

TRENERADFERD

”En studie om sammenhengen mellom treneratferd og utøvertilfredshet i elitehåndball for kvinner i Norge”

TIM HARALD KELLY MARKUSSEN

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

Forord

Jeg ønsker her rette en stor takk til mine hjelpere gjennom denne prosessen. Rune Høigaard har vært til stor hjelp som min veileder. Han har motivert, korrigert og gitt med meget solide råd og tips på veien mot mål. Tusen takk.

Videre vil jeg gjerne få takke mine to kolleger, allierte og gode kamerater, for ubønhørlig støtte og veiledning. Mange diskusjoner har det vært og flere kommer det til å bli i fremtiden. For inspirasjon, humor, vennskap og herlig lunsj-hygge, takk Kjetil og Magnus!

Kristin, uten deg hadde det ikke blitt noen masteroppgave. Du har stått på, rettet, tipset og generelt vært til stor hjelp. I timevis har du ikke bare hørt ivrig etter på mine idrettsvitenskapelige teorier og fagprat, du har også kommet med forslag til endringer og gitt meg mange ”hjerne-tvistende” spørsmål tilbake. Tusen takk!

Tusen takk mamma og mommo for støtte, middager og oppløftende sitater.

Tilslutt vil jeg rette en takk til alle dere som har vært der og tålmodig svart på mine spørsmål, Lindy, Trono, Erling og Magnus O.

Kristiansand, mai, 2010

Tim Harald Kelly Markussen

Innhold

Sammendrag	IV
Introduksjon	2
Treners egenskaper	3
Konsekvenser av treneradferd	4
Kommunikasjon	5
Chelladurai`s multidimensjonale lederskapsmodell	8
Treneradferd i kampsituasjon	9
Metode	12
Spørreskjema	12
Fordeler og ulemper ved spørreskjema	13
Min metodiske tilnærming	13
Utvalg	13
Fremgangsmåte	14
Treners lederatferd (LSS)	14
Treneratferd i kamp	15
Utøvertilfredshet	16
Resultat	17
Diskusjon	20
Trening og instruksjons adferd	20
Sosialt støttende adferd	21
Positiv feedback	23
Autokratisk adferd	24
Demokratisk treneradferd	25
Negativ aktiverende adferd	26
Avslutning	27
Referanseliste	30

Sammendrag

Formålet med studien var å undersøke i hvilken grad treneresadferd har innvirkning på utøvers tilfredshet. 110 eliteseriespillere fra 10 forskjellige håndballag for kvinner har deltatt i studien. For å undersøke treneratferd ble Leadership Scale of Sport (LSS) og deler av Coaching Behavior Questionnaire (CBQ) benyttet. LSS måler fem ulike aspekter av treneratferd; Trening og instruksjonsatferd, Sosial støtte, Positiv feedback, Autokratisk atferd og Demokratiskferd. Fra CBQ benyttes delskalaen: Negativ aktivering under kamp. For å undersøke utøvers tilfredshet ble følgende delskala i Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ) benyttet: Trenerens valg strategi, Individuell prestasjon, Utnytting av eget talent og Personlig behandling. Hver enkelt spiller fylte ut et spørreskjema bestående av: LSS, CBQ, ASQ. For å undersøke sammenhengen mellom treneratferd og utøvernes tilfredshet ble det benyttet korrelasjonsanalyser og multipel regresjonsanalyser. Resultatene fra analysene viser at Autokratisk adferd og Negativ aktivering under kamper er negativt korrelerer med alle tilfredshetsvariablene. Videre viser de resterende testene til varierte positive korrelasjoner mellom de ulike variablene. Sosialt støttende adferd har lavere korrelasjon mot utnytting av talent og individuell prestasjon. En signifikant korrelasjon viser til at demokratisk adferd, trening og instruksjonsadferd og positiv feedbackadferd gir de mest tilfredse utøverne. Dette er også i tråd med Chelladurai og Reimers studie fra 1998. Resultatet viser også at det er enkelte variabler som er unike bidragsyttere i forhold til tilfredshet med enkelte treneradferder. Sosial støtte og Positiv feedback er signifikante på .01 nivå, sett opp mot Personlig behandling. På tilfredshetsvariabelen Strategi viser en positiv korrelasjon til at Trening og instruksjon og Sosial støtte er viktige bidragsyttere i forhold til tilfredsheten. Negativ aktivering er en konsekvent negativ unik bidragsyter til alle tilfredshetsvariablene, denne adferden er signifikant på .01 nivå i alle ledd.

Nøkkelord: Treneradferd; utøvertilfredshet; kommunikasjon; LSS; CBQ; elitehåndball.

Introduksjon

I min karriere som idrettsmenneske har jeg opplevd mange positive og negative øyeblikk. Likeså har jeg møtt ulike trenere i de enkelte idrettene. Det slår meg at alle trenerne har hatt forskjellige måter å håndtere situasjoner på. I løpet av min idrettskarriere har jeg blitt ledet av demokratiske trenere, autoritære trenere, trenere med erfaring og trenere uten erfaring. Noen har hatt klare målsetninger, en tydelig filosofi og en klar plan for det de gjorde. Andre var mer spontane og tilfeldige i sin treneratferd.

Treneren er en viktig person innen idrett. Treneres fokus, målsetninger og evne til å lære bort, kan ha en avgjørende betydning for utøvers utvikling og prestasjon. I følge Din, Nazarudin, Fauzee, Jamalis og Geok (2009), er evnen til å hjelpe utøverne med, og forbedre deres idrettsegenskaper og ferdigheter, den viktigste faktoren til en trener. Dette gjelder i følge Din et al. (2009) fra læring av grunnleggende ferdigheter til mestring av disse ferdighetene. Videre hevder Din et al. (2009) at konteksten, det vil si de sportsspesifikke hendelsene og karakteristika til trener og utøver, er dikterende for hvorledes lederskapet bør utøves. For at treneren skal få utøverne til å reagere optimalt, mener Din et al. (2009) at trenerens adferd må være tilpasset utøverne slik at de er mottagelige for instruksene som blir gitt. Trenerens bevissthet på sin egen rolle og de muligheter rollen gir, er viktig for at treneren skal få utnyttet sitt eget og sine utøvers potensialer maksimalt. Bridges og Roquemore (1996) støtter Din et al., og understreker at lederskap er en prosess hvor påvirkning og inspirasjon er veien til entusiasme. Entusiasme kan igjen resultere i at utøverne når sine mål. De hevder videre at lederskap ligger til grunn for suksess eller fiasko. I en studie av Eys, Carron, Beauchamp og Bray (2003) var de utøvere som forsto sine egne ansvarsområder i laget mer tilfredse enn de som opplevde tvetydighet i hva som var deres ansvarsområde. Ifølge Eys et al. (2003) var kommunikasjonen mellom trener og utøvere avgjørende for utøvernes forståelse. De fremhever at trenerens kommunikasjon må være tydelig og klar, samt inneholde positive instruksjoner. Når kommunikasjonen er preget av dette, vil det skape økt tilfredshet med å være en del av laget

Å være en suksessfull trener er en utfordring. Suksess i trenerrollen innebærer mye mer enn bare å vinne. Martens (1975) mener en suksessfull trener kan forbedre utøvers ferdigheter, lære utøvere gleden av å konkurrere og få utøvere til å føle seg vel både på og utenfor banen. Videre hevder Martens (1975) at suksessfulle trenere ikke bare har stor kompetanse innen

idrett, men at de også evner å lære bort og modellerer ferdigheter som kreves og trengs for et suksessfullt liv i samfunnet. Det å bidra til tilfredshet blant utøverne viktigjøres også av Martens (1975), det bør styre hvordan trenerrollen utføres.

Hovedformålet med studien var å undersøke i hvilken grad treneresadferd har innvirkning på utøvers tilfredshet. Jeg tok for meg; Leadership Scale of Sports (LSS) sine fem treneradferder (Trening og instruksjonsadferd, Autokratisk adferd, Demokratisk adferd, Positiv feedback, Sosialt støttende adferd). Samtidig ønsker jeg også å se på hvordan påvirkningen er i kampsituasjon, så da benyttet Negativ aktiverings adferd fra Coaching Behavior Questionnaire (CBQ). For å undersøke dette opp mot tilfredshet hos utøvere, brukte jeg deler av skjemaet Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). Fra ASQ ble tilfredshet med Strategi, Personlig behandling, Individuell prestasjon og Utnytting av talent, de variablene jeg la vekt på.

Valget falt på bakgrunn av to hypoteser jeg har dannet meg; ”*Konstruktiv kritikk under kamp, bidrar til økt tilfredshet med tanke på individuell prestasjon*”, og ”*En kombinasjon av flere treneradferder vil gi de mest tilfredse utøvere, med spesielt hensyn på Strategi valg, og Personlig behandling*”

Treners egenskaper

Kommunikasjonen mellom trener og utøvere trekkes frem av flere (Carron & Hausenblas, 1998; Sullivan & Gee, 2007) som avgjørende viktig i forhold til målsettingsarbeid, samarbeid, teambuilding, status, lederskap og konflikthåndtering. Sullivan og Gee (2007) mener til og med at uten god kommunikasjon mellom deltakerne i en gruppe, eksisterer ikke gruppa som en psykologisk enhet det er kun en samling av individer. Det kreves, i følge Marten (1975), at dersom laget skal oppleve en følelse av tilfredshet, må treneren være bevisst på sin egen verdi som leder. Det gjelder teknisk, taktisk, fysisk, psykologisk og sosialt.

