

Opplevd treneratferd og robust selvtillit blant norske lagidrettsutøvere

Hvilken relasjon har ulike treneratferder til utøvernes robuste selvtillit?

OLE FREDRIK THORSEN

VEILEDERE

Rune Høigaard

Tommy Haugen

Universitetet i Agder, 2023

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap

Institutt for idrettsvitenskap og kroppsøving

Master

Forord

Etter fem år med mye slit og mye mas, sitter jeg nå og skriver mine siste ord som student før arbeidslivet kaller. Det har vært en reise hvor jeg har lært enormt mye teoretisk, men aller mest har det vært en utviklingsprosess som menneske. Jeg vil gjerne takke alle medstudenter som har gjort denne tiden til en fantastisk tid i mitt liv som jeg vil huske tilbake på som veldig givende og lærerik, og ikke minst sosial.

Jeg må også takke mange utrolig flinke og vennlige forelesere på idrettsstudiet for å ha gjort et krevende pensum til en interessant og overkommelig oppgave.

Masteroppgaven har gitt meg mulighet til å fordype meg i et emne jeg virkelig interesser meg for, og har vært en perfekt avslutning på disse fem årene. Sammen med andre idrettsstudenter har vi hatt et eget skrive- og pauserom, med gratis kaffe, som har vært veldig til hjelp! Selv om den kaffen nærmest ikke kan betraktes som kaffe, men heller blyfri 95 bensin, har den likevel bidratt til å holde øynene og motet oppe gjennom en krevende tid.

Jeg må også takke veilederne mine, Tommy og Rune, for å alltid være tilgjengelige og behjelpelige når jeg har trengt det. Positiviteten deres har bidratt til at en alltid har gått på med pågangsmot. Samtidig setter jeg utrolig pris på nøyaktigheten deres slik at det ferdige resultatet ble av så høy kvalitet som det var mulig å få det.

Til slutt må jeg takke mine aller nærmeste, Emma, mor og far, og mine to storebrødre Lars Christian og Thor Helge. Emma du har vært positiv og støttet meg gjennom hele prosessen og alltid stilt opp med noen gode ord når jeg har trengt det som mest. Mor og far for all støtte på alle mulige måter gjennom alle år, og Lars Christian og Thor Helge for å være de gode forbildene dere alltid har vært for meg. Ellers takk til venner og familie for å gjøre livet mitt utenfor skole veldig bra.

Nå går veien videre til Oslo og lærerjobb på ungdomsskole.

Takk for meg!

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom ulike treneratferder og robust selvtillit blant elite og ikke-elite utøvere i fotball, håndball, ishockey og bandy i Norge, ved å utføre en tverrsnittsundersøkelse. Mer spesifikt hadde vi hypoteser om at positiv treneratferd ville virke positivt på robust selvtillit, og negativ treneratferd ville virke negativt. Denne tverrsnittsundersøkelsen er en del av et større prosjekt kalt «Elite Team Project 2023» og baseres på datainnsamlinger fra høsten 2022 og vinteren 2023 der mannlige ($n = 264$) og kvinnelige ($n = 161$) idrettsutøvere fra Oslo, Trondheim, Bodø, Stavanger og Kristiansand deltok. Utvalget hadde en gjennomsnittsalder på rundt 22 år ($M [SD] = 22.6 [5.0]$). Prosjektet har hatt som overordnet mål å utvikle ny og nyansert kunnskap om psykologiske og sosiale faktorer i eliteteam, og spesielt sett på relasjonene mellom ulike treneratferder og robust selvtillit hos utøveren. I denne studien ble det gjennomført korrelasjonsanalyser og regresjonsanalyser. Resultatene viste at ulike treneratferd ikke hadde noen signifikant sammenheng med utøvernes robuste selvtillit. Resultatene viste videre at kjønn og alder hadde en positiv sammenheng med robust selvtillit. Funnene fra studien blir diskutert i lys av teori og forskning.

Nøkkelord: robust selvtillit, treneratferd, identitetsledelse, destruktiv ledelse, idrettslig selvtillit, eliteutøvere, norsk idrett

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between different coach behavior and athletes robust sport-confidence in a sample of elite and non-elite athletes in football, handball, bandy and ice hockey in Norway, in a cross-sectional survey. More specifically, it was hypothesized that positive coaching behavior would affect robust sport-confidence in a positive way, and negative coaching behavior would affect robust sport-confidence in a negative way. This cross-sectional survey is part of a larger project called “Elite Team Project 2023”, and is based on data collections made in autumn 2022 and winter 2023 where male (n = 264) and female (n = 161) athletes from Oslo, Trondheim, Bodo, Stavanger and Kristiansand participated. The athletes were around 22 years old (M [SD] = 22.6 [5.0]). The purpose with this study was to develop new and nuanced knowledge about psychological and social factors in elite sport teams, especially by looking at the relationship between different coaching behavior and the athletes robust sport-confidence. Correlation and regression analyzes were conducted. The results showed that different coaching behavior had no significant relationship to the athletes’ robust sport-confidence. Further the results showed that sex and age had a positive relationship to robust sport-confidence. The findings in this study are discussed in light of theory and previous research.

Key words: robust sport-confidence, coach behavior, identity leadership, destructive leadership, sport-confidence, elite athletes, Norwegian sport

Innholdsfortegnelse

1.0 Introduksjon.....	6
2.0 Teoretisk og empirisk bakgrunn.....	10
2.1 Selvtillit i idrett.....	10
2.1.1 Selvtillits bakgrunn og kobling til Banduras «self-efficacy»-teori.....	10
2.1.2 Vealeys modeller for idrettslig selvtillit	11
2.1.3 Forskning på idrettslig selvtillit	15
2.1.4 Robust idrettslig selvtillit og kobling til mental tøffhet.....	16
2.2 Treneren som leder.....	18
2.2.1 Ulike treneratferder.....	20
2.2.2 Identitetsledelse.....	20
2.2.3 Destruktiv ledelse og treneratferd	22
3.0 Metode	28
3.1 Generell metode.....	28
3.2 Min studie.....	28
3.2.1 Beskrivelse av studien.....	28
3.2.2 Utvalg.....	29
3.2.3 Design og prosedyrer	29
3.2.4 Ethiske overveielser.....	30
3.2.5 Instrumenter.....	30
3.2.6 Statistiske analyser	32
3.3 Vitenskapsteoretiske refleksjoner	33
4.0 Resultatkapittel.....	35
4.1 Forberedende analyser.....	35
4.2 Deskriptiv statistikk	36
4.3 Korrelasjonsmatrise og regresjonsanalyse.....	37
5.0 Diskusjon.....	39
5.1 Generell diskusjon	39
5.1.1 Kjønn og alder i relasjon til robust selvtillit.....	42
5.2 Hva kan være grunnen til at robust selvtillit ifølge vår studie ikke påvirkes av ulike treneratferder?.....	45
5.3 Metodisk diskusjon	46
6.0 Oppsummering.....	50
6.1 Begrensninger og videre forskning.....	50
7.0 Litteraturliste.....	52
8.0 Vedlegg.....	62

1.0 Introduksjon

Idretten stiller krav og idrettsutøvere skal hele tiden utvikle seg med daglige treninger og prestasjonsmål for å prestere i konkurranser (Jones et al., 2002). Dette gjelder for alle idretter, og kravene til prestasjon fører ofte med seg et press som kan være vanskelig å håndtere for utøvere (Gucciardi et al., 2017). For å håndtere dette presset og for å prestere slik det forventes i konkurranse, enten det er VM-finalen i fotball eller breddekamp i ishockey, kreves det at utøveren har en innebygget tro på seg selv til å prestere når det gjelder (Thomas et al., 2011). Vealey (1986) definerte denne troen på seg selv til å prestere i idretten som idrettslig selvtillit (sport-confidence).

Den idrettslige selvtilliten er en psykologisk egenskap som av de aller fleste i idretten blir sett på som den aller viktigste å inneha i møte med konkurranser og de utfordringene som det medfører (Vealey et al., 1998). Eliteutøvere har ifølge Thomas et al (2011) indikert at det å inneha en generell følelse av selvtillit på at du kan prestere i idrett er en helt essensiell komponent for idrettslig prestasjon (Gould et al., 2002). For uansett hvilket nivå utøverne konkurrerer på, kan en dårlig prestasjon påvirke selvtilliten deres negativt, som for eksempel LeBron James, kanskje verdens beste basketballspiller gjennom tidene, uttalte ifølge Jenkins (2013, s. 60) at: «selv de beste tviler på seg selv når det de prøver på ikke fungerer».

De fleste idrettsutøvere vil møte utfordringer og variasjon i prestasjonsnivå, og den spesifikke idrettslige selvtilliten vil for mange kunne bli påvirket, og vil ikke nødvendigvis være motstandsdyktig eller robust nok gjennom slike vanskelige perioder (Thomas et al., 2011; Vealey & Chase, 2008). Forskning fra det siste tiåret har til forskjell fra tidligere sett mer på hvordan utøverne reagerer i møte med slike vanskelige perioder, og ikke bare på utøverens generelle idrettslige selvtillit, blant annet i Vealey & Chase (2008). Ifølge Thomas et al (2011) trenger utøverne istedenfor en mer motstandsdyktig og robust selvtillit gjennom utfordrende situasjoner og tilbakefall.

Robust selvtillit blir definert som en flerdimensjonal og stabil konstruksjon som hjelper utøvere å håndtere tilbakeslag og de konstante psykiske- og miljøutfordringene som de møter i idrett (Beaumont et al., 2015; Thomas et al., 2011). Av flere forskere, blant andre Bull et al. (2005) og Jones et al. (2002) blir robust selvtillit linket til aspekter ved mental tøffhet, som ifølge Quinn and Cavanaugh (2017) vil si utøverens vilje til å fortsette å prøve gjennom utfordrende situasjoner, samtidig som han eller hun kontrollerer følelsene sine for å holde ut gjennom stress og press, og nekter å gi opp.

Til tross for at den robuste selvtilliten og mentale tøffheten ser ut til å være så viktig for prestasjon, sliter mange utøvere med å utvikle denne (Vealey & Chase, 2008). Ifølge Hays et al. (2009) rapportere flere elite-utøvere at de slet med å opprettholde en stabil selvtillit, og bygge den opp igjen om den allerede var tapt. Tidligere og nåværende forskning har i store trekk vært drevet av behovet for utøvere til å utvikle denne robuste selvtilliten, som gir utøverne selvtillit før, gjennom og etter konkurranser, og i en studie fra Beaumont et al. (2015) nevner forfatterne flere måter for utøvere å utvikle den robuste selvtilliten, men nevner trenerens rolle som en av de mest effektive.

Ifølge Jowett and Shanmugam (2016) står utøveren sjeldent alene i møte med utfordrende situasjoner, og utvikler sjeldent alene tekniske og taktiske ferdigheter samt fysiske og mentale ferdigheter. Det er rikelig med både anekdotiske og empiriske bevis for at utøveren ikke kan «gjøre det alene», men at utøveren er helt avhengig av en trener og det å bli ledet for å oppnå ønskede prestasjonsmål (Jowett & Shanmugam, 2016)

Trenere jobber med utøvere for å hjelpe dem å nå deres maksimale prestasjon, og ifølge Machida et al. (2012) er en positiv relasjon mellom selvtillit og prestasjon godt støttet opp av den eksisterende litteraturen. Selvtillit blir av de aller fleste forskere, utøvere og trenere sett på som den mest kritiske psykologiske karakteristikken som påvirker idrettslig prestasjon, og for å påvirke utøverens selvtillit positivt og til et optimalt nivå, er det helt avgjørende for trenere å vite hvilken type informasjon og hvilke kilder som påvirker utøverens selvtillit (Machida et al., 2012; Vealey et al., 1998).

På samme måte som robust selvtillit og mental tøffhet blir nevnt som en av de viktigste faktorene for prestasjon hos utøvere, vil også trenerne ifølge Weinberg et al. (2018) nevne det som en kritisk komponent for suksess, spesielt på toppnivå. Forfatterne trekker frem en studie fra Gould et al (1987) som viste til at 82% av trenere rangerte mental tøffhet som den viktigste psykologiske ferdigheten for suksess innenfor idretten bryting (Weinberg et al., 2018). Interessant var det at fra samme studie trodde kun 9% av utvalget at de var suksessfulle i å utvikle den mentale tøffheten i deres utøvere.

Hvordan en trener effektiviserer ledelsen sin mest mulig og i størst mulig grad klarer å påvirke utøverne sine har ifølge Jowett (2017) blitt forsøkt definert og begrepsfestet av pedagoger, sosiologer, filosofer, og psykologer i mange år, men til tross for fremskritt mangler det fortsatt klarhet og spesifisitet rundt begrepet om effektiv lederskap i idretten. Selv om ledelse fra treneren lenge er blitt sett på som en av de aller mest sentrale faktorene for

prestasjon, har ledelse på elitenivå på en eller annen måte blitt oversett, da det aller meste av forskning og litteratur baserer seg på ikke-elite utøvere (Cruickshank & Collins, 2015; Fletcher & Arnold, 2011).

Et annet aspekt ved idrettsledelses-forskning er at den i hovedsak har fokusert på den positive treneren og hva den gjør for å effektivisere arbeidet til utøverne, og ifølge Cruickshank & Collins (2015) er mørke sider assosiert med ledelse i stor grad blitt ignorert innad i idrett og idrettsforskningen. Ifølge Feddersen et al. (2020) har dette sin forklaring med at forskningen har hatt som hovedmål å kartlegge ledelse som bidrar til bedre talentutvikling (Henriksen & Stambulova, 2017), utvikling av bedre prestasjonsmiljø (Henriksen, 2015) og bedre prestasjoner i de olympiske leker (Greenleaf et al., 2001). Dårlig og ineffektiv ledelse har ofte blitt betraktet som det motsatte av effektiv treneratferd, eller som fravær av ledelse (Høigaard et al., 2020, s. 342).

