Hvordan treneren gjør endringer under kamp	1	2	3	4	5	6	7
Hvor mye spilletid jeg får i kamper	1	2	3	4	5	6	7
Trenerens kampplan	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad min rolle i laget passer den rollen jeg foretrekker	1	2	3	4	5	6	7
Måten treneren kombinerer de ulike ferdighetene i laget	1	2	3	4	5	6	7
Hvordan laget jobber for å bli best	1	2	3	4	5	6	7
Min sosiale status i laget	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad jeg gjør mitt beste for laget	1	2	3	4	5	6	7
Min innsats og innstilling på trening	1	2	3	4	5	6	7
Hvor mye instruksjon jeg får lagkameratene	1	2	3	4	5	6	7
Min entusiasme i kamp	1	2	3	4	5	6	7
Den anerkjennelse jeg får av treneren	1	2	3	4	5	6	7
Den treningen jeg får av treneren denne sesongen	1	2	3	4	5	6	7
Min forpliktelse til laget	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad mine lagkamerater deler felles mål	1	2	3	4	5	6	7
Den vennlighet treneren viser meg	1	2	3	4	5	6	7
Den veiledning jeg får av mine lagkamerater	1	2	3	4	5	6	7
Den instruksjonen jeg har fått fra treneren så langt i sesongen	1	2	3	4	5	6	7
Den sosial rollen jeg har i laget	1	2	3	4	5	6	7
Spillernes vilje til å jobbe sammen mot lagets mål	1	2	3	4	5	6	7
Trenerens måte å instruere meg i taktiske og tekniske forhold knyttet til min rolle	1	2	3	4	5	6	7
Den konstruktive tilbakemeldingen jeg får av lagkameratene	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad mine lagkamerater aksepterer meg sosialt	1	2	3	4	5	6	7
Den grad av anerkjennelse min trener viser når jeg gjør det bra	1	2	3	4	5	6	7
Trenerens lojalitet overfor meg	1	2	3	4	5	6	7
Hvordan mine lagkamerater spiller sammen som et lag	1	2	3	4	5	6	7
I hvilken grad treneren støtter meg	1	2	3	4	5	6	7

## DEL C Om deg og ditt lag

### 31 Identifisering med eget lag

	Helt uenig						Helt enig
Jeg føler meg veldig knyttet til de andre spillerne på laget	1	2	3	4	5	6	7
Lagets suksess opplever jeg som min egen suksess	1	2	3	4	5	6	7
Jeg er veldig glad for å tilhøre dette laget	1	2	3	4	5	6	7
Jeg identifiserer meg sterkt med dette laget	1	2	3	4	5	6	7
Å være medlem av dette laget er veldig viktig for meg	1	2	3	4	5	6	7
Jeg er veldig stolt av å være medlem av dette laget	1	2	3	4	5	6	7

### 32 Om deg og laget ditt

	Svært uenig								Svært enig
Jeg liker ikke å være med på sosiale aktiviteter sammen med laget	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg er ikke fornøyd med den spilletiden jeg får i kamper	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg kommer ikke til å savne spillerne på laget når sesongen er over	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg er misfornøyd med den grad av interesse laget mitt har for å vinne	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Noen av de beste vennene mine er på dette laget	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dette laget gir meg ikke tilstrekkelige muligheter til å utvikle meg til en bedre spiller	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg foretrekker andre sosiale sammenkomster framfor å være sammen med laget	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg liker ikke måten dette laget utøver idretten sin på (f.eks. spillestilen)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dette laget er for meg en av de viktigste sosiale grupperingene jeg tilhører	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Laget vårt står sammen i forsøket på å oppnå de målene vi har satt oss	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spillerne på laget vårt vil heller være sammen med andre enn at vi gjør noe sammen som lag	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vi tar alle sammen ansvar dersom laget "taper" eller oppnår dårlig resultat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Det er sjelden at medlemmene på laget har felles sosiale sammenkomster	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spillerne på laget vårt har motstridende ambisjoner når det gjelder lagets resultater	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Laget vårt kunne tenke seg å tilbringe tid sammen også utenom sesongen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dersom noen av spillerne på laget vårt har problemer med en øvelse på trening, ønsker alle å hjelpe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spillerne på laget vårt er ikke sammen utenom trening og kamp	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spillerne på laget vårt snakker ikke åpent om den enkelte spillers ansvar under kamp eller trening	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### 33 Innsats i laget ditt