Det å være leder innebærer, i følge Giske (2009), mange ansvarsområder. For å bekrefte dette har han satt opp følgende punkter:

- *Ledere sørger for en retning. De setter mål ut fra en visjon om fremtiden.*
- *Ledere bygger opp et psykologisk og sosialt klima som fremmer en bestemt oppførsel. Oppførselen fører frem til målet. I Idrettsnorge bruker vi gjerne ordet "vinnerkultur" for å betegne dette.*
- *Ledere inspirerer gruppemedlemmer til å arbeide målbevisst mot gruppens mål.*
- *Ledere konfronterer medlemmer når problemer i gruppen oppstår.*
- *Ledere formidler verdier. Dette uttrykkes gjerne ved at ledere meddeler sin livsfilosofi, trenerfilosofi og spillfilosofi.*
- *Ledere kommuniserer. Dette er helt nødvendig for å ivareta de fem andre punktene.*

Konsekvenser av treneradferd

For å kunne oppnå de resultater en ønsker er det viktig at samholdet og respekten mellom trener og utøver er til stede. En god relasjon er nødvendig for at prestasjonsrelaterte målsetninger skal nås. Forholdet utøverne seg imellom bør være preget av mestringstro forklarer Høigaard (2008). Graham Taylor (2004) som er en fotballtrener mener det viktigste er å skape et positivt og konstruktivt arbeidsmiljø der interaksjonen mellom utøverne og treneren fungerer. Tilsvarende hevder Potrac og Prudy (2004) og fremhever at relasjonen mellom trener og utøver må være på plass for at tillit og respekt skal eksistere. Noe av det mer essensielle en trener gjør, er å opprette en god kjemi \ kontakt med sine utøvere. Når en har et godt miljø, har en ofte en god kohesjon. Kohesjon kan beskrives som den tiltrekningskraft gruppen utøver på sine medlemmer (Høigaard, 2008). Når det er god samstemmighet i gruppa eller laget, ting flyter som det skal og resultatene forekommer, skyldes det ofte god kohesjon og et godt motivasjonsklima. Eggen (2006) hevder at motivasjonsklima utvikles ubevisst og bevisst gjennom samhandling og kommunikasjon på og utenfor treningsfeltet. Høigaard (2008) mener at måten treneren strukturerer og legger opp treningen, og hvor mye medlemmene får være med på å bestemme selv, danner et grunnlag for hvorledes motivasjonsklima i gruppen er.

Kommunikasjon

"You've got to recognise that those twenty people in front of you will have different ways of learning. Some can take it in straight away just by listening to what you say. However, just because I believe in a certain thing and I have pictures in my mind of how it's going to happen doesn't mean all the players do. So, I need to transfer these thoughts to the players realizing that they all have different learning rates and preferences."(Potrac & Prudy, 2004, s. 26)

Både Taylor (2004), Potrac og Prudy (2004) fremhever hvor viktig det er å ha en god kommunikasjon med spillerne. De presiserer at uten god kommunikasjon det er det vanskelig å få gitt de instruksjoner som må til for å få laget til å reagere slik en ønsker. For å kunne være i stand til å oppnå en gunstig kommunikasjonsstatus, er det viktig å gå tilbake til det grunnleggende, mener Taylor (2004). Potrac og Prudy (2004) mener at i det grunnleggende legges det vekt på hvordan man skal oppføre seg som trener i forhold til utøverne, hvordan man skal fange deres oppmerksomhet ved å unngå distraksjoner, og hvordan man må tenke på dem man kommuniserer med. Videre hevder Potrac og Prudy(2004) at alle små bagateller blir til en stor distraksjon dersom man ikke har dem i tankene.

En metode for å stimulere forståelse av trening og de oppgaver som foreligger, er nettopp det å gjøre ting enkelt, hevder Taylor (2004). Han mener at det øker spillernes evne til å utrette oppgaver, dersom man klarer å legge opp treningen og kommunikasjonen etter et enkelt mønster. Å forklare momenter og delmomenter grundig og enkelt, vil gi resultater (Taylor (2004)). Videre skriver Taylor (2004) at han er mot den moderne tendensen til å overkomplisere spillet. Han mener at å øke selvfølelsen for spillet og forstå og mestre enkle, men kamplike situasjoner, vil til slutt gi en naturlig økning i ferdigheter, både mentalt og fysisk.

Det er lettere å gjenkjenne seg i situasjoner dersom man kjenner til de forskjellige kommunikasjonsdelene, mener Høigaard (2008). Det er, i følge han, vanlig å dele inn i tre kategorier: enveiskommunikasjon, toveiskommunikasjon og falsk toveiskommunikasjon

1. Enveiskommunikasjon er en samtaleform der sender kommuniserer til mottager uten å gi vedkommende mulighet til å kommunisere tilbake. Dette er en monolog, som blir brukt mye innen idrett. Spesielle bruksområder er de situasjonene hvor et tidsaspekt spiller en rolle.

Et eksempel kan være timeoutsituasjoner, eller i garderoben rett før kampstart. Situasjoner i slike tilfeller kan også kalles peptalk.

2. Toveiskommunikasjon er en åpen dialog mellom to parter. Her stilles spørsmål fra en part så vel som fra den andre parten. Begge parter deltar på like premisser i dialogen. Denne typen dialog finner man overalt, alltid. Når to personer kommuniserer i dagligdagse situasjoner, eller når en trener holder et spillermøte, kommuniserer på treningsfeltet eller gjennomgår taktikken for neste kommende kamp
3. Falsk toveiskommunikasjon er en monolog med muligheter for korte svar. Dette er en bekræftende måte å kommunisere på. Trener gir beskjed og utøver bekrefter med enkle ja- \ nei fraser. En interaksjon mellom trener og utøver underveis i en kamp kan være et eksempel på slik kommunikasjon.

Enoksen (2002) hevder at kommunikasjonen mellom trener og utøver bør være åpen og gjensidig forpliktende. Det er først da en kan skape trygghet og forståelse mellom partene i en trener - utøver dyade. Personkjemien blir enklere å få til å stemme med en åpen dialog, og dersom personkjemien stemmer vil det skape et grunnlag for bedre samarbeid over tid mener Enoksen(2002). Videre påpeker han at enkle holdninger og normer bør følges dersom samarbeidet skal fungere. Enoksen (2002) mener tillit, åpenhet og trygghet mellom partene er noe som utvikles gjennom en lederstil preget av viktige elementer som fasthet, autoritet, realisme, fagpedagogisk kompetanse og fleksibilitet. Han viser til at trenere ofte blir vurdert som en viktig samtalepartner og kontaktperson, og tillitsforhold mellom trener og utøvere må derfor etableres. Oppmuntring og selvtilit gjennom kommunikasjon er, i følge Enoksen (2002), viktige faktorer en trener bør ha i sitt repertoar. Han nevner også at trenerens kompetansenivå, både trenings- og kommunikasjonsmessig, bør tilrettelegge for en progresjon hos utøver på trening og i konkurranser.

”Good communication is the essence of good coaching” (Lynch, 2001, s.33).

Lynch (2001) er langt på vei enig med mye av det Enoksen (2002) hevder om hvor viktig kommunikasjon er for å oppnå en effektivitet. Lynch (2001) viser videre til at det viktigste en som trener gjør for å få et sterkt relasjonsbånd til utøvere, stab og andre som er involvert i treningsopplegget, er å kommunisere effektivt. Å kommunisere effektivt er ikke lett i følge Lynch (2001), men likevel kanskje det viktigste en foretar seg som trener.

”The coach and team who communicate well, on and off the playing field, demonstrate the necessary maturity to get the job done.”(Lynch, 2001, s.33).

Et trygt miljø hvor kommunikasjonen står i fokus vil bedre treningsmiljøet, og derfor gi utøvere bedre mulighet til å kunne prestere og utvikle det idrettslige nivået de besitter, hevder Lynch (2001). Han trekker frem følgende forhold som kan være avgjørende for å oppnå et kommunikativt trygt miljø.

- Høre etter
- Overlevering av beskjed
- Fokuserer på det positive
- Vise og tjene respekt
- Bygge og vedlikeholde tillit
- Vise medfølelse

Isberg (1997) velger å trekke frem enkelte punkter som forklarer hvordan man skal få andre til å gjøre som man selv vil. Disse punktene stemmer med det Lynch (2001) hevder. Under følger noen av Isbergs utvalgte punkter:

- Være en god lytter
- Gi konstruktiv kritikk
- Skal noen kritiseres, gjør det ”en til en”
- Skal noen berømmes, gjør det så alle hører det
- Ytre dine ønsker i form av forslag eller oppmaning
- Forsikre dine valg med din assistenttrener
- Bruk positivitet
- Gjør du feil som trener, innrøm det
- Vis tillit til spillerne dine, og at du forventer det beste av dem
- Vær nøye med hva du sier og hvordan du snakker (Isberg, L. 1997,s.23-24)

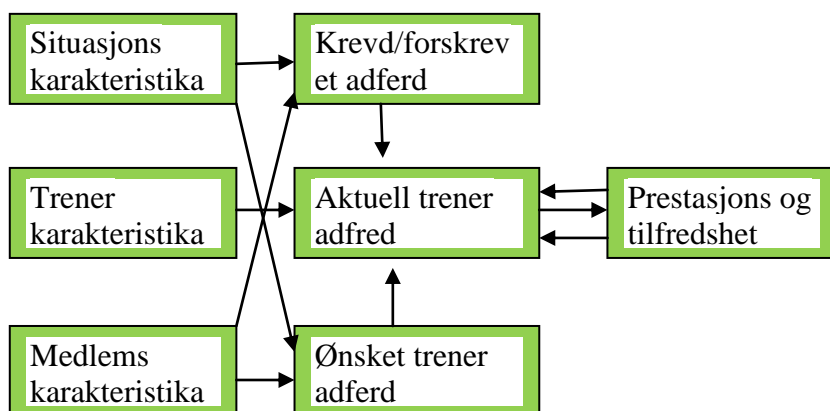
Chelladurai`s multidimensjonale lederskapsmodell

Chelladurai er, i følge Horn (2008), den som har konstruert den multidimensjonale lederskapsmodellen. Dette gjorde han for å skape en ramme rundt identifiseringen og spesialiseringen av effektiv lederskapsadferd i spesifikke sportssituasjoner (Horn, 2008). Denne modellen er spesielt laget for idrett, og er, i følge Høigaard (2008), en hyppig brukt modell for forskning innen idrettledelse. Chelladurais modell beskriver hvordan lederskap er en interaksjonsprosess mellom ulike faktorer. Høigaard (2008) beskriver hvordan tilfredshet og prestasjon er et resultat av tre forskjellige treneradferder. Disse er igjen påvirket av karakteristika gitt av situasjonen, treneren og medlemmene.