Hvordan trenerne legger til rette for å skape et prestasjonsmiljø vil variere, og ifølge Cruickshank & Collins (2015) bruker trenere både sosialt aksepterte og sosialt ikke-aksepterte atferder for å oppnå effektive resultatmål. Det er imidlertid en manglende kunnskap innen idretten på hvilke atferder treneren benytter seg av for optimal prestasjon, men det er gjort av blant andre Mackey et al. (2021) og Schyns and Schilling (2013) i andre kontekster, som kan være med på å skape en bredere kunnskap om hvordan trenere benytter seg av sosialt ikke-aksepterte atferder i idretten, også definert som destruktiv ledelse (Mackey et al., 2021; Schyns & Schilling, 2013). Samtidig, i noe forskning ser destruktiv ledelse ut til å kunne ha en positiv innvirkning på utøverne, mens en antatt positiv lederstil på samme måte kan ha negativ innvirkning på utøverne (Cruickshank & Collins, 2015, s. 250). Når det kommer til positiv trenerstil med benyttelse av sosialt aksepterte atferder er det gjort mer innenfor eksisterende litteratur.

Ifølge Stevens et al. (2021) tas det i nyere forskning i større grad utgangspunkt i rammeverk som er utviklet ut ifra organisasjonspsykologi, og at ledelsesteorier som eksempelvis transformasjonsledelse (Arthur et al., 2017; Turnidge & Côté, 2018) og tjenesteledelse (Worley et al., 2020) er eksempler på dette (Stevens et al., 2021). I tillegg er det vokst frem en interesse for hvordan en sosial identitets teoretisk tilnærming, også kalt identitetsledelse, kan anvendes i idrettsledelse, og mer spesifikt hvordan dette påvirker utøverne basert på to ting: prestasjon og helse (Stevens et al., 2021).

Med bakgrunn i det ovennevnte har denne studien som formål å kartlegge ulike treneratferders relasjon til utøvernes robuste selvtillit. Ifølge Felton and Jowett (2013) kan vi se at trenerne er helt sentrale i å skape et sosialt miljø som legger til rette for og kan påvirke utøverne til å utvikle seg psykisk så vel som fysisk, og den subjektive velvære hos utøverne.

I denne oppgaven vil jeg ved hjelp av eksisterende litteratur definere begrepet robust selvtillit og se på sammenhengen det har til mental tøffhet og prestasjon hos eliteutøvere. Det aller meste av forskning har basert seg på utøvere utenfor eliten (unge eller ikke-elite utøvere), den positive lederen, og hvilke virkemidler treneren bruker for å være effektiv. Litteraturen og forskningen på eliteutøvere, negative ledere og hvilke påvirkninger disse har på sine utøvere er minimal og kun de aller groveste tilfeller av negativ ledelse (overgrep, vold osv.) blir nevnt i forskningsartikler. Det vil derfor være nyttig å se hvordan litteraturen i dag definerer og kartlegger destruktiv ledelse, og videre se hvilken påvirkning dette kan ha på eliteutøveren.

I tillegg ser det ut til å være lite forskning som ser på ulik treneratferds relasjon til utøvernes robuste selvtillit i Norge. Det vil derfor være interessant å se gjennom en nøye litteraturgjennomgang i tillegg til en spørreundersøkelse hvor vi inkluderer et relativt stort utvalg av eliteutøvere fra idretter som ishockey, håndball, fotball og bandy fra norske klubber, om den robuste selvtilliten hos norske eliteutøvere ser ut til å påvirkes av trenerens atferd. For å dekke treneratferd-spekteret vil jeg inkludere en antatt positiv lederstil og en antatt negativ lederstil. Jeg vil se nærmere på lederstilene identitetsledelse (positivt) og destruktiv ledelse (negativ), hvordan de praktiseres, hvilken påvirkning det har på utøveren, og da spesielt på den robuste selvtilliten hos utøveren.

Jeg har med bakgrunn i det ovennevnte kommet frem til problemstillingen:

Hvilken relasjon har ulike treneratferder til utøvernes robuste selvtillit?

Og for å teste ut problemstillingen er jeg kommet frem til to hypoteser:

1. Positiv ledelse i form av identitetsledelse vil virke positivt på utøverens robuste selvtillit
2. Negativ ledelse i form av destruktiv ledelse vil virke negativt på utøverens robuste selvtillit

2.0 Teoretisk og empirisk bakgrunn

I teorikapittelet vil jeg gjøre rede for fenomenet robust idrettslig selvtillit (robust sport-confidence), ved å se på litteratur og eksisterende empiri på idrettslig selvtillit (sport-confidence). Litteraturen på selvtillit i idrett tar utgangspunkt i flere teorier blant annet Banduras (1977, 1997) «self-efficacy»-teori (mestringstro) og Vealeys (1986; 2008; 1998) modell for idrettslig selvtillit, og disse vil bli gjennomgått og presentert for å kunne gjøre rede for den robuste idrettslige selvtilliten til utøveren. Videre vil teorikapittelet ta for seg treneratferder og hvordan forskjellige atferder kan påvirke utøverne. I denne studien er det fokusert på den antatt positive trenerstilen identitetsledelse og den antatt negative trenerstilen destruktiv ledelse.

2.1 Selvtillit i idrett

Selvtillit er anerkjent av teoretikere, forskere og utøvere, som en av de mest kritiske psykologiske karakteristikene som påvirker idrettsprestasjon (Bandura, 1997; Hays et al., 2009; Thomas et al., 2011; Vealey et al., 1998, s. 54). Derfor er det også en av de mest innflytelsesrike og mest studerte psykologiske karakteristikene innen sport og idrett (Machida et al., 2017). Vealey (2009, s. 43) definerer idrettslig selvtillit som:

«The individuals' beliefs about their abilities and/or their expectations about achieving success based on these abilities»

Flere forskere innenfor idrettspsykologi hevder at det å utvikle utøveres selvtillit er en av hovedoppgavene til en trener (Beaumont et al., 2015; Hanton & Jones, 1999; Machida et al., 2017; Mamassis & Doganis, 2004). Dette har en sammenheng med at selvtillit er relatert til en rekke positive utfall som for eksempel; lavere kognitiv og somatisk angst (Cresswell & Hodge, 2004; Vealey et al., 1998), adaptiv målorientering (Hall & Kerr, 1997; Vosloo et al., 2009), suksess blant olympiske mestere (Gould et al., 2002), en påvirkningskraft i «flow-state» (Koehn et al., 2013), og bedre prestasjoner (Machida et al., 2017; Moritz et al., 2000). I følge Vealey et al. (1998) har interessen for selvtillit økt ytterligere da tap av selvtillit har vist seg å ha en betydelig påvirkning på prestasjon (f.eks. choking)(Hill et al., 2010), i tillegg til den ofte ustabile og uforutsigbare naturen selvtillit kan ha over en langvarig tidsperiode (f.eks. slumps)(Stead et al., 2022).

2.1.1 Selvtillits bakgrunn og kobling til Banduras «self-efficacy»-teori

Ifølge Vealey et al. (1998) baserer det meste av litteraturen på både selvtillit og idrettslig selvtillit seg på Banduras «self-efficacy»-teori (Bandura, 1977, 1997). Ifølge Bandura (1977, 1997) baserer selvtillit seg på fire kilder av mestringstro; 1. *mestringsopplevelser*, hvor

tidligere vellykkede prestasjoner gir personen sterkere mestringstro gjennom gjentatte mestringsopplevelser. 2. *vikarierende opplevelser*, der mestringstroen til personen øker ved å observere at mennesker med likt utgangspunkt lykkes med den samme oppgaven. 3. *Verbal overtalelse* er en egenskap Bandura beskriver som en egenskap som ofte er brukt da den er enkel å bruke og alltid tilgjengelig. Mennesker kan overtales gjennom verbal overtalelse til å utføre oppgaver de tidligere så på som overveldende, gjennom tilbakemeldinger og sosial støtte. 4. *Emosjonell og fysisk tilstand*, er at stressende og trykkende situasjoner kan føre til en endring i din emosjonelle og fysiske tilstand, og i varierende grad påvirke opplevd mestringstro i disse situasjonene. Derfor er det viktig at individet håndterer fysiologiske og mentale tilstander som for eksempel stress og angst (Bandura, 1977).

Ifølge Feltz et al. (2008, s. 27) vil selvtillit i idrett ha likheter med mestringstro (self-efficacy) fordi begge er definert med bakgrunn i kognitive mediatorer for menneskers motivasjon og atferd i en målsettingskontekst, og begge er definert som hva en tror en kan gjøre med sine egne ferdigheter. Av både Bandura (1977) og Vealey (1998) kan vi for eksempel se at tidligere mestringsopplevelser begge er sentrale når det kommer til selvtillit og mestringstro.

Mestringsopplevelser kan være mye forskjellig for en idrettsutøver, for eksempel kan det være å utvikle eller mestre en ferdighet for noen utøvere, mens det for andre kan bety å demonstrere evner eller vinne (Vealey et al., 1998). I en studie av Feltz and Riessinger (1990) fremsto mestringsopplevelser som den mest signifikante kilden til mestringstro med 86%, etterfulgt av emosjonell og fysisk tilstand (9%), verbal overtalelse (8%) og vikarierende opplevelser (2%).

Ifølge Vealey et al. (1998) må det også legges til at det ser ut til at særegenheten ved idrett foreslår mange sosiale påvirkninger for selvtillit, slik som trenerens ledelsesevner, støtte fra lagkamerater, og opplevd miljø-favorisering (eksempel hjemmefordel, dommere). Forskning har også vist at selvtilliten hos unge utøvere, deres egen oppfatning og vurdering av egne ferdigheter, styres av mange forskjellige faktorer som sosial sammenligning, ulike måloppnåelser, utvikling/forbedring, sosial vurdering, og støtte fra foreldre og trenere (Vealey et al., 1998).

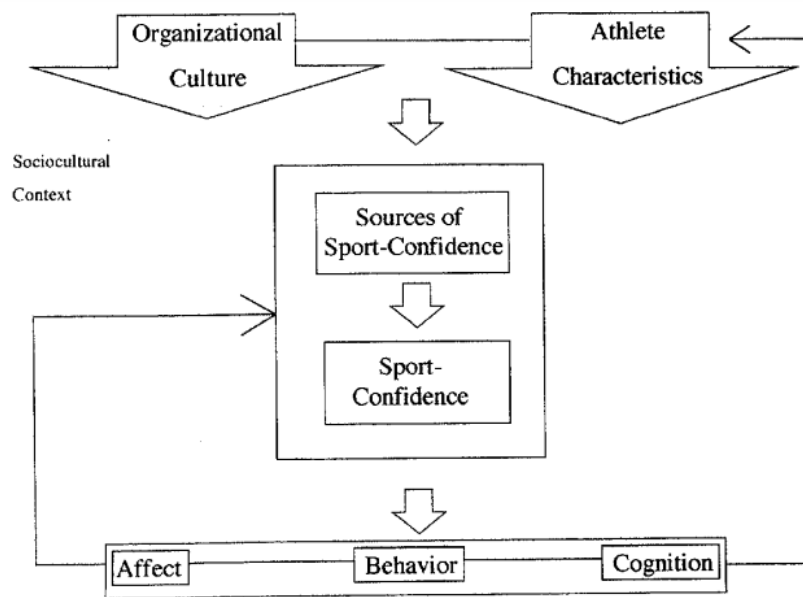
2.1.2 Vealeys modeller for idrettslig selvtillit

Ifølge Vealey et al. (1998) hadde Banduras «self-efficacy»-teori vist seg å være et nyttig teoretisk rammeverk for å forstå kilder til mestringstro, men spørsmålet som ble stilt var om dette rammeverket dekket den unike sportslige konteksten godt nok, og om det var disse kildene til mestringstro som var mest fremtredende også hos utøvere.

Ifølge Vealey et al. (1998) var forskning støttet opp om de fire kildene til mestringstro i situasjoner med fysisk aktivitet, men at det fortsatt manglet et grunnlag for å se hva som påvirket selvtilliten til utøvere basert på det unike sosiokulturelle aspektet i idrettskonkurranser. Og Vealey utviklet da en modell med nettopp det ønske om å identifisere kildene til selvtillit hos utøverne i idrett, som senere skulle bli revidert (se figur 1) (Vealey et al., 1998)

Den første modellen om idrettslig selvtillit (Sport-confidence model) ble publisert av Vealey i 1986 (Vealey, 1986). Denne modellen ble bygget opp rundt selvtillitstrekk og selvtillitstilstand (Vealey et al., 1998). Selvtillitstrekk ble beskrevet som troen eller graden av selvsikkerhet individet vanligvis innehar i deres egen evne til å være suksessfull i idrett generelt, mens selvtillitstilstand ble definert som troen eller graden av selvsikkerheten individet innehar på et bestemt tidspunkt i deres egen evne til å være suksessfull i idrett. I tillegg representerte prestasjons- og utfallsorientering den samlede konstruksjonen *konkurransedyktig orientering*, som utøveren utvikler over tid (Vealey et al., 1998). Ifølge Vealey et al. (1998) er det av forskning sett at utøverens selvtillitstrekk og konkurransedyktige orientering interagerer i påvirkningen av selvtillitstilstand.

Selv om Vealeys modell fra 1986 dannet grunnlaget for idrettslig selvtillit, manglet den fortsatt viktige egenskaper som for eksempel hvilke *kilder* som påvirket den idrettslige selvtilliten (Vealey et al., 1998). Vealey et al. (1998) utviklet derfor en revidert modell (se figur 1) som inkluderte flere faktorer og da spesielt «kilder til idrettslig selvtillit» (sources of sport-confidence) i idrettsmiljøet.