	Helt uenig				Helt enig
Spillerne på mitt lag forsøker å gjøre så godt de kan	1	2	3	4	5
Spillere på mitt lag "snylter" på oss andre	1	2	3	4	5
Spillerne på mitt lag bidrar med mindre en jeg forventer	1	2	3	4	5
Uavhengig av ferdigheter og talent gjør spillerne på mitt lag det beste de kan	1	2	3	4	5
Spillerne på mitt lag prøver å skjule seg bak de andre slik at de ikke trenger å anstrenge seg (yte) så mye som de kan	1	2	3	4	5
Jeg forsøker så hardt jeg kan	1	2	3	4	5
Jeg gjør ikke min del av jobben	1	2	3	4	5
Jeg bidrar med mindre enn det jeg kan	1	2	3	4	5
I forhold til mine ferdigheter, gjør jeg det beste jeg kan	1	2	3	4	5

### 34 Om laget

På mitt lag opplever jeg at...	Helt enig		Nøytral		Helt uenig	
Spillerne har en god følelse når de gjør det bedre enn lagkameratene	1	2	3	4	5	
Spillerne blir "straffet" når de gjør feil	1	2	3	4	5	
Det er viktig å spille bedre enn lagkameratene	1	2	3	4	5	
Treneren gir mest oppmerksomhet til de beste spillerne	1	2	3	4	5	
Det er viktig å gjøre det bedre enn andre	1	2	3	4	5	
Treneren favoriserer enkelte spillere	1	2	3	4	5	
Spillerne blir oppmuntret til å spille bedre enn lagkameratene	1	2	3	4	5	
Alle ønsker å bli "toppscoreren"	1	2	3	4	5	
Bare de beste spillerne blir anerkjent/lagt merke til	1	2	3	4	5	
Spillerne er redde for å gjøre feil	1	2	3	4	5	
Bare noen få spillere kan være stjerner på laget	1	2	3	4	5	
Innsats blir belønnet	1	2	3	4	5	
Treneren er opptatt av å utvikle/bedre ferdigheter	1	2	3	4	5	
Framgang hos hver enkelt spiller er viktig	1	2	3	4	5	
Spillerne prøver å lære seg nye ferdigheter	1	2	3	4	5	
Spillerne blir oppmuntret til å trene på det de ikke er så flinke til	1	2	3	4	5	
Treneren vil at vi skal prøve ut nye ferdigheter	1	2	3	4	5	
Spillerne liker å spille mot gode lag	1	2	3	4	5	
Alle spillerne har en viktig oppgave	1	2	3	4	5	
De aller fleste spillerne får spille kamper	1	2	3	4	5	

### 35 Tro på laget

Når dere skal spille kamp, tror laget ditt vanligvis at dere kan...	Ingen tro						Svært stor tro					
Spille bedre enn motstanderlaget	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Vinne kampen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Prestere under press	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Vise bedre ferdigheter enn det andre laget	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ikke gi opp når vi møter motgang	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Vise høy arbeidsmoral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ikke gi opp selv om vi ikke lykkes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Spille opp mot vårt beste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Være mentalt forberedt til kampen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Spille bedre enn motstanderlaget	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Prestere bedre enn motstanderlaget	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

## DEL D Dine innstillinger i fotball

### 36 Hvordan føler du deg vanligvis før en kamp?

	Ikke i det hele tatt	Litt	Ganske mye	Veldig mye
Jeg føler meg nervøs	1	2	3	4
Jeg er bekymret for at jeg kanskje ikke vil gjøre så godt som jeg kan i en konkurranse	1	2	3	4
Kroppen føles stiv	1	2	3	4
Jeg føler meg selvsikker	1	2	3	4
Jeg er bekymret for å tape	1	2	3	4
Jeg føler meg anspent i magen	1	2	3	4
Jeg er bekymret for å mislykkes fullstendig under press	1	2	3	4
Jeg er sikker på at jeg klarer utfordringen	1	2	3	4
Jeg er bekymret for å prestere dårlig	1	2	3	4
Hjertet mitt banker fort	1	2	3	4
Jeg er sikker på at jeg presterer bra	1	2	3	4
Jeg føler at magen er tung	1	2	3	4
Jeg er bekymret for at andre skal bli skuffet over det jeg presterer	1	2	3	4
Jeg har klamme hender	1	2	3	4
Jeg er selvsikker fordi jeg kan se for meg at jeg når målet	1	2	3	4
Kroppen føles anspent	1	2	3	4
Jeg er sikker på at jeg klarer meg under press	1	2	3	4

### 37 Mental innstilling i fotball

	Helt uenig		Helt enig	
Jeg kan gjenvinne fokus/kontroll hvis jeg mister det	1	2	3	4
Jeg er redd for å prestere dårlig	1	2	3	4
Jeg er opptatt av å fullføre skikkelig de oppgavene jeg starter på	1	2	3	4
Jeg overveldes av manglende tro på meg	1	2	3	4
Jeg ha en urokkelig tro på min kapasitet og ferdigheter	1	2	3	4
Jeg har det som skal til for å prestere bra under press	1	2	3	4
Jeg blir sint og frustrert når ting ikke går min vei	1	2	3	4
Jeg gir opp i vanskelige situasjoner	1	2	3	4
Jeg blir engstelig når noe skjer som jeg ikke forventer eller har kontroll på	1	2	3	4
Jeg blir lett distraheret og mister konsentrasjonen	1	2	3	4
Jeg har gode kvaliteter som skiller meg fra konkurrenter	1	2	3	4
Jeg tar ansvar for å sette meg utfordrende mål	1	2	3	4
Jeg tolker mulige farer/trusler som positive muligheter	1	2	3	4
Under press er jeg i stand til å ta avgjørelser på en selvsikker og besluttsom måte	1	2	3	4