Alle tar utgangspunkt i prestasjonen og tilfredsheten til medlemmene i følge Horn (2008). Det som gjør at akkurat denne modellen klarer å beskrive adferden slik den gjør, er de tre variablene som måler interaksjonen i lederadferden som resulterer i en prestasjonsfunksjon. De tre adferdene som er med i modellen er krevd adferd / foreskrevet adferd (required behaviour), aktuell adferd (actual behavior) og ønsket adferd (preferred behaviour), Horn(2008).

”In more recent writings, Chelladurai has added feedback loops that suggest that a coach`s actual behavior may be influenced by his or her athletes`level of satisfaction as well as their performance.” (Horn, 2008, s.241)

Figur: 1



Figur1.

”Modellen indikerer at utøvernes tilfredshet og prestasjon er et produkt positivt korrelert til graden av samsvar mellom tre kategorier av treneratferd (foreskrevet treneratferd, treneratferd foretrukket av utøverne og trenerens personlige (aktuelle) atferd). I følge Chelladurai (1990) er det en forutsetning for optimal prestasjon og tilfredshet at de tre ulike kategoriene treneratferd er i overensstemmelse med hverandre” (Enoksen, 2002, s.1)

Treneradferd i kampsituasjon

Percival (1971) forsket på 382 idrettsutøvere innen 24 forskjellige idretter, hvor han fokuserte på tilbakemeldinger fra utøverne. Alle idrettene var på konkurransenivå. Han fant ut at det var en sammenheng mellom hvordan utøverne responderte kritisk til forskjellige emner. Funnet hans viser at emner som er trenerrelaterte og omhandler trenerens oppførsel, påvirker utøverne til å tenke og gi en kritisk respons til opptrenden. Trenerens manerer, trenerens emosjonelle tilstand, trenerens verbale presentasjon, og trenerens spenningsnivå er emner som Percival (1971) fant ut hadde en sammenheng. Dette er også emner som Smoll og Smith (1989) har med i sin lederskapsmodell (se figur2).

Fig: 2

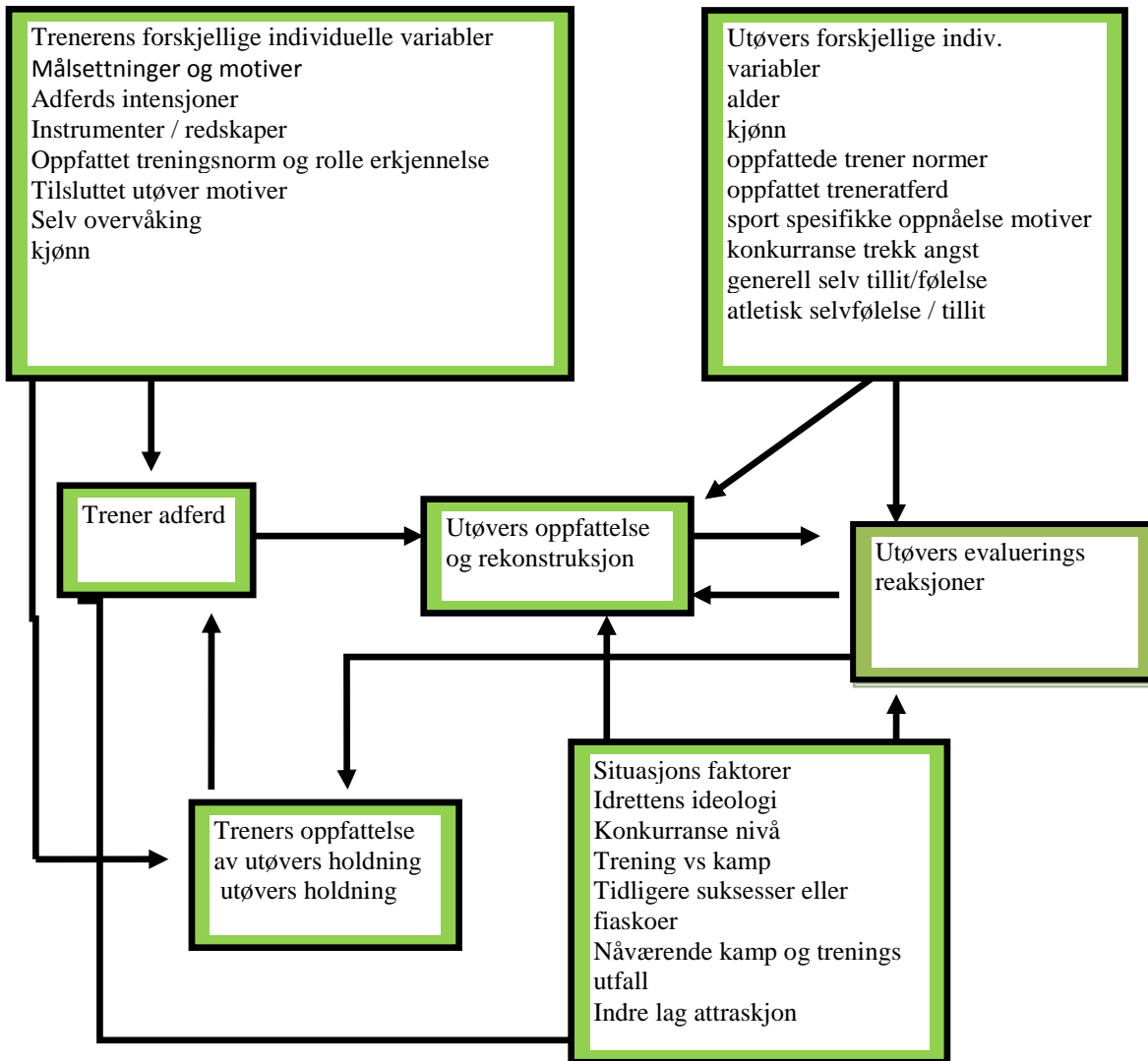


Fig2: Smoll & Smith`s lederskapsmodell fra 1989

Kamp er den store testen hvor lag får testet sine kompetanser mot andre. Det er i slike situasjoner enkeltindividets ferdigheter blir testet. I kampsituasjon har utøvere press på seg til å skape resultater, og at dette presset kan virke inn på prestasjonen, samt følelsen ovenfor lagkamerater og opplevelsen av treneren som leder er kanskje ikke utenkelig

I kampsituasjoner er alt annerledes enn på treningsfeltet, da kampsituasjonen er selve høydepunktet. I kamp får laget en bekreftelse på sitt eget nivå basert på det faktiske resultatet. Det er mye spenning, nerver, glede og konkurranseinstinkt involvert. Trenerens kompetanse og lederadferd vil vise seg verdig eller uverdig. For å fange opp hvorledes trenerens adferd blir evaluert og hvilken påvirkning den har på utøvere i slike situasjoner, ble spørreskjemaet Coaching Behaviour Questionnaire (CBQ) konstruert av Williams og Kenow. Det som er spesielt med CBQ er at den tar for seg lederadferd i slike kampsituasjoner.

“The game outcome and the athletes` competitive trait anxiety (CTA) influence athletes perceptions and evaluation of their coach game behavior.”

(Williams et al. 2003. S 18.)

I forskningen til Williams et al. (2003), hevder de at ledereffektivitet er et resultat av lederadferd og hvordan spillerne oppfatter sin leder. De mener videre at spillernes trekkangst, kognitiv- og somatisk-angst, grad av selvtillit og tilfredshet med treneren er avgjørende i forhold til spillernes oppfatning og evaluering av treneradferden (Williams et al. 2003). Det interessante er hvorledes faktorene som Williams et al. (2003), nevner har likheter til elementer som kan påvirke utøvere under kamp. Med disse elementene forklares litt av hvorfor vanskeligheten med å oppfatte og evaluere treneren kan være stor for enkelte utøvere.

Metode

”Metode er snevert definert som den håndverksmessige siden av vitenskaplig virksomhet, eller mer presist læren om de verktøy som kan benyttes for å innsamle informasjon”

(Halvorsen, 1996. s-3)

Metode er en systematisk måte å undersøke fenomener på. Det handler om å skjerpe sansene omkring det temaet en ønsker å vite mer om. Metode er læren om datainnsamling, og ved kunnskap om metoden lærer en seg å samle inn data, bearbeide, organisere, analysere og tolke fakta på systematiske måter. Halvorsen (1996, 2003) mener at metode er en måte for å finne frem til ny kunnskap. Dersom metoden kan etterprøves, og det samstemmer med første resultat, er metoden valid, mener Halvorsen (1996). Halvorsen (1996, 2003) trekker frem to ulike metoder for forskning: 1. Kvalitativ forskning, som er data i tekstform (for eksempel intervju). 2. Kvantitativ forskning, som er forskning på harddata (tall). Mange av de opplysninger som blir samlet inn under innsamlingsprosessen, er data som kalles for ”ikketallbare opplysninger”. Når en skal velge metode er det viktig, i følge Halvorsen (1996, 2003), at forskeren vet hva som skal forskes på og hvordan resultatet kan oppnås. Det er ved hjelp av riktig metodevalg en kan oppnå de resultatene som er valide. Halvorsen (1996) sier at de forskjellige ”ikketallfestbare opplysningene” blir analysert kvantitativt ved at de blir omgjort til tallkoder (harddata). Veldig ofte blir slik data samlet inn ved bruk av Likertskala, i forskjellige størrelser. Denne skalaen blir brukt som et subjektivt måleinstrument, og fungerer godt til formålet, i følge Halvorsen (1996).