Figur 1 Konseptuelt rammeverk for idrettslig selvtillit. *Conceptual framework of sport-confidence, fra Sources of Sport-Confidence: Conceptualization and Instrument Development av Vealey et al. (1998, s. 56).*

Ifølge Machida et al. (2017) er modellen til Vealey (1986; 1998) den som er mest brukt i forskning på selvtillit i idrett (Machida et al., 2017; Vealey, 1986; Vealey & Chase, 2008). Som illustrert i figur 1 ser vi at karakteristikkene ved utøverne og den organisatoriske kulturen påvirker kilder til og nivået av selvtillit i idrett (Vealey et al., 1998). *Organisatorisk kultur* består av faktorer som konkurransenivå, motivasjonsklima, og mål ved bestemte idrettsplaner klubber eller forbund har satt seg (Vealey et al., 1998). Dette kan illustreres med at det vil være forskjeller i målene fra en eliteserieklass til en 4. divisjonsklubb i fotball, og forventningene til utøverens forpliktelse til profesjonalitet, samt treneres atferd, vil variere stort avhengig av nivå. *Utøverens karakteristikk* inkluderer personlighetskarakteristikk, holdninger, og verdier hos utøveren, i tillegg til demografiske faktorer som alder, kjønn, og etnisitet (Vealey et al., 1998, s. 57).

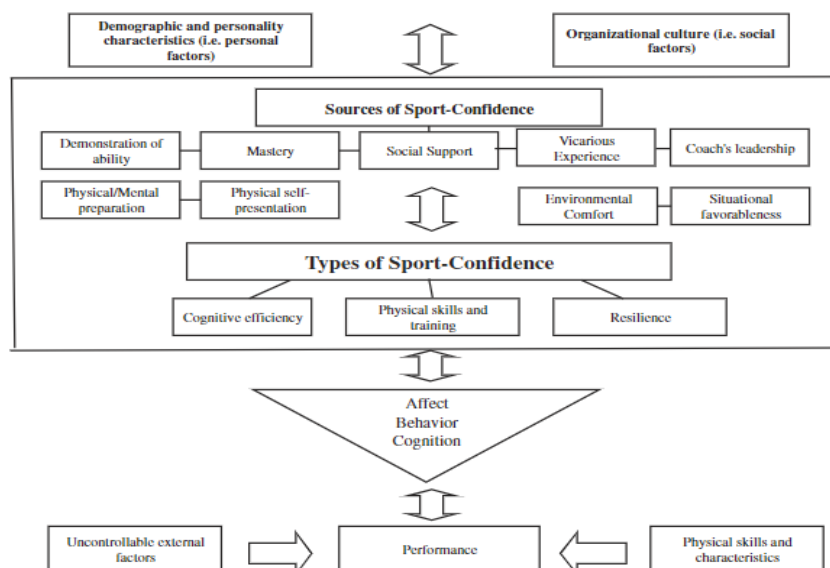
Kilder til selvtillit i idretten påvirker påfølgende nivå av selvtillit, som igjen direkte påvirker utøverens forpliktelse (f. eks. tilfredshet, glede), atferd (f.eks. innsats, prestasjon), og kognisjon (f.eks. kognitiv angst, tro på seg selv i et gitt øyeblikk) (Vealey et al., 1998, s. 57). Kilder til selvtillit inkluderte: tidligere mestring, demonstrasjon av egne evner, fysiske og mentale forberedelser, egenopplevelse av egen fysikk, sosial støtte, trenerens lederskap, vikarierende erfaringer, trygghet i miljøet og situasjonell gunstighet (Vealey et al., 1998). Summen av utøverens forpliktelse, atferd og kognisjon påvirker så gjensidig kilder til og

nivåer av selvtillit, i tillegg til at det påvirker karakteristikker ved utøveren (Vealey et al., 1998).

Den totale prosessen illustrert i figur 1 tar plass i en spesifikk sosiokulturell kontekst, som må regnes med, og vises forståelse for, om en skal bli klokere på hvorfor utøvere utvikler varierende kilder til selvtillit (Vealey et al., 1998). Ifølge Vealey et al. (1998) kan slike sosiokulturelle faktorer være aksept og støtte i den spesifikke idrettsdeltakelsen og atferd/oppførsel basert på etnisitet, klasse, kjønn, og seksuell retning.

Videreutvikling av den idrettslige selvtillitsmodellen (Sport-confidence model)

Vealey and Chase (2008) har i senere tid videreutviklet den idrettslige selvtillitsmodellen, og lagt til at idrettslig selvtillit er en multidimensjonal konstruksjon, og at det er flere forskjellige typer av idrettslitt selvtillit spesifikke inn mot oppgavekravene. Den reviderte modellen (se figur 2) er ifølge Machida et al. (2017) mer konsistent med Banduras «self-efficacy»-teori og ble utviklet ut fra et sosialt kognitivt teoretisk rammeverk. De viktigste forskjellene og revideringene som Vealey og Chase gjorde var å se på idrettslig selvtillit som en mer svingende egenskap, avhengig av situasjonen utøveren er i (Machida et al., 2017). I Vealeys (1986; 1998) tidligere utgaver av modellen ble det som sett i figur 1 lagt mer vekt på trekk og tilstand og at idrettslig selvtillit er en endimensjonal konstruksjon (Machida et al., 2017).



Figur 2 Modellen for idrettslig selvtillit. Sport-confidence model fra *Self-confidence in sport* av Machida et al. (2017, s. 411); Vealey and Chase (2008).

Vealey and Chase (2008) inkluderer også i sin reviderte modell utøverens karakteristikk (her som demografiske og personlighetskarakteristikk) og organisatorisk kultur, i tillegg til kilder til idrettslig selvtillit (Machida et al., 2017). Nytt fra tidligere modeller er at det er lagt til forskjellige typer av idrettslig selvtillit. Den første typen av idrettslig selvtillit Vealey and Chase (2008) referer til er utøverens selvtillit til deres trening og deres egen kapasitet til å prestere det som kreves i deres idrett, også kalt selvtillit om deres fysiske ferdigheter og trening (Sport Confidence-Physical Skills and Training). Den andre typen for idrettslig selvtillit baserer seg på utøverens selvtillit på å holde seg konsentrert og evne til å ta kritiske avgjørelser som er nødvendige for idrettslig prestasjon, referert som kognitiv effekt (Sport Confidence-cognitive efficacy). Den siste typen av idrettslig selvtillit som blir nevnt er utøverens selvtillit i deres evne til å omstille og komme tilbake fra dårlige prestasjoner eller feil, og overkomme tøffe perioder og tilbakefall (Sport Confidence-resilience) (Machida et al., 2017).

2.1.3 Forskning på idrettslig selvtillit

Det er gjort mye forskning som støtter opp om Vealeys rammeverk om idrettslig selvtillit (Beaumont et al., 2015; Hays et al., 2007; Hays et al., 2009; Kingston et al., 2010). Hays et al. (2007) gjennomførte en studie som involverte elitelag og individuelle utøvere, og identifiserte både typer av selvtillit (kognitiv effekt, fysiske ferdigheter og motstandsdyktighet) og kilder til selvtillit (blant andre tidligere mestringsopplevelser, sosial støtte og trenerens ledelse), som er i tråd med Vealeys rammeverk (Vealey & Chase, 2008). Av de ni kildene til selvtillit forklart av Vealey et al. (1998), ble det funnet flere som overlappet i studien til Hays et al. (2007), men i tillegg ble det trukket frem flere kilder til selvtillit spesielt for kulturen innenfor verdensklasseidrett (Beaumont et al., 2015). Dette var kilder som tillit, konkurransefortrinn og medfødte faktorer (Hays et al., 2007). Funnene fra studien til Hays et al. (2007) støttet alt i alt påstanden om at kilder til og typer av selvtillit vil påvirke utøverens prestasjon og at den vil variere avhengig av den organisatoriske kulturen i idretten.

I en oppfølgingsstudie av Hays et al. (2009) indikerte funnene at idrettslig selvtillit hos eliteutøvere la til rette for prestasjon gjennom dens positive effekt på utøvernes kognisjon, affekt og atferd. Mens det ble funnet sammenhenger mellom lav idrettslig selvtillit og negativ affekt, svak kognisjon, og ineffektive atferder (Beaumont et al., 2015). I tillegg ble dårlige forberedelser, press og forventninger funnet som faktorer som svekket utøverens idrettslige selvtillit (Hays et al., 2009). I følge Beaumont et al. (2015) er dette helt i tråd med de kildene

til idrettslig selvtillit identifisert av Hays et al. (2007), og understreker viktigheten kildene spiller på utøverens ulike nivåer av selvtillit.

Selv om identifiseringen av kildene til selvtillit lenge har vært hovedmålet i forskningen, er det ifølge Beaumont et al. (2015) viktig å implementere at ukontrollerbare kilders negative påvirkning på idrettslig selvtillit med stor sannsynlighet fører til svingende nivåer av selvtillit. Viktigheten av å se hvordan utøveren *oppretholder* selvtilliten sin, til tross for svingende prestasjoner, ble derfor mer sentral i forskningen på idrettslig selvtillit. Ifølge Beaumont et al. (2015) er det klart at den eksisterende og etterfølgende forskningen har fokusert og vært drevet av utøvernes behov for å bygge selvtillit både før en konkurranse, men også evnen til å opprettholde den i løpet av konkurransen. Funn fra Hays et al. (2009) viste at eliteutøvere slet med å gjenvinne selvtillit om den hadde blitt tapt i en pressende situasjon. Disse funnene støtter opp om Vealey and Chase (2008) påstand om at det er viktig for utøvere å jobbe kontinuerlig med å opprettholde høy selvtillit, da det er en skjør konstruksjon (Beaumont et al., 2015). Ifølge Beaumont et al. (2015) er det nettopp konseptet med stabil selvtillit, og hvordan utøveren opprettholder denne gjennom svingende prestasjoner, som har ført til at forskere utforsket det som er blitt kalt «resistent selvtillit», (Bull et al., 2005; Vealey, 2001), eller i nyere tid; robust idrettslig selvtillit (Beattie et al., 2011; Beaumont et al., 2015; Thomas et al., 2011).

2.1.4 Robust idrettslig selvtillit og kobling til mental tøffhet

Vealey and Chase (2008) bemerket at det ikke nødvendigvis holdt for en utøver å ha en generell idrettslig selvtillit, men at utøvere som skal prestere er nødt til å inneha en resistent og robust selvtillit i møte med eventuelle tilbakeslag og nedturer. Og ifølge Bull et al. (2005) er det robustheten ved selvtilliten som er viktig for mental tøffhet og suksess, og ikke bare høye nivåer av selvtillit (Thomas et al., 2011).

Robust idrettslig selvtillit, eller bare robust selvtillit, er et begrep som av flere forskere (f. eks. Bull et al. (2005), Jones et al. (2002)) blir linket til aspekter ved mental tøffhet (Beattie et al., 2011; Bull et al., 2005; Jones et al., 2002). Ifølge Jones et al. (2002) er mental tøffhet et av de mest brukte, men også mest misforståtte begrepene, i idrettspsykologien.

I Bull et al. (2005) beskrev engelske elite-cricketspillere karakteristikk ved mental tøffhet som *resistent-* og *robust selvtillit*. I tillegg er det å inneha en upåvirkelig tro på seg selv, samt det å «reise seg igjen» etter motgang, også sentrale og viktige karakteristikk for profesjonelle utøvere (Beattie et al., 2011; Galli & Vealey, 2008; Jones et al., 2007). I Jones et

al. (2002) har forfatterne forsket på internasjonale idrettsutøvere fra flere forskjellige idretter i et forsøk på å identifisere hva mental tøffhet er, og kommet opp med en definisjon (Jones et al., 2002, s. 213):

- Generally, cope better than your opponents with the many demands (competition, training, lifestyle) that sport places on a performer.
- Specifically, be more consistent and better than your opponents in remaining determined, focused, confident, and in control under pressure.

I denne kvalitative forskningen intervjuet forskerne idrettsutøvere som alle hadde oppnådd internasjonale bragder og representert landet sitt i store mesterskap (f. eks de olympiske leker), om deres egne oppfattelser av hva mental tøffhet er (Jones et al., 2002)

Måling av robust selvtillit hos utøvere

Både Bandura (1977, 1997) og Vealey (1986) nevnes av Beattie et al. (2011) som gode perspektiv for å måle selvtillit. Beattie et al. (2011) skriver om selvtillit fra et sosialt kognitivt standpunkt, ved å nevne Bandura (1977, 1997). Grunnen til at dette nevnes i sammenheng med robust selvtillit er at ifølge Bandura (1997) er godt etablert mestringsstro (en situasjonsspesifikk form for selvtillit) motstandsdyktig mot motgang (Bandura, 1997; Beattie et al., 2011).

I følge Beattie et al. (2011) karakteriserer Bandura mestringsstro ved hjelp av å se på tre dimensjoner som varierer mestringsstroen til mennesker; 1. Grad/nivå, 2. Generalitet og 3. Styrke. *Grad/nivå* av/på mestringsstro referer til hvor mange og hvor store utfordringer ved en oppgave de som skal prestere tror de er kapable til å gjennomføre (Bandura, 1977). *Generaliteten* ved mestringsstro refererer til hvilken grad den personlige mestringsstroen kan generaliseres til flere typer oppgaver og utfordringer (Bandura, 1977). *Styrken* ved mestringsstro sikter til i hvilken grad troen på seg selv i utfordringer og oppgaver kan opprettholdes til tross for hindringer og ubehagelige opplevelser (Bandura, 1977).

Beattie et al. (2011) nevner også Vealeys modell (1986) for måling av selvtillit i idrett viser at disponibel selvtillit i idretten og målsettinger interagerer, og slik bestemmer selvtilliten utøveren har i det gitte øyeblikket en oppgave skal gjennomføres, som igjen påvirker prestasjonen.

I følge Beattie et al. (2011) skiller de to sentrale teoriene innenfor selvtillit seg med at Vealeys (1986) tilnærming fungerer på et spesifikt generalitetsnivå, for eksempel i sporten utøveren er

involvert i, men ikke på et bredere generalitetsnivå, slik Bandura (1977) beskriver i sin fremstilling. Beattie et al. (2011) tillegger også at en annen viktig forskjell er at Vealeys tilnærming ikke vurderer eller måler robustheten ved selvtillit hos utøveren.

Galli and Vealey (2008) har forsket på motstandsdyktighet (resistans), en utøvers evne til å komme tilbake etter motgang. Beattie et al. (2011) påpeker at resistans, slik det er definert av Galli and Vealey kan relatere til deler av Banduras fremstilling av styrke ved mestringstro, som dekker feltet hvorvidt utøverens mestringstro kommer seg etter tap av den. Videre påpeker Beattie et al. (2011) at den derimot ikke dekker andre delen av Banduras fremstilling av styrke ved mestringstro, altså den delen hvor Bandura skriver om menneskets evne til å opprettholde nivåer av mestringstro selv i møte med hindringer og ubehagelige opplevelser.