### 38 Hvordan føler du i forhold til fotball?

	Fullstendig uenig		Nøytral			Fullstendig enig	
Fotball gir meg mange varierte erfaringer...	1	2	3	4	5	6	7
Nye opplevelser gjør at jeg setter enda mer pris på fotball...	1	2	3	4	5	6	7
Fotball gir meg minneverdige opplevelser...	1	2	3	4	5	6	7

Fotball reflekterer kvaliteter som jeg liker ved meg selv...	1	2	3	4	5	6	7
Fotball passer til de andre aktivitetene i livet mitt...	1	2	3	4	5	6	7
For meg er fotball en lidenskap, som jeg fremdeles klarer å kontrollere ...	1	2	3	4	5	6	7
Jeg er totalt oppslukt i fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Jeg kan ikke leve uten fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Lysten er så sterk at jeg bare må drive med fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Det er vanskelig å forestille seg livet uten fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Jeg er følelsesmessig avhengig av fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler at det er vanskelig å kontrollere mitt behov for å drive med fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Jeg har nesten en trang for å drive med fotball ...	1	2	3	4	5	6	7
Humøret mitt er avhengig av muligheten til å drive med fotball...	1	2	3	4	5	6	7

### 39 Hva gjør du på trening?

	Aldri	Noen ganger	Alltid		
Hver trening tenker jeg tilbake og evaluerer (vurderer) om jeg gjorde de riktige tingene for å bli en bedre spiller	1	2	3	4	5
Jeg har et klart mål for hver trening	1	2	3	4	5
På hver trening tenker jeg både på mine styrker og svakheter i fotball og måter jeg kan forbedre dem på	1	2	3	4	5
Etter hver trening tenker jeg tilbake på situasjoner jeg opplevde under treninga, og bruker denne informasjonen til å trene på spesifikke situasjoner aleine eller med andre	1	2	3	4	5
Før hver trening planlegger jeg hvilke ferdigheter jeg ønsker å jobbe med på treningsøkta	1	2	3	4	5
Under hver trening sjekker jeg om jeg har framgang på ferdighetene mine	1	2	3	4	5
På hver trening bruker jeg informasjon fra kamper jeg har sett på TV/internett/live til å bli en bedre fotballspiller	1	2	3	4	5
Under hver trening følger jeg med på fotballprestasjonene mine i forhold til mitt treningsmål (slik at jeg ser hvor jeg står)	1	2	3	4	5
På hver trening prøver jeg å identifisere mine sterke sider og finne måter jeg kan gjøre disse sterke sidene enda bedre	1	2	3	4	5
Før hver trening planlegger jeg handlingene mine i forhold til målet jeg vil oppnå i løpet av treningsøkta	1	2	3	4	5
Etter hver trening tenker jeg tilbake og vurderer (evaluerer) om jeg har gjort de rette tingene for å nå mitt treningsmål	1	2	3	4	5
På hver trening bruker jeg informasjon fra bøker, aviser og intervjuer om toppspillere til å utvikle meg til en bedre spiller	1	2	3	4	5
Jeg kjenner mine styrker og svakheter, og på hver trening planlegger jeg hvordan jeg kan forbedre dem	1	2	3	4	5
Jeg følger med på mine prestasjoner på hver trening, slik at jeg kan se hvilke ferdigheter (taktiske, tekniske) jeg må forbedre	1	2	3	4	5
På hver eneste treningsøkt jobber jeg med mine styrker og svakheter fordi jeg tror på mitt potensial som fotballspiller	1	2	3	4	5
Jeg kommer tidlig til hver trening, for å jobbe med spesifikke ferdigheter	1	2	3	4	5
Etter hver trening tenker jeg på hva jeg gjorde rett og galt under treningsøkta	1	2	3	4	5
På hver trening fokuserer jeg på mitt treningsmål	1	2	3	4	5
Under hver trening sjekker jeg hva jeg må fortsette å gjøre for å nå mitt treningsmål	1	2	3	4	5
Jeg blir igjen etter hver trening, for å jobbe med spesifikke ferdigheter	1	2	3	4	5
På hver trening prøver jeg å finne mine svakheter og tenke på hvordan jeg kan forbedre disse	1	2	3	4	5
Etter hver trening tenker jeg tilbake på spesifikke situasjoner og hva jeg gjorde rett eller galt	1	2	3	4	5