Spørreskjema

Spørreskjema er en meget vanlig forskningsmetode. Det er enklere å få tak i mange undersøkelsesenheter enn ved for eksempel intervju. I følge Halvorsen (1996) er det viktig at spørreskjemat er ”selv- selgende”, at layouten er godt gjennomført slik at spørreskjemaet ikke misstolkes av kandidaten. En av grunnene til at det er enklere metode, mener Halvorsen (2003), er avstanden man kan ha til objektene. Man kan spare en del tid ved bruk av spørreskjema, siden flere kandidater kan utfylle skjemaet samtidig.

Skjemaet må være selvforklarende. I forhold til et observasjonsstudie, vil en ved bruk av spørreskjema kunne fange opp flere detaljer ved flere utøvere.

Fordeler og ulemper ved spørreskjema

Spørreskjema har følgende fordeler:

- - avstand blir nesten ubetydelig
- - stort utvalg kan samles inn uten at innsamlingsperioden blir spesielt lengre
- - spørreskjema kan gjøres anonymt

Ulemper ved bruk av spørreskjemaer:

- - forskeren har liten kontroll på selve besvaringsprosessen

Min metodiske tilnærming

Undersøkelsen er en delstudie i Group Research Project in Sport, som er et forskningsprosjekt leder at av førsteamanuensis Rune Høigaard, ved Universitetet i Agder. I min masteroppgaver benytter jeg meg av deler av datamaterialet. Jeg benytter en kvantitativ forskningsmetode med harde data, og skal finne svar ved hjelp av hypotesetesting og vurdering av teoriens holdbarhet. Datainnsamlingen foregikk uten nærhet til forsøkspersonene og ved hjelp av et strukturert spørreskjema. Metoden er etterprøvbare og svarene ble kodet, analysert og tolket ved presisjon. Denne måten å forske på mener Halvorsen (2003) er klart innenfor en kvantitativ metode.

Utvalg

110 kvinnelige eliteserie spillere i håndball (Postenligaen) har deltatt i undersøkelsen. Gjennomsnittsalder var 22.8 år og standardavviket var på 4.0 år. Utøverne kommer fra 10 forskjellige lag og gjennomsnittlig 11 spillere fra hvert lag deltok med en variasjon fra 8 -11 spillere.

Fremgangsmåte

I Postenligaen er det tolv lag. Hver av de tolv lagenes respektive trenere ble kontaktet via telefon for å finne ut om de ønsket å delta i dette prosjektet. Totalt svarte 10 lag at de ønsket å delta. Spørreskjemaene ble sendt ut til de lagene som ønsket å delta og treneren fikk hovedansvaret for å administrere datainnsamlingen. For at datainnsamlingen skulle bli så lik som mulig, ble det sendt ved et skriv om prosedyren. Alle spillerne fikk en egen konvolutt for det ferdig utfylte spørreskjemat, den skulle også forsegles før den ble gitt videre til treneren, slik at anonymiteten ble opprettholdt.

Lagene ble undersøkt i løpet av en fireukersperiode fra november til desember 2008. Tidspunktet ble valgt siden lagene på denne tiden var godt i gang med sesongen og hadde spilt mange kamper. Lagene hadde altså tillært seg kunnskap om hvordan de lå an på tabellen og hvilke kvaliteter de respektive lagene hadde.

Data ble samlet inn i henhold til UIA sine prosedyrer vedrørende innsamling av data. Detaljert informasjon om datainnsamlingsprosedyren ble gitt på spørreskjemaets første side. Alle svarene ble behandlet konfidensielt, slik at man ikke kan identifisere personer i den senere rapporteringen av resultatene.

Trenerens lederatferd (LSS)

Leadership Scale of Sport (LSS) (Chelladurai & Saleh 1980) er benyttet for å måle trenerens lederatferd. LSS består av 40 items og måler fem ulike kategorier av treneratferd.

Trening og instruksjonsadferd (13 items) (TI) (α :.88); adferd som har fokus på å bedre utøverens prestasjoner gjennom å legge vekt på trening og instruksjon for å forbedre ferdigheter, teknikk, taktikk o.l. Et eksempel på et item: *Den instruksjonen jeg har fått fra treneren gjennom sesongen.*

Autokratisk adferd (fem items) (AA) (α :.88); adferd som har fokus på oppførsel som involverer uavhengige valg, avgjørelser og autoritet. Et eksempel på et item: *Planlegge relativt uavhengig av spillerne.*

Demokratisk adferd (ni items) (DA) (á:84); henholdsvis oppførsel som inkluderer lagmedlemmene i valg og avgjørelser. Valgene er i samsvar med lagets mål og felles målsetninger både i kamp og trening. Et eksempel på et item: *Spør om spillernes oppfatning når det gjelder det taktiske opplegget før spesielle kamper.*

Positiv feedback (fem items) (PF) (á:75); henholdsvis oppførsel som styrker spillere ved å anerkjenne og belønne dem ved gode prestasjoner, mental oppbygging ved skryt, etc. Eksempel på et item: *Forteller det til spilleren når han virkelig har gjort en god jobb.*

Sosialt støttende adferd (åtte items) (SSA) (á:77); henholdsvis oppførsel som viser karakteristisk bekymring / medfølelse for lagets medlemmer på og utenfor trenings-, og kampfeltet. Et eksempel på et item: *Oppmuntret til fortrolige og uformelle relasjoner til spillerne.*

Resultatet av dette blir målt ved hjelp av en fem punkters Likertskala, som inneholder valgene; 1-aldri, 2-av og til, 3-noen ganger, 4-ofte, og 5-alltid.

Treneratferd i kamp

For å undersøke hvordan spillere oppfatter og reagerer på trenerens adferd i kamp ble Coaching Behavior Questionnaire (CBQ) (Williams et al. 2003) benyttet. CBQ består av 28 items, hvorav 21 av disse går direkte på treneradferd, og de resterende syv itemene er kamouflasje-avledende spørsmål som ikke benyttes i forhold til treneratferd. CBQ måler to aspekter ved trenerens adferd under kamp. I denne studien velger jeg kun å fokusere på aktiverende adferd.

Negativt Aktiverende adferd (á:87): Denne skalaen måler i hvilken grad trenerens atferd aktiverer negative følelser hos utøvere. Det er adferden til treneren på sidelinjen som skaper en direkte reaksjon hos utøveren. Et eksempel er: *Min treners oppførsel i kamp får meg til å føle meg anspent og nervøs.*

Respondentene skal ta stilling til de ulike utsagn /spørsmål på en Likert-utformet skala fra en til fire, og inneholder valgene: 1-veldig uenig, 2-uenig, 3-enig, og 4-veldig enig i de ulike utsagnene. Dvs. desto høyere skåre desto mer av den adferden som måles blir vist. I denne studien er en redusert versjon av CBQ benyttet. Dette for å redusere intervjuguidens omfang.

Utøvertilfredshet

Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ) (Chelladurai & Reimer, 1997) er benyttet for å undersøke utøvertilfredshet. ASQ består av 56 items og måler 15 underkategorier av utøvertilfredshet. I denne studien benyttes fire av tilfredshetskategoriene:

Individuell Prestasjon (tre item) (á:83): Måler utøvers tilfredshet med egen prestasjon. Et eksempel: *I hvilken grad jeg har nådd mine mål denne sesongen.*

Utnytting av talent (fem item) (á:91): Måler hvor tilfreds utøverne er med hvordan treneren bruker / utnytter deres talent i forhold til å oppnå sitt maksimale potensial. Et eksempel: *I hvilken grad mine ferdigheter blir brukt.*

Strategi (seks item) (á:92): Måler utøvers tilfredshet med trenerens taktiske og strategiske valg. Et eksempel: *Hvordan treneren gjør endringer i kamp.*

Personlig Behandling (fem item) (á:95): Måler utøvers tilfredshet med treneradferdene som har direkte individuell effekt, og som samtidig har en indirekte effekt på lagutviklingen. Et eksempel: *Trenerens lojalitet ovenfor meg.*

Trening og instruksjon (tre item) (á:88): Måler utøvers tilfredshet med treninger og instruksjoner. Et eksempel: *Den instruksjonen jeg har fått fra treneren gjennom sesongen.*

Vurderingene av de ulike itemene gjøres på en Likert-utformet skala. Rangert fra en til syv, hvorav en er ekstremt fornøyd, fire er midt punktet og syv er moderat fornøyd.

Resultat

Statistiske analyser:

For å gjennomføre de statistiske analysene ble Statistical Package for Social Science (SPSS) Windows versjon 17.0 benyttet. Gjennomsnitt, standardavvik, og interkorrelasjon for variablene presenteres i tabell 1.

Som tabell 1 viser er det er signifikante korrelasjoner mellom de forskjellige treneradferdene (Sosialt støttende adferd, demokratisk adferd, og negativaktiveringsadferd) og tilfredshets kategorien Personlig behandling. Samtidig viser tabellen at Autokratisk adferd ikke er signifikant korrelasjon på Personlig behandling.