I lys av de ovennevnte funn og diskusjoner har Beattie et al. (2011) kommet frem til et viktig hulrom i dagens forskning. I tillegg til å være en sentral komponent i mental tøffhet (Gould et al. 1987, Jones et al. 2002), kan en robust selvtillit i enda større og sterkere grad bidra til en god prestasjon, enn det nivåer av selvtillit slik forklart av Bandura (1977, 1997) og Vealey (1986) kan (Beattie et al., 2011; Gould et al., 2002; Jones et al., 2002).

2.2 Treneren som leder

Det meste av forskning som er gjort på ledelse i idrett, har tatt utgangspunkt i Chelladurais multidimensjonale modell (Chelladurai, 2007). En av hovedkategoriene fra denne modellen er «foretrukket treneratferd», som varierer mellom idrettstyper, alder og erfaring, kjønn, kultur, motivasjon og prestasjonserfaringer. Ifølge Kim and Cruz (2016) vil lederstilen en trener velger påvirkes av flere forskjellige forhold, som alder, spilleres modenhet, organisatoriske mål og oppgavetype. Så lenge trenerens atferd er kongruent med utøverens oppfatning av treneren deres, vil det være stor sannsynlighet for at utøveren vil oppleve positiv idrettsprestasjon og tilfredshet med sin egen deltakelse (Kim & Cruz, 2016).

Chelladurai har med utgangspunkt i sin modell utviklet Leadership Scale for Sports (LSS) (Chelladurai, 2007; Høigaard et al., 2020). Lederskapskalaen består av fem hovedkategorier atferd som er karakteristiske for trenere, som er knyttet til i hvilken grad treneren gir positiv feedback, gir sosial støtte, trener og instruerer utøverne, og bruker en demokratisk eller autokratisk beslutningsstil (Høigaard et al., 2020).

I tillegg til å se på de fem hovedkategoriene innenfor lederatferder, har flere psykologiske variabler vist seg å være gunstige i sport og idrett på grunn av deres tydelige kobling til prestasjon, inkludert tilfredshet og kohesjon (Kim & Cruz, 2016). Tilfredshet defineres som

en positiv affektiv tilstand, som avgjøres av utøverens egen opplevelse av idretten, sett på struktur, prosesser og utfall. Mens kohesjon er en prosess som gir utøverne mulighet til å holde sammen som gruppe på veien til å oppnå felles mål/objektiver og/eller tilfredsstille hverandres affektive behov (Kim & Cruz, 2016, s. 901).

Sammenhenger mellom disse variablene og relasjon til ledelse er forsket på, og det er funn på at de psykologiske faktorene blir påvirket av trenerens atferd. For eksempel viser det seg at trenere som viser høyt nivå av sosial støtte, trening- og instruksjonsatferd, positiv feedback og har en demokratisk lederstil påvirker utøverne sine positive sett på tilfredshet hos utøveren og kohesjon i laget (Kim & Cruz, 2016). I kontrast til dette, kan vi se at trenere, som blir opplevd å utøve en autokratisk lederstil, påvirker spillerne negativt når det kommer til lagkohesjon og opplevelse av egen idrettsdeltakelse (Kim & Cruz, 2016). Det må også legges til at relasjonen mellom treneratferd, utøvers tilfredshet, og lagkohesjon, er påvirket av flere faktorer som for eksempel kjønn (Kim & Cruz, 2016).

Generelt viser forskning at utøvere foretrekker trenings- og instruksjonsatferd, positiv feedback og en demokratisk trenerstil, mens den minst foretrukne treneratferden er autokratisk atferd (Høigaard et al., 2008). I kontrast til hva utøvere foretrekker ser vi av forskning at det langt i fra kun benyttes foretrukne lederstiler i idretten. En positiv lederstil som demokratisk lederstil vil i samfunnet generelt bli sett på som den sosialt ønskede atferden, men av nyere forskning kan vi se at effektiv elite-lagledelse også er avhengig av sosialt ikke-aksepterte atferder (Cruickshank & Collins, 2015). Cruickshank and Collins (2015) referer til Judge et al. (2009) som beskriver sosialt ikke-aksepterte atferder som «dark side leadership», eller i nyere tid, destruktiv ledelse. Til tross for variaser i klassifisering og begrenset empirisk arbeid på destruktiv ledelse/ «dark side», finnes det en bred enighet blant forskere at destruktiv ledelse er sosialt uønsket og sett på som negativt av de fleste individer i samfunnet (Judge et al., 2009).

Både sosialt ikke-aksepterte og aksepterte treneratferder benyttes i idretten og i Judge et al. (2009) kan vi se at ulike treneratferder brukes med mål om å effektivisere lederstilen trenerne benytter. I forskningsartikkelen blir både positivt-ladete atferder og negativt-ladete atferder lagt frem, og betraktet hvilke fordeler de forskjellige atferdene gir. I tillegg blir negative fordeler ved positiv-ladete atferder, samt positive fordeler ved negativt-ladete atferder, lagt frem og betraktet viktighetene av disse atferdene opp mot effektiv ledertstil (Judge et al., 2009).

2.2.1 Ulike treneratferder

I de neste kapitlene vil jeg gjennomgå to forskjellige treneratferder som dekker treneratferdsskalaen fra bruk av negative til positive atferder, og hvordan disse brukes i effektivt lederskap og hvordan dette påvirker utøverne. Av positiv treneratferd vil jeg definere identitetsledelse, den sosiale identitetstilnærminga, men av negativ atferd vil se nærmere på en destruktiv lederatferd og hvordan trenere bruker sosialt uaksepterte atferder i sin måte å lede utøvere på.

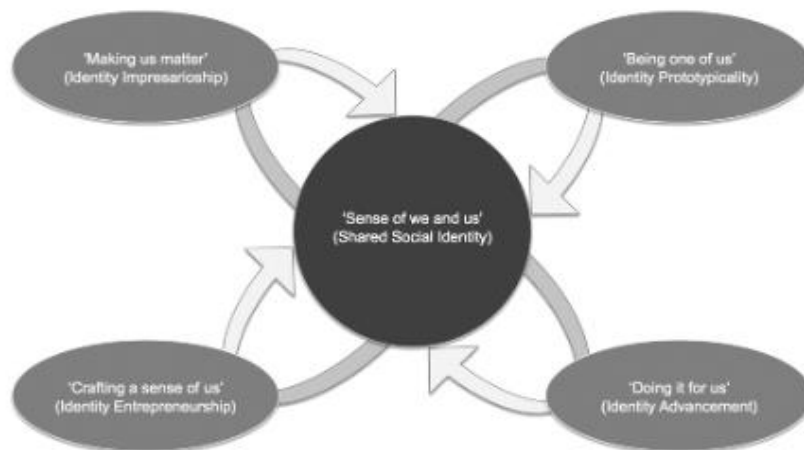
2.2.2 Identitetsledelse

Identitetsledelse er en lederstil som må forklares ved hjelp av den sosiale identitetstilnærmingen (Tajfel et al., 1979). Denne identitetstilnærmingen starter med å kjenne til menneskers egen kapasitet til å definere seg selv både sett på deres egen personlige identitet, og deres varierende sosiale identiteter eksempelvis i forskjellige grupper de hører til (Stevens et al., 2021; Tajfel et al., 1979).

Sosial identitetstilnærming bygger på at lederskap er en tilbakevinnende, multidimensjonal prosess som sentrerer seg rundt lederens evner til å representere, gjennomføre og skape en fellessans av sosial identitet for gruppemedlemmene (Steffens et al., 2014, s. 1002; Haslam, Reicher & Platow, 2011). Utgangspunktet for lederstilen går ut på å skape en fellesenergi, og en følelse av «VI», og at en sammen kan få til mer enn om en jobber en og en. Om en trener er suksessfull, med dette lederperspektivet i bakhodet, vil ikke måles på posisjon, person eller resultat, men om lederen klarer å skape en kultur der medlemmene ønsker å bidra til å oppnå felles oppsatte mål (Steffens et al., 2014, s. 1002).

Ifølge Stevens et al. (2021) bygger videre argumentasjon på at den sosiale identitetstilnærmingen argumenterer for at ledelse er en «sosial innflytelsesprosess», og som fordrer at trenerens kapasitet til å påvirke medlemmene baserer seg på vedkommende sin evne til å a) representere gruppens identitet, b) fremme gruppas identitet og interesser, c) jobbe aktivt i å skape, og forme gruppens identitet, og d) hjelpe gruppen i å realisere deres sosiale identitet, ved å legge til rette for praktiske aktiviteter som gir medlemmene mulighet til å «leve ut» deres delte identitet (Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021, s. 2).

De fire punktene er hentet fra Steffens et al. (2014) som baserer identitetsledelse på en firedimensjonal modell bestående av identitetsutvikleren, identitetsprototypen, identitetsbyggeren og identitetsfremmeren, som sett i figur 3.



Figur 3 Fra «Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model», av Steffens et al. (2014), *The Leadership Quarterly*, 25(5), s. 1001-1024.

Identitetsprototypen baserer seg på at treneren er en modell som representerer de unike kvalitetene som er representative for gruppa og hva det betyr å være en del av denne gruppa (Steffens et al., 2014, s. 1003). Videre å selv være et eksempel og en modell som medlem av gruppa.

Identitetsfremmeren ser på lederens evne til å fremme og promotere kjerneinteressene til gruppa (Steffens et al., 2014, s. 1004). Videre å stå opp for gruppens interesser, samt forsvare og forfekte, om interessene blir truet (Steffens et al., 2014).

Identitetsbyggeren samler folk ved å bygge en følelse av «oss» og «vi» innad i gruppen (Steffens et al., 2014). Evnen til å samle forskjellige personligheter og gjøre at de føler at de er medlem av en samlet gruppe er sentralt. Dette gjøres ved å avklare medlemmenes forståelse av hva gruppen står for, gjennom å definere gruppens kjerneverdier, normer og idealer (Høigaard et al., 2020; Steffens et al., 2014).

Identitetsutvikleren baserer seg på at lederen skal utvikle strukturer, arrangementer og aktiviteter som gir tyngde til gruppeeksistensen og gir medlemmene av gruppa mulighet til å virkelig leve ut deres medlemskap i gruppa (Steffens et al., 2014). Det er også viktig å vise at gruppen viktig for folk utenfor gruppen, i tillegg til medlemmene innad i gruppen (Steffens et al., 2014).

Forskning på identitetsledelse i idrett

Ifølge Stevens et al. (2021) er det fortsatt er en stor interesse for hva som er nøkkelen til effektivt lederskap, og at empirisk forskning på dette som undersøker faktorene knyttet til

suksess i idrett- og treningsledelse fortsetter å spre seg. Forfatterne mener at det i nyere forskning i større grad tas utgangspunkt i rammeverk som er utviklet ut ifra organisasjonspsykologi, og at ledelsesteorier som eksempelvis transformasjonsledelse (Arthur et al., 2017; Turnnidge & Côté, 2018) og tjenesteledelse (Worley et al., 2020) er eksempler på dette (Stevens et al., 2021). Interessen rundt anvendeligheten til den sosiale identitetstilnærminga har vokst frem som et resultat av kritikk mot andre teorier som har blitt sett på som fordelaktige når det kommer til ledelse i idrett (Van Knippenberg & Sitkin, 2013), i tillegg til hvordan en sosial identitets teoretisk tilnærming kan anvendes i idrett, spesielt knyttet opp mot to utfall: prestasjon og helse (Stevens et al., 2021).

Det er foreløpig lite forskning på relasjonen mellom identitetsledelse og robust selvtillit hos utøveren, noe som kan ha sin forklaring i at prestasjons- og helsefokuseret forskning på identitetsledelse fortsatt er på et begynnende forskningsstadium (Stevens et al., 2021). Ifølge Stevens et al. (2021) er det gjort en del funn på sammenhengen mellom utøverens lagidentifisering og selvtillit i laget (Fransen et al., 2015; Fransen et al., 2016; Stevens et al., 2021). Da det å skape en identitet er en lagoppgave, er det naturligvis mye av forskningen som baserer seg på effekter på det og ikke den individuelle utøveren.

I en undersøkelse av Fransen et al. (2015) ser vi at utøvere som opplever at trenerne sine har høy selvtillit til laget direkte påvirker utøvernes individuelle selvtillit positivt. Ifølge Fransen et al. (2015) viser det seg å ha en styrkende effekt på utøvernes psykologiske tilhørighet til laget og utviklet deres tro på virkningsfulle lagatferder i positiv retning (Fransen et al., 2015). I Fransen et al. (2016) kan vi se at utøvere som rapporterte høyere selvtillit, også rapporterte om sterkere tro og selvtillit på at laget deres skulle lykkes. I Fransen et al. (2015) ble det vist på basketballkast, og i Fransen et al. (2016) ble det vist på to fotballøvelser som inkluderte pasninger, driblinger og skudd (Stevens et al., 2021).

Ifølge begge de ovennevnte studiene til Fransen et al (2015; 2016) var det også sammenhenger mellom selvtilliten til laget som treneren uttrykte og utøvernes egen selvtillit (Stevens et al., 2021). Ifølge Fransen et al. (2016) forklarte både lagidentifisering og trenerens opplevde identitetsledelse sammenhengen mellom lagets selvtillit uttrykt av treneren og utøvernes opplevelse av egen prestasjon.

2.2.3 Destruktiv ledelse og treneratferd

Destruktiv ledelses tilstedeværelse i samfunnet har kommet opp i lyset som et resultat av skandaler i bedrifter/organisasjoner, hvor kjente destruktive ledere har vært involvert (Mackey

et al., 2021). Det har derfor fått et større fokus på hvilke konsekvenser og følger det kan få både for organisasjonen og arbeidere. Dette fordi destruktiv ledelse er et fenomen som gir uheldige og kostbare konsekvenser, som fall i prestasjon hos ansatte, fravær, omsetningstap og rettslige prosesser (Tepper et al., 2006). Alt i alt, så viser tidligere forskning av organisasjoner gjennomgående at destruktiv ledelse er kostbart og negativt påvirker viktige faktorer på en arbeidsplass som er helt essensielle for en effektiv organisasjon (Mackey et al., 2021).