Videre viser tabellen at Trening og instruksjon, Sosialt støttende, Positiv feedback og Demokratisk adferd er signifikante og korrelerer positivt med utøvernes tilfredshet på Strategi, mens Negativ aktiveringsadferd og Autokratisk adferd er signifikante i og korrelerer i negativ retning.

Tilfredsheten ved Trening og instruksjon: Sosialt støttende adferd og Demokratisk adferd er signifikant positive, mens Negativ aktiveringsadferd er signifikant negativ, og her ser vi igjen at Autokratisk adferd ikke er signifikant, men vi ser en tendens til negativ retning i korrelasjonen.

Korrelasjonen mellom treneradferdene og Utnyttning av talent, kommer også godt frem i tabellen. Autokratisk adferd ikke er signifikant. Sosialt støttende adferd og demokratisk adferd er signifikante i positiv retning, mens negativaktiverings adferd er signifikant negativ.

Tabell 1. Gjennomsnitt, Standard Avvik, og Interkorrelasjon mellom alle hovedvariabler

	á	N	M	SA	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Trenings- og instruksjonsadferd	88	110	3.5	.66	.538**	.695**	.039	.287**	-.339**	.492**	.251**	.298**	.547**
2. Sosialt støttende adferd	77	110	2.8	.63		.408**	.041	.372**	-.142	.405**	.131	.231	.449**
3. Positiv feedback	75	110	3.6	.68			-	.402**	-.444**	.450**	.228*	.266**	.633**
							.012						
4. Autokratisk adferd	42	110	2.9	.63				-.244*	.076	-	-.046	-.088	-.053
										.248**			
5. Demokratisk adferd	84	110	3.1	.66					-.475**	.404**	.172	.255**	.339**
6. Negativ Aktiverende adferd	87	110	2.0	.70						-	-	-	-
										.490**	.362**	.462**	.622**
7. Strategi	92	109	4.7	1.2							.446**	.568**	.573**
8. Individuell prestasjon	83	109	4.5	1.3								.681**	.381**
9. Utnyttning av talent	91	109	4.5	1.4									.593**
10. Personlig behandling	95	110	5.1	1.4									

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

For å undersøke effekten av de seks treneradferdene (trenings- og instruksjonsadferd, sosialt støttende adferd, positiv feedback, autokratisk adferd, demokratisk adferd, og negativ aktiveringsadferd) på utøvernes tilfredshet med; Utnyttelse av talent, Individuell prestasjon, Personlig behandling og Strateg ble fire multipl regressjonsanalyser gjennomført. (tabell 2)

Tabell 2
 Multippel regresjonsanalyse.

Variabel	Tilfredshet med individuell prestasjon	Talent utnyttelse	Personlig behandling	Tilfredshet med strategi
	β	β	β	β
Trening og instruksjonsatferd	.150	.133	.044	.250*
Sosialt støttende atferd	.023	.137	.281**	.211*
Positiv feedback	-.009	-.059	.338**	.024
Autokratisk atferd	-.039	-.077	-.065	-.235**
Demokratisk atferd	-.059	-.049	-.162*	.016
Negativ aktiveringsatferd	-.339**	-.440**	-.489**	-.335**
F	3.076**	5.767**	27.825**	13.810**
R ²	.153	.253	.618	.448

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

Analysen viser at de seks treneradferdene står for 15,3 prosent (R²) av variasjonen for individuell prestasjon, 25,3 prosent (R²) av variasjonen for talentutnyttelse, 61.8 prosent (R²) av variasjonen for personlig behandling, og 44,8 prosent(R²) for variasjonen for tilfredsheten ved strategi.

Det var flere av de uavhengige variablene som var signifikant unike bidragsyttere. For Individuell prestasjon er Negativ aktivering en unik negativ bidragsyter som fører til at tilfredsheten synker (sig. .01). Videre så er også Negativ aktivering en unik negativ bidragsyter til variabelen Utnytting av talent (sig. .01). Personlig behandling har fire signifikante unike bidragsyttere, her viser resultatet at Sosial støtte og Positiv feedback bidrar i positiv retning signifikant på .01 nivå. Mens Demokratisk adferd (sig. .05) og Negativ aktivering (sig. .01) bidrar i negativ retning. For tilfredsheten med Strategi er Trening og instruksjon (sig. .05), og Sosial støtte (sig. .05) positive bidragsyttere. Autokratisk adferd og Negativ aktivering er her begge unike negative bidragsyttere med et signifikansnivå .01.

Her ser vi for eksempel hvordan positiv feedback er med på å bidra til at tilfredsheten med personlig behandling, virker i positiv retning, hele 33.8% forklarer denne.

I tillegg ser vi også hvordan fokus på trening og instruksjon er med på å forklare hvordan tilfredsheten innen alle fire avhengige variablene blir positive. Spesielt for tilfredshet med strategi (25%) og fornøydhhet med individuell prestasjon forklares med 15%.

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke i hvilken grad det er en sammenheng mellom treneradferd og ulike aksepter ved utøvertilfredshet blant kvinnelige eliteseriespillere i håndball. Jeg har sett nærmere på hvordan utøvertilfredsheten er på felter som; Strategi, Talent-utnyttelse, Personlig behandling, og Individuell prestasjon.

Ved å ta for seg disse tilfredshetsvariablene og korrelere dem opp mot LSS og CBQ, kunne jeg finne ut informasjon om treneradferd generelt og hvorledes adferdene blir oppfattet i kampsituasjoner. Denne prosessen gav resultater, og ut av dem fant jeg ut hvilke faktorer som forklarte mest ved tilfredsheten til de varierte adferdene til LSS og CBQ.

Trening og instruksjons adferd

En trener som fokuserer veldig på trening og instruksjon i sitt treneryrke, kan være en forklarende trener som vektlegger prinsippet ”øvelse gjør mester”. Ved bruk av denne treneradferden vil utøverne føle en generell positiv tilfredshet med de forskjellige variablene. Dersom det er fokus på trening og instruksjon, viser en korrelasjon på .547** at utøverne er tilfreds med hvordan de føler seg personlig behandlet. Videre ser vi at med et slikt fokus resulterer det i tillegg mot Strategi med en korrelasjon på .492**, som viser høy grad av utøvertilfredshet på trenerens bruk og valg av strategier under kamp og trening. Dette har også en effekt på hvordan tilfredsheten er på Individuelle prestasjoner med en korrelasjon på .251**. Korrelasjonen på .298** viser at utøverne føler deres talent blir utnyttet. Ved fokus på trening og instruksjon ser vi helt tydelig at spillergruppa/utøverne reagerer positivt, og at deres tilfredshet med denne adferden uttrykkes positivitet i alle ledd som ble testet. Tilfredshet med feedback korrelerer med .695** og sosialt støttende adferd korrelerer med .538**. Alle verdiene er signifikante på $p < .01$ nivå.

En forklaring på disse resultatene kan være at trenere, ved fokus på trening og instruksjon, skaper en trygghet i lagets roller og rollemønstre. Spillsekvenser og strategier er trent inn på forhånd. Dette kan skape en trygghet og tilfredshet gjennom at utøverne vet hvordan og på hvilket tidspunkt bevegelser i kamp skal utføres. Det blir en samkjøring blant utøverne som skaper resultater. Nils Arne Eggen hevder i boka Godfoten (2006) at han brukte en slik treneradferd, hvor han "kokte" ned spillsekvenser og fikk laget til å samhandle i forutbestemte rytmer og gjennomføre bestemte angrepsmønstre. Dette hevder Eggen (2006) skapte en trygghet og suksess i Rosenborg under den tiden han trente laget. Å trene økologisk, med "reelle" spillsekvenser og fokus på det, skaper tilfredse utøvere i håndball. En tilfreds utøver vil yte høyere innsats enn en utilfreds utøver. (Eys et al:2003, Riemer, Chelladurai, 1998)

Når utøvere kontinuerlig trener på å mestre ferdigheter, er det i følge Roberts og Ommundsen (1996) en konsekvent link mot et oppgaveorientert miljø. De hevder at hensikten med idrett er å fostre mestring, samarbeid og sosialt ansvar. Et slikt treningsmiljø, med utgangspunkt i trening og instruksjons adferd, vil skape et oppgaveorientert miljø som i følge Duda, Chi, Newton, Walling & Catley (1995) vil resultere i økt idretts glede, rapportert tilfredshet og økt indre interesse for idrett.

Sosialt støttende adferd

Å vektlegge sosial støtte, skaper en trener med fokus på hver enkelt utøver. Elementer som positiv feedback blir sentralt i under et slikt adferdsmønster. Derfor er det noe vanskelig å skille mellom sosialt støttende adferd og positiv feedback-adferd. Når treneren velger å fokusere på sosial støtte, vil dette medføre en slags følelse av tilhørighet i gruppa. Hver enkelt blir sett og innlemmet i spillergruppa. Gruppa kan bli som en familie, med gjensidig respekt og tro på hverandre. Sosial støttende adferd er ifølge Vealey og Chase (2008) en meget effektiv adferd som skaper trygghet og selvtillit hos utøvere.

De hevder at overtaling og sosial støtte er det beste verktøyet til å motvirke bekymringer. Videre forklarer de at sosial støtte ofte skaper større trygghet hos kvinnelige trenere og blir oftere brukt av dem. Når treneren fokuserer på sosial støtte, viser resultatene at utøvertilfredsheten med strategivalgene korrelerer med .405**. Videre ser vi en korrelasjon på .131 ved tilfredshet med individuell prestasjon. Denne korrelasjonen er positiv, men ikke signifikant. Den indikerer at utøverne er tilfreds med prestasjonene sine, siden det er en positiv retning på korrelasjonen.

Tilfredsheten ved utnytting av talentet har en korrelasjon på .231, som indikerer en positivitet. Heller ikke denne er signifikant. Ved fokus på sosial støtte skiller tilfredsheten ved personlig behandling seg ut med en korrelasjon på .449**.

Dette resulterer i en generell tilfredshet, men med enkelte litt mer tvilsomme variabler. Hovedsakelig virker det som det er en trend blant utøverne, hvor for mye fokus på sosial støtte kan skape en slags ”uvirkelig” triviell glød i gruppa. At tilfredshet med strategi og personlig behandling står frem, er nok ikke unaturlig. Når treneren vektlegger sosial støtte på treninger og i kamp, er det naturlig å tenke seg at spillerne blir tatt med på de viktigste valgene som blir gjort. Dersom det skal være en positiv sosial stemning i gruppa, kan det tenkes at spillerens valg og ønsker blir hørt. Dette fører til at spillergruppa selv er med på å legge strategien, og kan da heller ikke være spesielt misfornøyd med de strategiske valgene som blir gjort. Med hensyn på personlig behandling, er det dette som står i fokus hos en trener med sosialt støttende adferd. Treneren ønsker å oppnå at utøverne har det bra, og fokusere på nærliggende tiltak som bedrer det sosiale. Hver enkelt spiller får mye oppmerksomhet, og positivitet i tilbakemeldingene fra trener. Slik adferd skaper trygghet i laget. Alle kjenner alle godt og faren for å ”dumme” seg ut blir mindre. Ryan og Deci (2000) hevder at trenere som aktivt bruker sosialt støtte, skaper en følelse av tilhørighet hos utøverne, oppfattelsen av tilhørighet fremmer indre og selvopplevd motivasjon. Det som er litt spesielt er at den individuelle prestasjonen, og følelsen av at talentet blir utnyttet, ikke er like klart til stede. På et elitenivå i håndball er det kanskje slik at det sosiale kommer i andre rekke, og at resultater er viktigere. Disse kvinnene ønsker å bli blant de beste i verden. Dermed krever de sannsynligvis et høyere profesjonelt nivå av treneren. Dersom prestasjonen er dårlig, vil de høre det. Spillerne vet selv om det har gått dårlig, og da vil ikke sosial støtte hjelpe dem. Med en slik treneradferd kan en se for seg at utøverne ikke blir presset nok på trening og i kamp. I og med at det sosiale står i fokus, blir dette viktigere enn resultatene. Samtidig vil økt motivasjon i følge Ryan og Deci (2000) gi høyere innsats.

Positiv feedback

Trenere som vektlegger positiv feedback i sin treneradferd, kan generell tilfredshet i utøvergruppa. Resultatene viser at adferd med fokus på positiv feedback, har en korrelasjon på .450** mot tilfredshet av strategi. Videre ser vi en korrelasjon på .228* ved tilfredshet på individuell prestasjon. Utnytting av talent korrelere med .266** og personlig behandling har en korrelasjon som viser .633**.

Å benytte seg av positiv feedback gir større sannsynlighet for en tilfreds spillergruppe. Det å motta positiv feedback i ung alder er med å skape en høyere fatning av eget kompetansenivå i følge Harter (1999). Videre hevder Harter at barns inder oppfatning av kontroll også øker, barnet blir mer bevisst, uavhengig og står igjen med en mer positiv selvoppfatning. Ut fra resultatene får vi et inntrykk av hvor mye trenerfeedback har å si for utøverne. Trenere som benytter seg av denne adferden gir mye oppmerksomhet til hver enkelt spiller, og konstruktiv kritikk til spillsekvenser og handlinger som skjer i kamp. Trener gir tilbakemeldinger på spillopptredenen kontinuerlig i form av positiv kritikk eller støttende utsagn. Dette viser seg å øke tilfredsheten hos utøverne. Feedback i positiv form kan skape en følelse av å bli sett, korrigeret og respekter på banen. Det kan virke som at utøveren føler det lettere å motta beskjeder fra benken, når beskjeden kommer i form av positiv feedback. Smoll et al. (1993) viser til hvordan positiv, oppmuntrende og støttende feedback, ofte gir utøver et positivt løft i selvtillit. Utøveren føler de har en engasjert trener som følger godt med. I vanskelige situasjoner, og tunge øyeblikk under kamp, kan oppløftende utsagn få spillergruppa til å heve nivået. Utøverne sitter igjen med en følelse av at de er blitt godt personlig behandlet, at talentet deres er blitt brukt og at den individuelle prestasjonen oftere er god enn dårlig. Amorose og Weiss (1998) utførte en test blant barn 6-8 og 12-14 år, hvor de skulle rangere dyktigheten til utøvere. Det viste seg at de utøverne som hadde fått positiv feedback ble rangert høyere enn de som ikke hadde fått det. Denne studien viste at utøvere som mottar positiv feedback har, i henhold til Amorose og Weis (1998), en stor innflytelse på hvordan unge utøvere anser egne ferdigheter. Det er videre ikke unaturlig å anta at dette også kan ha en effekt på eldre utøvere. Det som skiller seg litt ut er hvordan tilfredsheten ved den individuelle prestasjonen er. En kan anta at det er litt forskjellige følelser blant utøverne som skaper resultatet. I forskjellige situasjoner ønsker utøverne ulike tilbakemeldinger. For eksempel dersom laget taper, vil noen ha ønsker om positive tilbakemeldinger på hva som ble

gjort riktig, mens andre ønsker å vite hvorfor det gikk galt. Dette kan være en grunn til at positive tilbakemeldinger oppfattes forskjellig fra individ til individ.

Autokratisk adferd

En trener som benytter seg av autokratisk adferd, er ofte en trener med en plan eller system som han ønsker å tilegne laget. En autokratisk leder er en bestemt leder, som vil styre laget uten alt for mange innspill. To trenere som i følge medienes uttalelser har likhetstrekk med dette adferdsmønsteret er Tom Nordli (norsk fotballtrener, for tiden uten kontrakt) og den russiske landslagstreneren Jevgenij Trefilov.

Resultatet viser at Autokratisk treneradferd har negative korrelasjoner mot alle variabler. Tilfredsheten ved strategi har en korrelasjon på $-.248^{**}$. Dette er den eneste av variablene som er signifikant. Videre ser vi at den negative trenden fortsetter med tilfredshet av individuell prestasjon som korrelerer på $-.046$. Tilfredshet ved utnyttning av talent har en korrelasjon på $-.088$, og følelsen av tilfredshet innen personlig behandling korrelerer på $-.053$. Resultatene viser en klar linje mot negativitet innen tilfredsheten når det gjelder autokratisk treneradferd. Tallene er ikke store, men de viser en klar retning mot negativ stimulering. Autokratisk adferd har den laveste alfa verdien i studien, videre så kan vi fra resultatene tyde at adferden også er den meste negative spesielt inn mot tilfredshet av Strategi. Resultatet er signifikant på .01 nivå. Ryan og Deci (2000), hevder at samværet med betydelige andre kan skape et motivasjonsklima, som kan resultere i økt motivasjon og tro på egne ferdigheter. Videre så viser de også til hvordan betydelige andre kan svekke den samme selvfølelsen og motivasjonsklimaet dersom, evnen til selvvalg/ selvbestemmelsesrett blir fratatt utøveren. Så på bakgrunn av dette bruker Ryan og Deci (2000) disse teoriene til å forklare hvordan en autokratisk treneradferd eller en kontrollerende trener, ved å undergrave utøvers selvbestemmelsesrett, kan forårsake nettopp dette. I henhold til Giske (2009) er det lederes ansvar bygger opp et psykologisk og sosialt klima som fremmer en bestemt oppførsel. Men autokratisk adferd vil fokuset ikke antageligvis ikke leve opp til som kreves av en leder ifølge han, derfor vil en autokratisk adferd stå mot Giskes fundamentale leder forventninger.

At utøverne i denne forskningen misliker autokratisk treneradferd er kanskje ikke så rart. Som nevnt tidligere er det utøvere på elitenivå dette gjelder.

Når en trener benytter seg av en autokratisk lederstil, vil påvirkningsgraden utøverne har på kamp- og treningsopplegg være av minimal karakter. Siden utøverne har flere års erfaring på elitenivå, vil det kanskje være naturlig å tro at spillerne selv ønsker å komme med innspill til hvordan opplegget skal være. Et overraskende moment her er at tilfredsheten ved talentutnytting skårer så lavt som den gjør. En skulle tro at en autokratisk adferd fremhever utnytting av talent og bruker talentet der det er nødvendig. Dersom treneren har et stort vingtalent på laget, og dette talentet ønsker å spille strek, vil en trener med autokratisk adferd plassere denne utøveren på ving uten nødvendigvis å ta hensyn til utøverens ønske. Kanskje er dette en annen grunn til at utøvere i den norske eliteserien ikke favoriserer autokratisk treneradferd. Følelsen av å miste egen autoritet kan skygge over følelsen av at ens eget talent blir brukt. Sullivan og Gee (2007) mener at uten god kommunikasjon mellom deltakerne i en gruppe, eksisterer ikke gruppa. Gruppa er i det tilfellet kun en samling av individer. Kanskje utfordrer den autokratiske lederen spillernes følelse av gruppetilhørighet. Mister man muligheten til å kommunisere tilbake, mister man kanskje gruppeidentiteten. Selv i stressende kampsekvenser, hvor en skulle tro at det var behov for en autokratisk trener som våger å ta de viktige og vanskelige valgene, viser resultatet at elitehåndballspillere i Norge ikke ønsker en slik treneradferd. En autokratisk treneradferd skaper lite tilfredshet blant utøvergruppa. Chelladurai og Reimer (1998) viser til liknende resultater, der de hevder at studier har resultert i at autokratisk adferd henger sammen med liten grad av utøvertilfredshet.