Til tross for at fenomenet destruktiv ledelse er av stor interesse, både for større organisasjoner og enkeltindivider, har vi fortsatt til gode å helt forstå hva destruktiv ledelse er (Mackey et al., 2021). Selve begrepet «destruktiv ledelse» er ifølge Krasikova et al. (2013) brukt for å omfavne en bred konstruksjon som inneholder stiler av lederskap hvor lederen utviser atferd som kommer til skade for arbeidere og/eller organisasjonen.

Både sosialt ikke-aksepterte og aksepterte treneratferder finnes i idretten og Judge et al. (2009) kan vi se at ulike treneratferder brukes med mål om å effektivisere lederstilen trenerne benytter. I forskningsartikkelen blir både positivt-ladete atferder og negativt-ladete atferder lagt frem, og det blir betraktet hvilke fordeler de forskjellige atferdene gir. I tillegg blir negative fordeler ved positiv-ladete atferder, samt positive fordeler ved negativt-ladete atferder, lagt frem og betraktet viktighetene av disse atferdene opp mot effektiv ledertil (Judge et al., 2009). De negativt-ladete atferdene Judge et al. (2009) nevner er narsissisme, hybris, sosial dominans og machiavellisme, og kan muligens knyttes opp mot en destruktiv lederstil.

Narsissisme er en personlig egenskap som er assosiert med arroganse, selvopptatthet, og fiendtlighet (Judge et al., 2009, s. 866; Rosenthal & Pittinsky, 2006). Narsissistiske ledere har en tendens til å tolke informasjon med egeninteresser og tar dermed avgjørelser basert på hvordan disse avgjørelsene vil reflektere og påvirke deres eget omdømme (Judge et al., 2009). *Hybris* eksisterer når et individ har en overdreven stolthet og selvtillit, og evaluerer seg selv basert på talent, evne og prestasjoner, som er mye mer positive enn noen annen rimelige objektive evalueringer ville tilsagt (Judge et al., 2009). Ledere som har en eksisterende hybris eller en overdreven følelse av sin egen selv-verdi, vil sannsynligvis gå i forsvarsposisjon mot de fleste former for kritiske tilbakemeldinger, og istedenfor å ta til seg tilbakemeldingene heller stille spørsmål ved kompetansen til personen som evaluerer han eller henne, og validiteten ved evalueringsteknikken (Baumeister et al., 2003; Kernis & Sun, 1994).

Sosial dominans måles og defineres med utgangspunkt i «Social Dominance Orientation» skalaen (Pratto et al., 1994). Dominante individer foretrekker ifølge SDO å kontrollere samtaler, legge press på andre, og kreve forklaringer for ellers normale aktiviteter (Judge et al., 2009, s. 867). Disse dominante lederne motiverer ofte med frykt, og inspirerer sjeldent utøverne med atferder som er sett på som etiske, støttende, gjennomtenkte eller rettferdige (Judge et al., 2009).

Siste negativ-ladete atferd er machiavellisme. *Machiavellisme* er et begrep som blir brukt for å beskrive personligheter som er karakterisert ved utspekulerhet, manipulasjon, og bruk av alle mulige virkemidler for å nå sine egne politiske mål (Judge et al., 2009). Ledere som kategoriseres innenfor «machiavellisme» er politisk orientert, søker kontroll over utøvere, og har en tendens til å manipulere andre for ens egen personlige vinning, da de har et naturtalent i å påvirke folk i den retningen de selv ønsker (Goldberg, 1999; Høigaard et al., 2020; Judge et al., 2009).

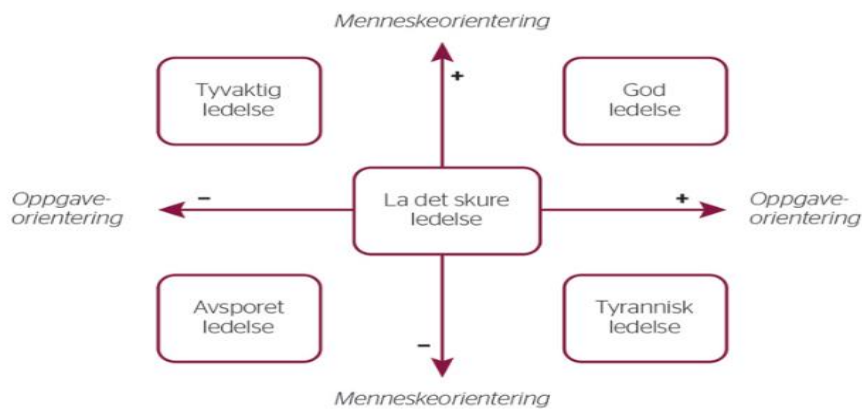
Sosialt ikke-aksepterte atferder oppstår derimot neppe kun i destruktiv ledelse. Det vil også finnes tilfeller, muligens i mindre konsentrasjoner, i mer konstruktive lederstiler (Cruickshank & Collins, 2015).

Modell på destruktiv ledelse

Med likhetstrekk til Krasikova et al. (2013) beskriver Einarsen et al. (2007) destruktiv ledelse som «systematiske og repeterte handlinger som over tid skader organisasjonens mål, oppgaver, ressurser, og motivasjonen/effektiviteten, velvære eller jobbtilfredsheten hos de underordnede.

For å videre skape en forståelse av destruktiv ledelse viser Einarsen et al. (2007) til en konseptuell modell (se figur 4) for treneratferd som tar utgangspunkt i definisjonen over, som foreslår to separate dimensjoner for destruktiv ledelse.

Einarsen et al. (2007) beskriver de to separate dimensjonene innen destruktiv lederatferd som destruktiv atferd på underordnende og menneskene, og destruktiv atferd på målene, oppgavene og effektiviteten til organisasjonen. Siden det blir beskrevet to separate dimensjoner antar Einarsen et al. (2007) at ledere kan opptre destruktivt på en dimensjon og samtidig konstruktivt på den andre dimensjonen. Det vil si at en leder kan bidra til å gjøre jobbhverdagen tung og ødelegge motivasjonen hos underordnende, samtidig som han bidrar i en grad til at firmaet oppnår sine mål og oppgaver.



Figur 4 Modell som de ulike typene av destruktiv ledelse Fra «Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel», av Einarsen et al. (2007), Fagbokforlaget, 2, s. 207-227. Oversatt i psykologtidsskrift.

Av modellen ser vi de to separate dimensjonene, som er skalert fra lav til høy bruk av de forskjellige type atferdene. Atferden mot underordnede eller menneskene beveger seg fra «anti-subordinate» til «pro-subordinate», mens atferdene mot organisasjonen eller oppgaven, beveger seg mellom «anti-organisation» til «pro-organisation». Dette er i modellen oversatt til henholdsvis lav menneskeorientering til høy på menneskeorientering, og lav på oppgaveorientering til høy på oppgaveorientering.

Modellen til Einarsen et al. (2007) beskriver en *god leder* som en leder som ivaretar både de ansatte på en god måte, men også klarer å gjennomføre planlagte mål og oppgaver som organisasjonen har. Destruktiv ledelse utføres av en leder som feiler på en eller begge parameterne. Lederen klarer ikke ta vare på enten menneskene eller gjennomføre oppgaver, eller så klarer ikke lederen noen av delene (Einarsen et al., 2007). *Tyrannisk ledelse* forklares som når en trener har oppgavene til organisasjonen i fokus, og gjennomfører målene, oppgavene og strategiene som er viktig for organisasjonen, men resultatene de skaper, skapes ikke ved hjelp av underordnede, men på bekostning av dem (Ashforth, 1994; Einarsen et al., 2007; Tepper, 2000).

Den *tyvaktige ledelsen* er ikke veldig relevant for denne studien da denne går mest utover organisasjonen, men bør også nevnes som en måte å utøve destruktiv ledelse på. Utviser lederen en tyvaktig atferd vil lederen fokusere mer på menneskene som jobber for hen, enn på organisasjonens mål og oppgaver (Einarsen et al., 2007).

Avsporet ledelse er derimot svært interessant, da denne i tillegg til å være destruktiv mot organisasjonens mål og oppgaver, også ser ut til å være svært negativ for underordnede som jobber i organisasjonen. Disse lederne utviser muligens atferder mot underordnede som

mobbing, ydmykelse, manipulasjon, samtidig som de utviser anti-organisatoriske atferder som fravær, skulking, svindel eller tyveri (Einarsen et al., 2007). Denne lederstilen kan muligens knyttes til en del av negativt-ladete atferder nevnt i Judge et al. (2009), sett på narsissisme, sosial dominans og machiavellisme.

Aktiv og passiv destruktiv ledelse

Thoroughgood et al. (2012) beskriver destruktiv ledelse som en frivillig handling som av folk flest vil oppleves som skadelig og avvikende overfor medarbeidere og/eller organisasjonen, og som enten kan utføres fysisk eller verbalt, aktivt eller passivt, direkte eller indirekte. Også Kelloway et al. (2005) skiller mellom to former for destruktiv ledelse; fornærmende og passiv ledelse. Einarsen et al. (2007) konkluderer at en helhetlig forståelse av destruktiv ledelse må inneholde atferder fra begge sider. Denne konklusjonen er inspirert av Buss (1962) klassifisering av aggressive atferder.

Fornærmende eller *Aktiv ledelse* inkluderer atferder som arroganse, urettferdighet, truende og straffende atferder (Fors Brandebo, 2020). I følge Kelloway et al. (2005) oppstår en aktiv handling når ledere opptrer aggressivt ovenfor medarbeidere eller benytter seg av en straffende atferd, samtidig som det eksisterer mer konstruktive alternativer.

Passiv ledelse er en form for destruktiv ledelse som er mindre fokusert på, men ifølge Kelloway et al. (2005) er mangel på lederskap også en kilde til slitasje og stress for utøvere. Kelloway et al. (2005) referer videre til Bass and Avolio (1997) hvor forfatterne definerer passivt lederskap som en lederstil som omfatter elementer fra både laissez-faire og management-by-exception. Dette kan være at trenere unngår å gripe inn og løse problemer før de blir ført til deres oppmerksomhet eller at problemene har blitt så seriøse at de krever løsninger (Bass, 1990).

Destruktiv ledelse i idretten

Ledelse innenfor idrett har i en årrekke vært av stor interesse for sportspsykologer (Cruickshank & Collins, 2015). Til tross for stor interesse for ledelse i idrett, er det fortsatt lite empiri på toppidrett/elite, og Fletcher and Arnold (2011) skriver at «prestasjon-lederskap på ledernivå i elitesport-organisasjoner på en eller annen måte er oversett» (Cruickshank & Collins, 2015; Fletcher & Arnold, 2011, s. 223).

Destruktiv ledelse er som nevnt tidligere en lederstil som kan få svært negative konsekvenser for medarbeidere og organisasjoner, og det er blitt gjort flere funn som bekrefter disse

konsekvensene i arbeids- og organisasjonslivet (Mackey et al., 2021). I idretten virker det derimot å være et kunnskapshull på tilfeller og hvilke konsekvenser det har for utøvere og idrettsorganisasjoner, ved å ha en destruktiv leder. I dette kapitlet vil det allikevel bli trukket frem noen aspekter fra ulike tilfeller hvor negativ ledelse er blitt benyttet av ledere, og hvor konsekvensene har vært alvorlige. Dette er aspekter ved destruktiv ledelse som er mer alvorlig og også, om avslørt, straffbart etter Norges lover. Og selv om det ikke er dette vi undersøker i vår studie, vil disse aspektene være med på å nyansere og belyse fenomenet destruktiv ledelse, og bidra til å skape større kunnskap om dets tilstedeværelse i idretten.

Ifølge masterstudien til Sigvartsen (2021) er forskningen innenfor idrett som er gjort på fenomener som kan relateres til destruktiv ledelse i all hovedsak knyttet til atferder som er så alvorlige at de er åpenbart negative, og i flere tilfeller ulovlig. Sigvartsen (2021) viser til atferder som trakassering (Fasting et al., 2011) og seksuelle overgrep (Parent & Bannon, 2012). Dette er alvorlige og straffbare atferder, men dekker ikke i tilstrekkelig grad hele spekteret av destruktiv ledelse. Denne forskningen er viktig, men fanger ikke opp atferder som ikke nødvendigvis er straffbare, men som likevel kan føre til store negative konsekvenser for utøvere så vel som laget, klubben og hele idrettsbevegelsen (Sigvartsen, 2021).

Derfor har flere andre ikke like alvorlige atferder blitt trukket inn under begrepet destruktiv ledelse, som blant annet emosjonell mishandling (emotional abuse) (Stirling & Kerr, 2008). Ifølge Stirling and Kerr (2008) er emosjonell mishandling definert som ikke-kontakt atferder i en kritisk relasjon mellom et individ og en leder som har potensial til å bli skadelig. Også når vi ser på emotional abuse er det lite empiri som ser på toppidretten, derimot er det funnet direkte negative påvirkninger på unge utøvere, spesielt barneutøvere. Ifølge Gervis and Dunn (2004) kan opplevelser av emotional abuse være ødeleggende for elite barneutøveres psykologiske velvære.

3.0 Metode

3.1 Generell metode

I en metode vil hensikten være å forklare hvordan en ønsker å finne svar på oppgavens problemstilling (Dalland & Keeping, 2020, s. 243). Forskeren må da begrunne metoden og gjøre rede for fremgangsmåten som vil bli brukt, en beskrivelse av alt som har påvirket resultatene dine (Dalland & Keeping, 2020, s. 243). Metodelære gir oss et grunnlag for systematisk og planmessig arbeid med de «hva, hvorfor, hvem og hvordan» vi stiller overfor samfunnet, men metoden i seg selv er bare et redskap som ikke i seg selv gir svar på spørsmålene våre (Holme & Solvang, 1996, s. 13). Ifølge Holme and Solvang (1996) kan metoderedskapet brukes på ulike måter, og det kan være med å både tilsløre og avklare de faktiske forhold med grunnlag i samme metode. Derfor er det svært viktig å forstå de forholdene en faktisk ønsker å undersøke, slik at en også forstår hvordan en som forsker kommer frem til problemstilling og eventuelle spørsmål (Holme & Solvang, 1996, s. 13).