Demokratisk treneradferd

En demokratisks fokusert trener vil involvere utøverne i avgjørelser og valg, samt prøve å skape et treningsmiljø der alle har en del av ansvaret. En slik adferd vil kunne skape et eieforhold til aktiviteten, og med dette bidra til økt innsats. Resultater av studier gjort på lederskap blant likestilte, dvs. lagkammertater osv, viser i følge Horn (2008) at lagmedlemmene er viktige brikker. Hun hevder at lagmedlemmer som gaidere, hjelper og motiverer hverandre for å oppnå suksess, også oppnår en berikelse i form av økt motivasjon. Resultatene i denne studien viser positive korrelasjoner i alle variabler. Tilfredsheten ved strategi korrelerer med .404**, videre ser vi at korrelasjonen mot tilfredshet ved individuell prestasjon er på .172. Korrelasjonen mot variabelen utilfredshet ved utnytting av talent er på .255** og personlig behandling korrelerer med .339**.

Disse resultatene viser en klar linje mot positivitet, som igjen speiler tilbake på tilfredse utøvere. Når treneren bevisst fokuserer på en demokratisk adferd, vil resultatet være generelt tilfredse utøvere. Utøvere med en demokratisk trener vil oppleve en involvering i mer enn det generelle spillet. Utøvernes meninger og ideer blir hørt, evaluert og nyttet. Den variabelen som skiller seg ut er tilfredshet ved individuell prestasjon. I dette tilfellet føler utøveren en svakere positivitet. Dette kan være på grunn av at gruppa som helhet blir satt i fokus, ikke enkeltmennesket. I stede for et ego-orientert miljø har man altså et oppgaveorientert miljø. Dersom demokratisk adferd er hovedfokus, er det lagets prestasjoner som står høyest på lista. Da kan det tenkes at den individuelle prestasjonen bli mindre viktig. Når en trener inkluderer utøverne i trening og kampstrategiene, vil laget samles lettere rundt en felles målsetning. Dette kan øke lagprestasjonene. Marit Breivik, tidligere landslagstrener, brukte demokratisk adferd bevisst. Hun mener i en artikkel av Myklebost (2010) at så lenge man inkluderer spillerne i de valgene som gjøres, vil spillernes kognitive forståelse av spillet vokse, og man får en taktisk klokere gruppe. Når laget fremstår som et team og jobber mot et mål som en gruppe, er de sterkest. Chelladurai og Reimer (1998) mener at bruk av demokratisk adferd resulterer i en økt tilfredshet i utøvergruppa. De hevder videre at en slik atferd vil fremme tilfredshet. Om ikke direkte, så har det en effekt på tilfredsheten gjennom utøvernes egne oppfatninger av lagets samhold.

Negativ aktiverende adferd

Denne treneradferden baserer seg på kritikk og fokus på oppretting av det negative. Resultatene viser en signifikant negativ korrelering. Tilfredsheten ved strategi er en korrelering på $-.490^{**}$, videre korreler tilfredsheten ved individuell prestasjon på $-.362^{**}$. Følelsen av at talentet blir utnyttet korreler med $-.462^{**}$ og personlig behandling har en korrelasjon på $-.622^{**}$

Dette resulterer i en utilfreds gruppe med utøvere. Fokus på negativ aktivering kan ha en hensikt når det gjelder elitespillere i håndball for kvinner i Norge. Studier av Horn (2008) viser positive resultater ved fornuftig bruk av negativ aktivering. Hun forklarer hvorledes konstruktiv kritikk kan bedre motivasjonen og tilfredsheten, fremfor bruk av positiv feedback. Det viste seg at positiv feedback på enkle og allerede mestrede øvelser, skaper mindre tilfredshet, enn mottagelsen av kritikk på vanskeligere oppgaver. I følge Horn (2008) er ”meningsløs” positiv feedback dårlig likt av utøvere, de ønsker heller kritikk på hvorledes de

kan forbedre seg. Siden utvalget holder et høyt nivå, er det forståelig at utøverne selv vet når prestasjonen ikke er god nok. Tatt i betraktning antallet treningstimer som ligger til grunn. Å utøve en adferd med fokus på negativ aktivering, vil være å fokusere på feil elementer i henhold til resultatene. Negativ kritikk og negativ feedback kan nok hjelpe mange i enkelte situasjoner, men ikke over tid. Når man bruker negativitet for å skape positivitet kan man skape mer frustrasjon og dårlig moral enn det som var tiltenkt. Smoll et al. (1993) hevder at bruk av negativitet og straffeorientert feedback vil skape utilfredse utøvere, spesielt med tanke på utøvernes holdinger. Dårlige holdninger ovenfor trener, kan resultere i mindre innsats og et negativt treningsmiljø. Dersom treneren konsekvent påpeker feil og mangler, kan det føre til at utøver mister selvtillit og føler at prestasjonen synker.

Avslutning

For å skape utøvertilfredshet som trener innen håndball for kvinner på elitenivå i Norge, gjelder det å finne den riktige treneradferden. Det eksisterer flere forskjellige treneradferder, en kombinasjon av flere kan være det beste valget. Chelladurai og Reimer (1998) bekrefter at en kombinasjon av flere adferder kan gi det beste resultatet. De mener at en demokratisk adferd med hyppige innspill av positiv feedback, sosial støtte, og trening og instruksjon vil være det optimale når det gjelder tilfredshet blant utøvere. Det som er interessant, er at Chelladurai og Reimer (1998) testet dette ved bruk av LSS. Svarene kom i forhold til en generell treneradferd. De fokuserte på treneradferd i vanlige treningssituasjoner i det dagligdagse. Min studie tok også for seg treneradferd generelt men i tillegg så jeg på treneradferd knyttet opp mot kampsituasjoner, og resultatet til Chelladurai og Reimer (1998) sammenlignet med mine resultater er veldig like.

Den andre hypotesen min ser ut til å stemme når det gjelder dette utvalget. Får og oppnå tilfredshet med Personlig behandling og Strategi valg, viser resultatene at fokus på treneradferder som Sosial støtte, Positiv feedback, og Trening og instruksjon er avgjørende.

Norske eliteseriespillere i håndball for kvinner ønsker demokratisk adferd med innspill av andre adferder i kampsituasjoner.

Av de adferdene jeg har testet er det to adferder som skiller seg ut i negativ retning. Autokratisk treneradferd viser seg ikke å foretrekkes, det samme gjelder negativ aktiveringsadferd.

Det er tydelige beviser for at autokrati ikke skaper trivsel, tilfredshet og resultater. Utøverne på dette nivået er tydelig klar over sine egne egenskaper, kompetanse og talenter.

De har i tillegg en meget stor spillforståelse og ønsker å delta i de strategiske valgene, både under trening og i kamp. Det viser seg at denne type adferd vil, i henhold til Ryan og Deci (2000), fremme følelsen av økt motivasjon som gir økt tilfredshet av individuell prestasjon.

Når det gjelder den første hypotesen, vises det at å benytte seg av Negativ aktivering er signifikant på .01 nivå i alle tilfredshetsvariabler. Det er negativt i alle korrelert mot alle tilfredshetsvariabler. Det å benytte seg av Negativ aktivering i kamp, hos kvinnelige eliteseriespillere i Håndball i Norge, bidrar unikt til dårligere tilfredshet med den Individuelle prestasjonen. Det vil si at min hypotese om en økt tilfredshet ved konstruktiv kritikk ikke stemmer for dette utvalget.

Det hadde vært interessant å gjennomføre denne undersøkelsen på elitespillere i håndball også i andre land. Tallene vi har fått i denne undersøkelsen kan ha bakgrunn i forskjellige årsaker. Alle testpersonene er kvinner som spiller i samme serie, og mange av dem spiller sammen på Norges landslag. Testgruppa er homogen. Ut fra undersøkelsen ser vi at de fleste spillerne i Norge er vant til at trenere hører på dem. Det viser seg at det ofte er en toveiskommunikasjon mellom trener og utøvere. Om det er slik at kommunikasjonen er toveis helt fra barneidretten opp til eliteidrett, er det forståelig å tro at desto mer kompetanse utøvere får, desto mer ønsker de å være med å styre strategier, valg og treningsopplegg.

Før jeg startet på dette arbeidet hadde jeg et inntrykk av at ved jevnspilte kamper og i tette situasjoner, ville utøvere foretrekke en autokratisk leder, en kynisk trener som tar valgene for resten av laget. Etter hvert har jeg erfart at i eliteserien for kvinner ikke er av samme oppfatning som meg. Kvinnene i norsk eliteserie ønsker å delta selv når de mest kritiske valgene må tas.

I videre forskning er det mulig en kan gjøre diverse endringer, for eksempel på: kjønn, idrettsnivå eller utvalgets størrelse. Det er absolutt interessant å gå videre med LSS og CBQ for å undersøke om funnet fra denne undersøkelsen kan generaliseres eller om det er spesifikt for kvinnelig eliteseriehåndball i Norge. Å studere utøveres oppfatning av treneradferd i kamp er spennende og trenger videre forskning.