Hva som avgjør hvilken metode som er mest hensiktsmessig å bruke avgjøres av forskningsspørsmålet. Når en har funnet ut av de faktiske forhold en skal undersøke, kan en velge mellom to forskjellige forskningsstrategier for å finne svaret på forskningsspørsmålet. I kvalitativ forskning velger en gjerne basert på tekstdata, mens en i kvantitativ forskning i hovedsak baserer seg på talldata (Ringdal, 2018, s. 24). Den kvalitative metoden vil kreve færre informanter, og gir tekstlige beskrivelser i form av for eksempel utskrifter fra intervju (Ringdal, 2018, s. 24). Mens den kvantitative metoden krever et relativt stort antall enheter, og gir beskrivelser av virkeligheten i tall og tabeller (Ringdal, 2018, s. 24). En kan si at en ved kvalitativ forskning søker mye informasjon om få enheter, mens en i kvantitativ forskning søker lite informasjon om mange enheter.

I denne studien var målet å få en oversikt over treneratferd og robust selvtillit, slik situasjonen var da vi utførte spørreundersøkelsene. Undersøkelsen ble altså begrenset til ett tidspunkt og kalles en tverrsnittsundersøkelse, da en studerer et nåtidig fenomen (Ringdal, 2018, s. 26). Et tverrsnittdesign er et kvantitativt design og vil gi resultater i form av tall og tabeller, og er hensiktsmessig når en undersøker om det sammenhenger mellom to forskjellige fenomener, i mitt tilfelle ulik treneratferd og selvtillit hos utøveren (Ringdal, 2018, s. 25).

3.2 Min studie

3.2.1 Beskrivelse av studien

Dette prosjektet har vært en del av Elite Team Project 2023 initiert av Universitetet i Agder i samarbeid med NTNU og University of Worcester, og har strukket seg over et år.

Datainnsamlingen ble gjennomført på høsten 2022 og vinteren 2023. Prosjektet har hatt som overordnet mål å utvikle ny og nyansert kunnskap om psykologiske og sosiale faktorer i eliteteam, og spesielt sett på relasjonene mellom ulike treneratferder og selvtillit hos utøveren. Utøverne har blitt spurt om hvordan trenerne deres oppfører seg i trening og kamp-hverdagen, og ved hjelp av denne informasjonen har det vært ønskelig å bidra til enda mer kunnskap rundt benyttede treneratferder i eliteidretten i Norge. Det vil også forsøke å gi mer kunnskap om opplevd selvtillit hos utøverne og hvordan denne påvirkes av resultater og opp- og nedturer.

Prosjektet er meldt inn og godkjent av Sikt – kunnskapssenterets tjenesteleverandør og fakultetets etikkomite ved Universitetet i Agder.

3.2.2 Utvalg

Denne undersøkelsen bestod av både mannlige og kvinnelige elite- og ikke-elite utøvere innenfor idrettene fotball, håndball, innebandy og ishockey som ble valgt ut ifra eliteserie til 4. divisjon i de respektive idrettene. Fordelingen av kvinnelige (n=161) og mannlige utøvere (n=264) ble avgjort av hvor mange svar vi fikk fra klubbene og hvor vi fikk tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen. Det var ønskelig med en omtrentlig 50/50-fordeling med kvinner og menn. Ethvert lag som deltok i undersøkelsen bestod av omtrent 20 spillere og hadde utøvere med flere forskjellige nasjonaliteter. Alle spillere over 16 år fikk mulighet til å delta i spørreundersøkelsen. Utvalget bestod av utøvere i alderen fra 16 til 50 år (M [SD]= 22.6 [5.0]). Den eldste kvinnen var 50 år, mens den eldste mannen var 37år. Totalt gjennomførte 425 utøvere spørreundersøkelsen.

3.2.3 Design og prosedyrer

For å rekruttere utøvere ble trenere eller klubbledere kontaktet på telefon eller mail. Det ble foretatt en ringerunde til aktuelle klubber. Om telefonen ikke ble besvart, ble det lagt igjen en melding med informasjon om prosjektet og forespørsel om deltakelse. Primært ble klubber i Oslo-, Trondheim-, Kristiansand- og Stavanger-området prioritert, dette av praktiske årsaker med tanke på reisevei og bosituasjon for forskerne.

For lag som takket ja til å være med på prosjektet ble det avtalt møte for å gjennomføre spørreundersøkelsen. Det ble da delt ut samtykke- og spørreskjema til spillerne. Testleder informerte da om deres rettigheter, som også stod forklart i samtykkeskjemaet. Spillerne gjennomførte spørreskjemaet individuelt under tilsyn av en testleder i en klasseromssetting. Trenerne for de respektive lagene fikk beskjed om å ikke være til stede under spørreundersøkelsen. Spillerne ble informert både skriftlig og muntlig om at undersøkelsen

var anonym og frivillig, og at all informasjon ville bli behandlet konfidensielt. For spørsmål rundt deres trener fikk spillerne beskjed om å tenke på den treneren de senest hadde spilt under. Gjennomførte spørreskjema ble samlet inn og forseglet i en konvolutt av testleder. Videre analyser av svarene fra spørreskjema ble håndtert av forskerne som hadde ansvar for prosjektet.

3.2.4 Etske overveielser

Forskningsetikk er de grunnleggende moralnormene for vitenskapelig praksis, og en kommer ikke bort ifra at forskning der enkeltmenneske og samfunn er objekt, også reiser problemer av etisk karakter (Holme & Solvang, 1996, s. 34; Ringdal, 2018). Det er ikke slik at dagliglivet har én type etikk og forskningen en annen (Dalland & Keeping, 2020, s. 168). Derfor er det et fundamentalt utgangspunkt for enhver samfunnsforskning at respekt og personvern for de som deltar i forskning ivaretas, slik at de ikke blir påført skade eller unødvendige belastninger (Dalland & Keeping, 2020; Holme & Solvang, 1996).

Deltakelse i Elite Team Project 2023 var frivillig og helt anonym. I dette prosjektet deltok det flere unge deltakere i alderen 16-20 år, og det ble derfor ekstra viktig å opprettholde god forskningsetikk og påføre de minimal risiko, da barn og unge som deltar i forskning har særlige krav på beskyttelse (Ringdal, 2018). Det var liten grunn til å tro at spørsmålene i spørreskjemaet ville utløse noen vonde eller ubehagelige følelser hos utøverne, og det er totalt anonymt og kunne heller ikke på noen måte spores tilbake til enkeltutøveren. Som en sikkerhet informerte vi på klubbesøkene om at om noen av dem følte på ubehag ved noen av spørsmålene eller undersøkelsen i seg selv, ville de ha mulighet til å ringe prosjektleder som igjen ville koble de opp mot et apparat ved Olympiatoppen. Dette som en sikkerhet og trygghet for utøveren i tilfelle noe skulle vært ubehagelig.

Deltakerne som skal delta på dette prosjektet fikk skriftlig informasjon om prosjektet. Det ble også krevd samtykke gjennom signatur fra deltaker på eget samtykkeskjema før spørreundersøkelsen ble startet. Her stod det informasjon om undersøkelsen og deres totale anonymitet, samt frivillige deltakelse.

Persondataene som ble samlet inn var sikre med tanke på personvernet, da de er anonymiserte.

3.2.5 Instrumenter

Spørreskjemaet til dette prosjektet er satt sammen og utviklet av forskerne som arbeider med Elite Team Project 2023. Det er et omfattende spørreskjema som undersøker ulike variabler.

Instrumentene som brukes i prosjektet består av velkjente og standardiserte skjemaer. Utøverne starter undersøkelsen med å svare på demografiske variabler. Deretter ble det spurt om hvilket nivå i idretten de spilte på og hvor lenge de hadde spilt på det nivået og laget, og om hvilke typer kjønn trenerapparatet bestod av (F.eks. «bare menn»). Undersøkelsen forsøkte å kartlegge psykologiske faktorer og tilstander hos respondentene, slik som trygghet, utbrenthet, energinivå og selvtillit. Undersøkelsen bestod også av flere variabler som gikk på opplevelser av å være en del av et lag, og bestod av variabler som gruppesamhold (kohesjon), tillit, identitet og humor. Den tredje og siste faktoren spørreskjemaet bestod av kartla utøvernes opplevelser av trenerens atferd, sett på to forskjellige trenerstiler; identitetsledelse og destruktiv ledelse.

Robust selvtillit

For å kartlegge robust selvtillit er «Trait Robustness of Self-confidence Inventory» (TROSCI) benyttet (Beattie et al., 2011). TROSCI er utviklet med utgangspunkt i Banduras (1997) oppfatning av robusthet og kvalitativ forskning (f. eks Bull et al. (2005); Jones et al. (2002)) og består av 8 item/utsagn. Robust selvtillit er utøverens evne til å opprettholde selvtillit gjennom tunge og vanskelige perioder. Eksempler på utsagn: «Negativ tilbakemelding påvirker **ikke** min selvtillit», «selvtilliten min er stabil; den varierer **ikke** i det hele tatt» og «hvis jeg gjør en feil vil det ha negativ effekt på selvtilliten min». Utøverne besvarte på en skala fra 1 (veldig uenig) til 9 (veldig enig), hvor høyere skår indikerer mer av opplevd robust selvtillit. Cronbach's alpha var 0.85 for robust selvtillit, noe som indikerer tilfredsstillende indre reliabilitet (Cortina, 1993)

Identitetsledelse

For å kartlegge identitetsledelse er «Identity Leadership Inventory (ILI; (Steffens et al., 2014)) benyttet. ILI er utviklet med utgangspunkt i Steffens et al. (2014) og skiller mellom fire dimensjoner av identitetsledelse; identitetsprototypen, identitetsutvikleren, identitetsbyggeren og identitetsfremmeren. Alle dimensjonene er målt ved hjelp av 4items, bortsett ifra identitetsbyggeren som blir målt ved hjelp av 3items (Van Dick et al., 2018). Identitetsprototypen er der treneren er en modell for laget og representerer det som er representativt for gruppa. Eksempel på utsagn for å måle identitetsprototypen: «Mine trenere representerer det laget står for». Identitetsutvikleren baserer seg på at lederen utvikler strukturer som fremmer gruppeeksistensen. Eksempel på utsagn for å måle identitetsutvikleren: «Mine trenere gir spillerne følelsen av å tilhøre samme gruppe».

Identitetsbyggeren skaper en følelse av «oss» og «vi» innad i gruppen. Eksempel på utsagn for å måle identitetsbyggeren: «Mine trenere gjennomfører tiltak og samlinger slik at laget fungerer effektivt. Identitetsfremmeren fremmer og promoterer kjerneinteressene til gruppa. Eksempel på utsagn for å måle identitetsfremmeren: Mine trenere har alltid laget sine interesser i tankene (Steffens et al., 2014). Utsagnene ble besvart på en skala fra 1 (*Helt uenig*) til 7 (*Helt enig*) og høyere skår indikerer mer opplevd identitetsledelse.

Ifølge Steffens et al. (2014) vil det å skille mellom fire dimensjoner for identitetsledelse være den mest presise måten å måle identitetsledelse, men at fremtidig forskning muligens vil se at dimensjonene korrelerer såpass mye med hverandre at det vil kunne bli sett på som én global dimensjon. Dette vil ifølge Steffens et al. (2014) variere med ulike kontekster, og i en studie av Van Dick et al. (2018) fant forfatterne empirisk støtte for en global dimensjon for identitetsledelse. Ifølge Van Dick et al. (2018) kan dette ha sin forklaring i at de fire dimensjonene deler et felles grunnlag, da de alle tar utgangspunkt i en leders evne til å skape en sans av «vi» og «oss» i en gruppe. I denne studien har jeg valgt å benytte meg av én global dimensjon, hvor Cronbachs alpha hadde en verdi på 0.96, noe som indikerer tilfredsstillende indre reliabilitet (Cortina, 1993)

Destruktiv treneradferd

For å kartlegge destruktiv treneradferd er «Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire (DSBQ) (Høigaard & Haugen, In progress) benyttet. DSBQ er utviklet med utgangspunkt i Høigaard et al. (In progress) og skiller mellom aktiv (6 item) og passiv (4 item) destruktiv treneradferd. Aktiv destruktiv treneradferd er ydmykende og krenkende kommentarer fra treneren til spillere. Eksempler på utsagn: «Min trener baksnakker spillere på en nedsettende måte» og «Min trener ydmyker spillere». Passiv destruktiv treneradferd er ignorering og avvísning (verbalt eller nonverbalt) av spillere. Eksempler på utsagn: «Min trener overser spillere» og «Min trener avvís spillere når jeg/de spør om hjelp». Utsagnene ble besvart på en skala fra 1 (aldri) til 5 (svært ofte) og høyere skår indikerer mer opplevd destruktiv treneradferd. Cronbach's alpha er 0.88 for aktiv destruktiv treneradferd og 0.86 for passiv destruktiv atferd, noe som indikerer tilfredsstillende indre reliabilitet (Cortina, 1993).

3.2.6 Statistiske analyser

I denne studien ble dataprogrammet IBM SPSS Statistics 28.0 samt JASP 0.17 (JASP, 2023) tatt i bruk for å analysere de innsamlede dataene, og det ble gjennomført faktoranalyser på måleinstrumentene som forberedende analyser. *Independent Clusters Model Confirmatory*

Factor Analyses (CFA) ble gjennomført for å teste psykometriene i instrumentene. Robust full information maximum likelihood estimator (MLR), som viser standardfeil og en kjikvadrattest som er robust mot brudd på normalfordelingen, ble gjennomført (Satorra & Bentler, 1994). Selv om ikke-signifikante SB χ^2 verdier vanligvis indikerer tilfredsstillende modelltilpasning, er disse verdiene sensitive mot størrelsen på utvalget (Hu & Bentler, 1999). Derfor bør kji-kvadrat kombineres med andre mål på modelltilpasning.