Kanskje en utbedring av spørreskjemaene kan gjøres slik at det passer bedre også til norske forhold? Det kan tenkes at spørreskjemaet ikke fanger opp adferdsmønstrene slik hensikten er. I følge Williams et al. (2003) ble CBQ kun testet ut på skoleidrettsnivå. Flere elementer som kan sette spørsmålsteget ved CBQ er idrettene CBQ har blitt testet på. CBQ har blitt testet på basketball (high school) som, i likhet med håndball, har større områder som skal dekkes. De videre utsagnene forutsetter at forskjellene mellom high school-nivå og eliteserienivå i Norge ikke har noen direkte påvirkning på resultatene. Idrettene foregår i høyt tempo og utøverne er nesten konstant i dueller enten i angrep eller forsvar. Dette kan være en teoretisk mulighet for at utøvere rett og slett ikke får med seg treners utsagn, dersom det skulle være aktuelt. CBQ er, som forklart tidligere, avhengig av at trenerens instruksjoner blir oppfattet og evaluert av spillerne. Williams et al. (2003) forklarer at testene også ble gjennomført på idretter som baseball, softball, og volleyball. De to førstnevnte er idretter som er tidvis stillestående og langvarige. I disse tilfellene har trener god tid til å formidle sitt budskap. Volleyball er også en delvis statisk sport hvor det vil være lettere å høre, oppfatte og evaluere treners utsagn i kamp. Dette med tanke på at trener står ved utøvers side og det er lite arealbevegelse i idretten.

Det er likevel ingen tvil om at LSS koblet mot CBQ, i mitt tilfelle, har gitt spennende resultater. Det er ikke sikkert at trenerens instruksjoner til en hver tid må nå gjennom til spillerne for at testen skal være valid. Som sagt, en videre testing av CBQ hadde vært veldig interessant for å teste ut hvilke resultat man vil få i andre idretter på høyere nivå enn high school.

Referanseliste

- Amorose, A.J., & Weiss, M.R. (1998). Coaching feedback as a source of information about perceptions of ability: A developmental examination. *Journal of Sports & Exercise Psychology, 20*, 395-420.
- Bridges, F.J., & Roquemore, L.L. (1996). Management for athletic/sport administration: *Theory and Practice* (2nd ed.) Decatur, GA: ESM Books.
- Carron, A.V., & Hausenblas, H.A. (1998). *Group dynamics* (2nd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technologies.
- Chelladurai, P., & Reimer, H.A. (1997). A Classification of Facets of Athlete Satisfaction. *Journal of Sport Management, 11*, 133-159.
- Chelladurai, P., & Reimer, H.A. (1998). In J.L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology* (s. 227-253). Morgantown, WV: Fitness Information Technology
- Courneya, K.S., & Chelladurai, P. (1991). A model of performance measures in baseball. *Journal of Sport Psychology, 13*, 16-25.
- Din, A., Nazarudin, M.N.B.H., Fauzee, M.S.O., Jamalis, M., Geok, S.K. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions Among Malaysian University Basketball Team. *Research Journal of International Studies, Issue 9*. 4-11
- Duda, J.L., Chi, L., Newton, M.L., Walling, M.D. & Catley, D. (1995). *Achievement Goal Theories in Sport*. I: T.S Horn. (Red), *Advances in Sport Psychology: Third edition*. (s.161). Human Kinetics Inc.
- Enoksen, E. (2002). Forskning på trenerrollen. *Idrettsmagasinet nr.(1)*. 4 sider. Hentet 25. Mai 2009 fra: <http://idrett.as/forskning/forskning.html>
- Eggen, N.A (2006). Godfoten. *Samhandling –veien til suksess*. Oslo: H. Aschehoug & co. (W. Nygaard),

- Eys, M.A., Carron, A.V., Bray, S.R., & Beauchamp, M.R. (2003). Role ambiguity and athlete satisfaction. *Journal of Sports Science*, 21, 391-401
- Feltz, D.L., Chase, M.A., Hodges, C.N., Simensky, S.G., & Shi, J. (1996). Preliminary test of the model of coaching efficacy: Sources and outcome. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18: supplement, S28. I Riemer, H.A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- Feltz, D.L., Chase, Mortiz S.E., Sullivan F.J. (1999) A Conceptual Model of Coaching Efficacy: Preliminary Investigation and Instrument Development. *Journal of Educational Psychology*. 91, (4), 765-776.
- Halvorsen, K. (1996). Forskningsmetode for helse- og sosialfag. *En innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Cappelen Akademiske Forlag AS, Oslo
- Halvorsen, K. (2003). Å forske på samfunnet. *En innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. Oslo: J.W. Cappelen Forlag as,
- Harter, S. (1999).). In: Coaching Effectiveness in the Sport Domain. I: T.S Horn. (Red), *Advances in Sport Psychology: Third edition*. (s.239-267). Human Kinetics Inc
- Horn, T., S. (2008). Coaching Effectiveness in the Sport Domain. I: T.S Horn. (Red), *Advances in Sport Psychology: Third edition*. (s.239-267). Human Kinetics Inc.
- Høigaard, R., Jones, G.R., Peters, D.M., (2008). Preferred Coach Leadership Behaviour in Elite Soccer in Relation to Success and Failure, *International Journal of Sports Science & Coaching*, , 3, 240-250
- Høigaard, R. (2008). *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS

- Isberg, L. (1997) *Väsentligheter eller Floskler: Coachingens betydning i lagspel*. Högskolan i Örebro
- Lynch, J. (2001) *Creative Coaching: New ways to maximize athlete and team potential in all sports*. Human kinetics Publishers. Inc. Europe Ltd.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd.ed.). New York: Mcgraw-Hill
- Percival, L. (1971). The coach from the athletes` viewpoint. In J.W. Taylor (Ed.), *Proceedings, symposium on the Art and Science of Coaching* (pp. 285-325). Toronto: Fitness Institute. I Williams, J.M., Jerome, G.J., Kenow, L.J., Rogers, T., Sartain, T.A & Darland, G. (2003) Factor Structures of the Coaching Behaviour Questionnaire and Its Relationship to Athlete Variables. *The Sport Psychologist*, 2003, 17, s 16-34. Human Kinetics Publishers. Inc
- Potrac, P. & Prudy, L. (2004) Graham Taylor. In Jones, R., Amour, K. & Potrac,P. (Eds). *Sports Coaching Cultures, From Practice To Theory*. 3,21-30. Routhledge, Taylor and Francis group, NEW YORK AND LONDON
- Reimer, H.A., & Chelladurai , P. (1997). *Development of a scale to measure commitment among team sport athletes*. Manuscript in preparation. I Riemer, H.A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156
- Riemer, H.A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- Roberts, G.C., & Ommundsen, Y.(1996) *Acheivement Goal Theories in Sport*. I: T.S Horn. (Red), *Advances in Sport Psychology: Third edition*. (s.161). Human Kinetics Inc.
- Ryan, R. M., & Deci, E.L. (2000). In:).Coaching Effectiveness in the Sport Domain. I: T.S Horn. (Red), *Advances in Sport Psychology: Third edition*. (s.239-267). Human Kinetics Inc

- Saal, F.E., & Knight, P.A. (1988). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.
- I Riemer, H.A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- Scanlan, T.K., Simons, J.P., Carpenter, P.J., Schmidt, G.W., & Keeler, B. (1993). The Sport Commitment Model: Measurement development for the youth-sports domain. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15, 16-81.
- I Riemer, H.A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- Scanlan, T.K., Simons, J.P., Carpenter, P.J., Schmidt, G.W., & Keeler, B. (1993). An Introduction to The Sport Commitment Model. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15, 1-15. Human Kinetics Publishers, Inc. 1993
- Smoll, F.L., Smith, R.E., Curtis, B., & Hunt, E. (1978). Toward a meditational model of coach- player relationships. *Research Quarterly*, 49, 528-541.
- I Riemer, H.A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- Smoll, F.L., & Smith, R.E. (1989). Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551
- Smoll, F.L., Smith, R.E., Barnett, N.P., & Everett, J.J. (1993). Enhancement of children's self-esteem through social support training for youth sport coaches. *Journal of Applied Psychology*, 78, 602-610.
- I Williams, J.M., Jerome, G.J., Kenow, L.J., Rogers, T., Sartain, T.A & Darland, G. (2003) Factor Structures of the Coaching Behaviour Questionnaire and Its Relationship to Athlete Variables. *The Sport Psychologist*, 2003, 17, s 16-34. Human Kinetics Publishers. Inc
- Solomon, G., Wiegardt, P., Wayda, V., Yusuf, F., Komitski, C., Williams, J., & Stevens, C. (1996). `Expectancies and Ethnicity: The self-fulfilling prophecy in college basketball. *Journal of sport and exercise psychology*, 18. Human kinetics Publishers Inc.

Sullivan, J.P., & Gee, J.C. (2007). The Relationship Between Athletic Satisfaction and Intra-team Communication. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*. 11, 2 (s.107-116)

Vealy, R.S., Chase, M.A. (2008). Self-Confidence in Sport. I: Horn, T., S. (Red), *Advances in Sport Psychology: Third edition*. (s.65-93). Human Kinetics Inc.

Williams, J.M., Kenow, L.J. (1992). Relationship between anxiety, self-confidence, and the evaluation of coaching behaviors. *The Sport Psychologist*, 6, s 344-357

Williams, J.M., Kenow, L.J. (1999). Coach-Athlete Compatibility and Athlete's Perception of Coaching Behaviors. *Journal of Sport Behavior*, volume 22, 2 s 251-259

Williams, J.M., Jerome, G.J., Kenow, L.J., Rogers, T., Sartain, T.A & Darland, G. (2003) Factor Structures of the Coaching Behaviour Questionnaire and Its Relationship to Athlete Variables. *The Sport Psychologist*, 2003, 17, s 16-34. Human Kinetics Publishers. Inc

Forelesningsnotater:

Rune Giske: Kampladelse, Forelesning ved UIA, Avd. Gimlemoen 06/02/09 Kl. 0915-1215.

Internettreferanser:

Intervju med Marit Breivik

(<http://www.ledernytt.no/suksessrik-lagbygger.4574428-112534.html>)