Comparative fit index (CFI), *Tucker-Lewis (TLI)*, *root mean square error of approximation (RMSEA)* og *the standardized root mean square residual (SRMR)* ble derfor inspisert og sjekket. For å evaluere den interne konsistens til en målt komponent, er det vanlig å undersøke Cronbachs alfa-verdi (Cortina, 1993). Denne indeksen har en normal verdi som ligger mellom 0 og 1, og jo høyere verdien er, jo mer pålitelig og nøyaktig kan den målte komponenten antas å være (Polit & Beck, 2010b). I følge Cortina (1993) vil en akseptabel verdi være > 0.70 . Det ble gjennomført en bivariat korrelasjonsanalyse mellom de kontinuerlige variablene i studien. For deskriptiv informasjon ble det funnet gjennomsnittsverdien og standardavvik ved kontinuerlige data (alder, identitetsledelse, selvtilit, destruktiv ledelse), og frekvens ved kategoriske data (kjønn). For hypotesetesting ble det brukt en multivariat lineær regresjonsanalyse, hvor den avhengige variabelen (robust selvtilit) og de uavhengige variablene (identitetsledelse og destruktiv ledelse), samt kjønn og alder, ble målt.

Instrumentene ble oversatt til norsk i tråd med anbefalingene til (forward/backward translated in accordance with the recommendations of Kvamme et al.) (Kvamme et al., 1998).

3.3 Vitenskapsteoretiske refleksjoner

Som forsker er det viktig å stille seg mange spørsmål i utforskningen og reflektere rundt hvilke funn en kommer frem til og hva funnene *egentlig* kan si om et fenomen. Selv om en som forsker ser sammenhenger mellom to forskjellige faktorer, kan en da med sikkerhet si at det er sant, og hvilke problemer kan det være med publiserte sannheter?

«Vitenskapen kan aldri gi oss sikker kunnskap i form av teorier og forklaringer, men vi må nøye oss med foreløpige og ikke endelige svar», skriver Ringdal (2018) og henviser til Karl Poppers kritiske rasjonalisme som tar for seg kritikk mot den logiske positivismen (Ringdal, 2018, s. 39). Videre skriver forfatteren om Poppers mening om at det er absurd å basere vitenskap på rene observasjoner uten noen form for teori, og henviser til et eksempel hvor fysikkstudenter ved et universitet fikk i oppgave å observere alt de så (Ringdal, 2018, s. 39). Studentene fant oppgaven uklar da de ikke skjønnte *hva* de skulle observere, og som Ringdal

(2018) skriver videre; «observasjoner av virkeligheten må nødvendigvis være selektive og krever definisjoner av hva som skal observeres, dette forutsetter begreper som finnes i teoretiske referanserammer» (Ringdal, 2018, s. 39).

Poppers oppskrift for vitenskapen er prøve-og-feile-metoden, som har store likhetstrekk med den hypotetisk-deduktive metoden (Ringdal, 2018, s. 40). Og går ut på å teste hypoteser ved hjelp av observasjoner av virkeligheten, for så å avgjøre om det vil ha empirisk sammenheng for å kunne deretter sette det sammen til en teori (Ringdal, 2018, s. 45). Dette kan i dagens empiriske samfunnsvitenskap knyttes til den kvantitative forskningsstrategien, som bygger på det positivistiske synet om at naturvitenskapen stod fram som det sanne vitenskapsidealet (Holme & Solvang, 1996, s. 300). Ettersom min forskning vil basere seg på tidligere forskning og teori, og gjennom spørreundersøkelser kartlegge forekomst av de ulike treneratferdenes påvirkning på utøveres robuste selvtillit, ved å undersøke et bredt utvalg og forhåpentligvis kunne se en ytre validitet, altså at det kan gjelde for resten av populasjonen, anses det at en kvantitativ forskningsstrategi innenfor det positivistiske paradigme vil være det mest hensiktsmessige for å finne svar på problemstillingen for oppgaven.

Ifølge Okasha (2016) er et paradigme et helhetlig vitenskapssyn, en konstellasjon av delte antakelser, tro, og verdier som samler det vitenskapelige forskningssamfunnet og tillater *normal* vitenskap å ta plass. Jobben til en forsker vil da være å foreta normal vitenskapsforskning som eliminerer usikkerheter ved paradigme, men som i tillegg ikke beveger seg for langt unna det paradigme som er skapt (Okasha, 2016, s. 75).

Ifølge Okasha (2016) prøver ikke normale forskere å utfordre paradigmet. Får en som forsker resultater som står i konflikt til paradigme vil en heller anslå at dette resultatet er feil, enn å faktisk se på paradigmet som ufullstendig og at det kan være feil med dette (Okasha, 2016, s. 76). Jeg som forsker har altså få spillerom, annet enn i det allerede satte systemet/paradigme som universitetene har satt for oss som forskende studenter. Det gjør at vi søker allerede forventede resultater og kausaliteten vil mest sannsynlig være lav, men det vil være muligheter for å se sammenhenger og undersøkelser er såpass enkle å gjennomføre at det lett lar seg gjøre å repetere. Dette kan gi gode indikasjoner på hvilke trender som preger samfunnet, i mitt tilfelle hvilke treneratferder som preger norsk idrett, og med tanke på størrelsen av utvalget vil det også være rimelig å argumentere for at det er et representativt svarresultat.

4.0 Resultatkapittel

I resultatkapittelet vil beskrivende statistikk og de statistiske analysene som ble gjennomført i denne studien bli presentert. Først vil det forklares hvilke forberedende analyser som ble gjort av instrumentene som ble brukt. Deretter kommer beskrivende data fra utvalget som har vært inkludert i dette utvalget. Til slutt vil det bli lagt frem korrelasjonsmatrise og regresjonsanalysen for å besvare målet med studien.

4.1 Forberedende analyser

Faktoranalyser (CFA) ble gjennomført for alle variablene. Etter gjeldende anbefalinger (Bentler, 1995; Hu & Bentler, 1999) ble psykometriene i instrumentene funnet akseptable, med verdier på >0.90 for CFI og TIL, og verdier på ≤ 0.08 for RMSEA og SRMR (Marsh, 2007). Det er derimot viktig å nevne at det måtte utelukkes 3 utsagn fra TROSCI, da første test (*TROSCI 1*) ikke ga akseptable verdier for CFI, TIL og RMSEA. Det ble derfor gjennomført en test (*TROSCI 2*) uten disse utsagnene.

Den avhengige variabelen *robust selvillit* som ble målt med utgangspunkt i Trait Robustness of Self-Confidence (*TROSCI*).

TROSCI 1

Den hypotesebaserte målemodellen ga uakseptabel passform etter gjeldende anbefalinger (Marsh, 2007). Ifølge Hughes (2009) kan reverserte utsagn være problematiske å bruke da de kan føre til utilfredsstillende utfall av signifikant innvirkning på analysen.

Faktorstrukturen for instrument TROSCI 1 viste ikke tilfredsstillende modelltilpasning [S-B $\chi^2(df = 20, n = 420) = 313.84, p < 0.001$; TLI = 0.75; CFI = 0.82; RMSEA = 0.19, 90% CI = 0.059–0.094; and SRMR = 0.071]. Cronbachs alfa ble vurdert for alle subskalaer, med en akseptabel verdi på 0.88

På grunn av ikke tilfredsstillende modelltilpasning prøver vi å teste instrumentet uten de tre reverserte utsagnene

TROSCI 2

Modelltilpasningen for TROSCI ble vurdert som tilfredsstillende/akseptabel ([S-B $\chi^2(df = 5, n = 420) = 40.25, p < 0.001$; TLI = 0.92; CFI = 0.96; RMSEA = 0.13, 90% CI = 0.059–0.094; and SRMR = 0.04]), til tross for noe høy RMSEA. Alle utsagn ladet signifikant på sine respektive dimensjoner (0.55-0.81). Cronbachs alfa ble vurdert for alle subskalaer, med en akseptabel verdi på 0.85

Identitetsledelse (Identity Leadership Inventory)

Modellen ble testet som en andrenivå-modell da de fire ulike dimensjonene (*PROT*, *ADV*, *ENTR* og *IMPR*) korrelerte i såpass høy grad at vi heller testet dem som en global dimensjon.

Faktorstrukturen for instrument ILI viste tilfredsstillende modelltilpasning [S-B $\chi^2(df = 86, n = 420) = 272.67, p < 0.001$; TLI = 0.90; CFI = 0.92; RMSEA = 0.07, 90% CI = 0.059–0.094; and SRMR = 0.08]. Cronbachs alfa ble estimert for endimensjonal identitetsledelse, og ble vurdert som tilfredsstillende, med verdi på 0.96

Destruktiv ledelse (Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire)

Faktorstrukturen for instrument DL viste tilfredsstillende modelltilpasning [S-B $\chi^2(df = 34, n = 420) = 133.63, p < 0.001$; TLI = 0.94; CFI = 0.96; RMSEA = 0.09, 90% CI = 0.059–0.094; and SRMR = 0.05]. Cronbachs alfa ble vurdert for både passiv og aktiv ledelse, med en akseptabel verdi på henholdsvis 0.86 og 0.88. Faktorladning for passiv ledelse var på 0.66-0.93, mens aktiv ledelse var på 0.64-0.80.

4.2 Deskriptiv statistikk

Utvalget i denne studien bestod av 425 respondenter, hvorav 417 (se tabell 1) ble funnet gyldige å analysere. 68% var menn, mens 32% var kvinner. For menn var aldersspredningen 16-37år, mens den for kvinner var 16-50 år. Gjennomsnittsalderen var i overkant av 22 år, med et standardavvik på 4.96.

Tabell 1

Deskriptiv statistikk

	Total	Menn	Kvinner	Ishockey	Håndball	Fotball	Bandy
Antall(n)	417	259	158	63	270	52	32
SE	4.74(1.80)	5.00(1.70)**	4.32(1.78)**	5.01(1.77)	4.60(1.76)	4.99(1.51)	5.00(2.05)
DLA	1.56(0.64)	1.55(0.61)	1.57(0.67)	1.40(0.49)	1.67(0.70)a	1.40(0.40)	1.21(0.34)a
DLP	1.49(0.70)	1.45(0.61)	1.55(0.83)	1.30(0.42)b	1.58(0.78)ab	1.51(0.58)a	1.19(0.40)a
IDL	5.50(1.10)	5.65(1.01)**	5.27(1.21)**	5.86(0.98)	5.34(1.18)	5.67(0.75)	5.87(0.98)
Alder	22.58(4.96)	22.47(4.43)	22.76(5.73)	22.88(7.60)	22.31(3.95)	22.65(4.68)	24.06(6.10)

Note. Verdier er oppgitt med M (SD). N= antall. Alder= antall år. SE= robust selvtillit. DLA = destruktiv aktiv ledelse. DLP= destruktiv passiv ledelse. IDL=identitetsledelse. **=signifikant forskjell mellom menn og kvinner $p < 0.01$. a, b og ab=signifikante forskjeller mellom idrettene.

4.3 Korrelasjonsmatrise og regresjonsanalyse

Tabell 2 fremstiller sammenhengen mellom dimensjonene som er analysert. Resultatene fra analysen viste en negativ signifikant korrelasjon mellom robust selvtillit og aktiv destruktiv ledelse. Det samme gjaldt passiv destruktiv ledelse og robust selvtillit. Identitetsledelse var positiv korrelert med robust selvtillit og negativ korrelert med aktiv og passiv destruktiv ledelse. Alder i år og robust selvtillit var positivt signifikant korrelert med hverandre.

Korrelasjonsmatrise

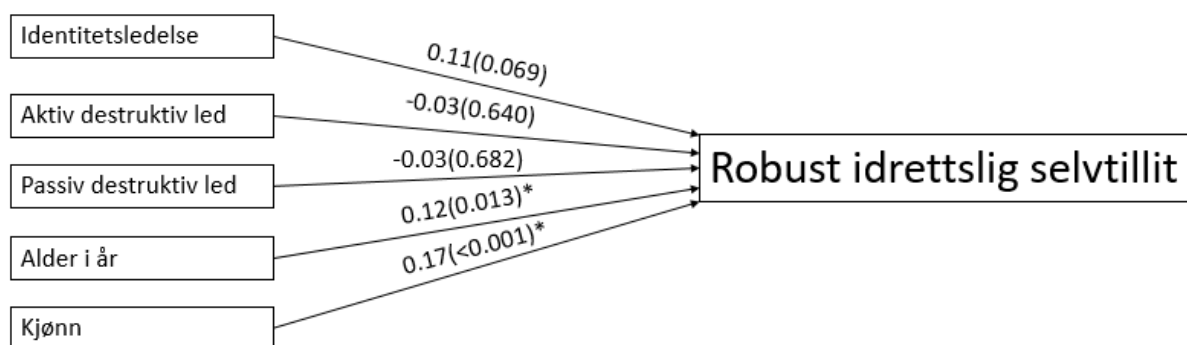
Tabell 2

	SE	DLA	DLP	IDL	Alder i år
SE	1	-0.12*	-0.12*	0.17**	0.11*
DLA		1	0.66**	-0.56**	-0.04
DLP			1	-0.58**	0.01
IDL				1	-0.01
Alder i år					1

Note. SE= robust selvtillit. DLA = aktiv destruktiv ledelse. DLP= passiv destruktiv ledelse. IDL=identitetsledelse. *= signifikant sammenheng med $p<0.05$. **=signifikant sammenheng med $p<0.01$.

Det ble utført en lineær regresjonsanalyse for å se om ulike treneratferder hadde en signifikant påvirkning på robust selvtillit. Figur 5 viser resultatet fra den lineære regresjonsanalysen med robust selvtillit som avhengig variabel. Uavhengige variabler var identitetsledelse, aktiv og passiv destruktiv ledelse, alder i år og kjønn. De uavhengige variablene forklarte 7% ($R^2=0.07$) av varians i robust selvtillit ($R=0.27$, $F(df)=6.18(5)$, $p=<0.001$).

Av de uavhengige variablene var det dimensjonene alder i år og kjønn som viste positiv signifikant sammenheng til robust selvtillit. De uavhengige variablene på ulike type ledelse (identitetsledelse, aktiv destruktiv ledelse og passiv destruktiv ledelse) viste ingen signifikante sammenhenger til robust selvtillit.



Figur 5 Strukturell modell som viser resultatene fra lineær regresjonsanalyse og sammenhengen mellom de uavhengige variablene (Identitetsledelse, Aktiv destruktiv ledelse, Passiv destruktiv ledelse, Alder i år og Kjønn) og den avhengige variabelen (robust idrettslig selvtillit). Koeffesienter som er merket med * er signifikante (* $P < 0.05$). Den standardiserte regresjonskoeffesienten β er presentert med p-verdien i parentes.

5.0 Diskusjon

Hensikten med studien var å undersøke ulike treneratferders relasjon til robust selvtillit hos både kvinnelige og mannlige utøvere innenfor idrettene håndball, fotball, ishockey og bandy.

Hypotesene som ble sett på i denne studien var 1. *positiv treneratferd (identitetsledelse) vil ha en positiv påvirkning på robust selvtillit hos utøveren* og 2. *negativ treneratferd (destruktiv ledelse) vil ha en negativ påvirkning på robust selvtillit hos utøveren*.

Det ble ikke funnet noen signifikante sammenhenger mellom den avhengige variabelen (robust selvtillit) og de uavhengige variablene (identitetsledelse og destruktiv ledelse), og hverken hypotese 1 eller 2 kunne bekreftes med denne studien.

5.1 Generell diskusjon

De bivariate korrelasjonene (*tabell 2*) viser at variabelen identitetsledelse er positivt assosiert med variabelen robust selvtillit, noe som er i tråd med hypotese 1. Videre viser korrelasjonsanalysen variablene aktiv destruktiv ledelse og passiv destruktiv ledelse en signifikant negativ korrelasjon med variabelen. Korrelasjonen er i tråd med hypotese 2. Resultatene viser også at identitetsledelse var negativt signifikant korrelert ($p < 0.01$) med begge destruktiv ledelses variablene. Det ble i tillegg funnet en positiv signifikant korrelasjon mellom alder og utøvernes robuste selvtillit.

I denne studien ser vi på negativ og positiv trenerstil sin relasjon til robust selvtillit hos utøveren, og av den bivariate analysen kan vi se at de forskjellige ledelsesstilene identitetsledelse og destruktiv ledelse (aktiv og passiv) har en signifikant negativ sammenheng, med moderat til høy verdi. Negativ korrelasjon er naturlig å forvente, da identitetsledelse er ansett som en positiv ledelsesatferd og destruktiv ledelse er ansett å være en negativ ledelsesatferd (Einarsen et al., 2007; Steffens et al., 2014).

Som vist i figur 5 viser regresjonsanalysen de uavhengige variablene treneratferd, kjønn og alder 7% av variansen i den avhengige variabelen robust selvtillit. Samtidig viser tabell 1 også at ingen av de undersøkte trenervariablene fremstår som unike prediktorer. Videre som en kan se av tabell 1 er både kjønn og alder unike prediktorer på variabelen robust selvtillit.

Resultatene fra korrelasjonsanalysen indikerer at det kan være en positiv påvirkning på utøvernes robuste selvtillit med positiv ledelse, og negativ påvirkning med negativ ledelse, men denne sammenhengen faller bort når vi inkluderer alle dimensjonene i analysen og vil derfor kun være indikasjoner uten statistisk støtte.

Som sett av resultatene er det ikke noen signifikant effekt av de ulike treneratferdene på den robuste selvtilliten. Hverken identitetsledelse eller destruktive ledelse, passiv og aktiv, har ifølge vår studie noen signifikant påvirkning på utøverens robuste selvtillit, i negativ eller positiv retning. Derfor vil videre diskusjon i større grad se på hvorfor disse sammenhengene ikke ble funnet i vår studie, og hva med fenomenet robust selvtillit som gjør at det ikke påvirkes av treneratferdene.

At funnene ikke ga noen forventede resultater med signifikante sammenhenger var noe overraskende. Basert på litteratur og empirien skulle det tilsi at det vil virke positivt på utøverens selvtillit med en støttende trener i form av identitetsledelse, og at det vil virke negativt på selvtilliten med en destruktiv leder (Einarsen et al., 2007; Fransen et al., 2015; Kim & Cruz, 2016; Machida et al., 2012; Machida et al., 2017; Sarkar & Fletcher, 2014; Vealey & Chase, 2008).

I Vealey and Chase (2008) modell ser vi at to av viktige kilder til selvtillit (trenerens ledelse og sosial støtte) knyttes direkte til treneren. «Trenerens ledelse» som kilde, vil si hvor stor selvtillit utøveren har i at treneren innehar de kvalitetene som leder som kreves for at hun eller han skal lykkes i sin idrett, mens «sosial støtte» som kilde til selvtillit, er opplevd sosial støtte en får fra andre viktige i idretten, slik som blant annet trener, men også familie og lagkamerater. Ser vi i tillegg på Kim and Cruz (2016) som siterer flere studier (Çakıoğlu, 2003; Light Shields et al., 1997; Pilus & Saadan, 2009; Riemer & Chelladurai, 1995; Weiss & Friedrichs, 1986) som skriver at trenere som benytter seg av mer sosial støtte, trening og instruksjon, positiv feedback og demokratisk lederatferd, vil påvirke utøvernes tilfredshet positivt, og trenere som benytter seg av mer autokratiske og negativt -ladede treneratferder, påvirker utøvernes følelser til lagtilknytning og personlig deltakelse negativt (Robinson & Carron, 1982), skal det være enda større grunn til å tro at en positiv lederstil skulle kunne være positivt for den idrettslige robuste selvtilliten.

Den positive lederstilen som ble undersøkt i denne studien var *identitetsledelse*, en ledelsesform hvor lederen/treneren har i oppgave å representere, gjennomføre og skape en fellessans av sosial identitet for gruppemedlemmene (Steffens et al., 2014). Ifølge flere studier på den sosiale identitetstilnærmingen, blant annet Fransen et al (2015; 2016), har den vist seg å ha en positiv påvirkning både på utøvernes egenopplevelse av egen prestasjon og lagets selvtillit. Manglende signifikante sammenhenger mellom identitetsledelse og utøvernes robuste selvtillit kan muligens forklares ved at fenomenet identitetsledelse er bygget opp på lagprosesser og i større grad ser på hvordan en får større grupper til å jobbe i samme retning,

og ikke i stor nok grad på hvordan denne trenerstilen vil påvirke den individuelle utøverens robuste selvtillit (Steffens et al., 2014). Noe som kunne vært interessant å se nærmere på hadde vært å se hvordan identitetsledelse la til rette for positive mestringsopplevelser, noe som av flere studier blir sett på som den viktigste kilden til både selvtillit og en forutsetning for utvikling av robust selvtillit (Bandura, 1997; Beattie et al., 2011; Vealey & Chase, 2008). Sammenhenger mellom konstruktive lagprosesser og utøvernes selvtillit kunne vi se i blant annet Fransen et al. (2016), der utøvere som rapporterte høyere selvtillit, også rapporterte om sterkere tro og selvtillit på at laget deres skulle lykkes. Dette er også i tråd med funn fra Fransen et al. (2015) hvor utøvere som opplevde at trenerne hadde høy selvtillit til laget, og skapte et positivt samhold, direkte påvirket utøvernes individuelle selvtillit positivt.

En kan muligens tenke seg til at en positiv ledelse som identitetsledelse, som legger til rette for at gruppe medlemmene trives på trening og i konkurranse og hvor ingen blir straffet for å gjøre feil, legger mer til rette for at positive mestringsopplevelser kan forekomme. Dette er i tråd med Bandura (1997) som mener robuste selvtillitsegenskaper er bygd opp gjennom stegvise mestringsopplevelser, og trenerens rolle i å strukturere et system som legger til rette for at utøverne gradvis kan utvikle seg, er helt kritisk om utøveren skal utvikle en robust tro på seg selv som er resistent mot motgang og uventede hendelser (Beattie et al., 2011).

Også Galli and Vealey (2008) mener treneren har en helt spesiell rolle i å utvikle utøveren både fysisk og mentalt, og ser på viktigheten av at treneren på daglig basis er i kontakt med utøverne sine. Ifølge Galli and Vealey (2008) spiller de også en viktig rolle i tilrettelegging for robust selvtillit da trenerne kan legge til rette for alternative opplegg som gjøre at utøveren fortsatt føler at hun eller han er en del av gruppa og fortsatt har støtte fra treneren selv. En interessant vinkling utfra det ovennevnte ville derfor vært å se på identitetsledelses påvirkning på utøvere som står i negative perioder, for eksempel at de er skadet, eller at de har slitt over lengre tid med dårlige prestasjoner, og hvordan dette kan være med å bidra til at utøveren kommer tilbake til idretten sterkere enn før, og muligens etablerer en robust selvtillit.

Det må også nevnes at vi i denne studien så signifikant forskjell i opplevd identitetsledelse mellom kvinner og menn. Det kan muligens kobles til at flesteparten av trenerne til utøverne, uansett menn eller kvinner, var menn, og at kvinnene opplever det som mer komplisert for en mann å skape en sosial identitet enn det ville vært for en kvinne som leder av kvinnelige utøvere. Vi kan også se av flere studier at kvinner opplever sosial støtte og positiv feedback som viktigere påvirkningskrefter på deres egenopplevde selvtillit enn det menn gjør, og det kan derfor være at kvinner stiller høyere krav til om en leder faktisk skaper et positivt miljø

hvor utøverne trives, enn mennene som har mer fokus på seg selv og deres demonstrasjon av egne ferdigheter (Hays et al., 2007)

Det var heller ingen funn på destruktiv ledelses påvirkning på utøvernes robuste selvtillit. Destruktiv ledelse kan, som sett i gjennomgangen av eksisterende litteratur, få fatale følger for utøvere, og om opplevd over lengre tid føre til at utøvere blant annet sliter mentalt, får lavere selvtillit, emosjonell ustabilitet og spiseforstyrrelser (Stirling & Kerr, 2008). En viktig faktor i at det ikke ble funnet noen sammenhenger mellom robust selvtillit og destruktiv ledelse kan være den lave scoren utøverne i gjennomsnitt svarte på opplevd destruktiv ledelse (DLA= 1.56 og DLP=1.49), noe som kan være et resultat av at vår måte å kartlegge destruktiv ledelse ikke enda er godt nok utviklet for å plukke opp denne typen av negativ ledelse.

En annen interessant vinkling som er i tråd med Thomas et al. (2011), der det foreslås at robust selvtillit har en beskyttende effekt mot alt av negative påvirkninger, da særlig sett på skader, dårlige resultater, press og forventninger (f.eks. fra trener), kan være at denne robuste selvtilliten også vil være motstandsdyktig mot eventuell destruktiv ledelse. Om du innehar en robust selvtillit vil det også være større sannsynlighet for at du påvirkes mindre av faktorer som ikke er mulig å kontrollere, som en treners atferd er. Det hadde vært interessant å se på hvilken påvirkning destruktiv ledelse hadde hatt på den robuste selvtilliten over tid, og hvordan dette hadde påvirket den mentale helsen til utøveren. Ifølge Bandura (1997) er en robust selvtillit resistent og motstandsdyktig mot nedgang og tøffe perioder, men dette kan endres om situasjonen og belastningen er stor nok (Beattie et al., 2011), og det ville derfor vært interessant og sett på utøverne over en lengre periode med destruktive ledere, om dette faktisk hadde gått ut over den robuste selvtilliten.

5.1.1 Kjønn og alder i relasjon til robust selvtillit

Ifølge Hays et al. (2007) ble trenerens påvirkning sett på som en kilde til selvtillit hos flere av utøverne i undersøkelsen der de kvinnelige utøverne spesielt la vekt på råd og sosial støtte som oppbyggende for deres selvtillit. Disse funnene ble relatert til engasjement, positiv feedback og komplimenter (Hays et al., 2007). Mennene la i kontrast til kvinnene mer vekt på deres tro og overbevisning om at treneren var i stand til å lage et hensiktsmessig treningsprogram, og ikke i så stor grad på den sosiale støtten fra treneren. Forskjeller mellom kjønnene fant vi også i vår studie, hvor kvinnene rapporterte å ha en signifikant lavere robust selvtillit enn det som var tilfelle for mennene. Kjønnforskjeller er ifølge Kim and Cruz (2016) en av flere faktorer som påvirker forholdet mellom trenerens atferd og spillerens tilfredshet (Baker et al., 2003; Gardner et al., 1996; Weinberg & Gould, 2023)

Vi kunne se at forskjellen var signifikant mellom kjønnene når vi så på robust selvtillit, der mennene ifølge vår studie har signifikant høyere robust selvtillit enn kvinnene. Det er lite studier som har sett på den spesifikke robuste selvtilliten til utøverne og forskjellen mellom kjønnene. Beattie et al. (2011) undersøkte for kjønnsforskjeller i sin studie på robust selvtillit, og fant ingen signifikante forskjeller. Ser vi derimot på den idrettslige selvtilliten, som er en forutsetning for at en kan utvikle robust selvtillit, og er forsket mer på, er funnene våre i tråd med flere tidligere studier (Hays et al., 2007; Hays et al., 2009; Vargas-Tonsing & Bartholomew, 2006; Vealey & Chase, 2008). Vealey foreslår i sine modeller for idrettslig selvtillit at demografiske- og personlighetskarakteristikker som for eksempel kjønn påvirker forskjellige typer av idrettslig selvtillit, og hvilke kilder til selvtillit utøverne baserer selvtilliten sin på (Hays et al., 2009; Vealey & Chase, 2008; Vealey et al., 1998).

Ifølge Hays et al. (2009) fant Vealey and Campbell (1988) at kjønnsforskjellene ikke gjaldt på eliteutøvere. Ifølge Hays et al. (2009) kan dette forklares med at Vealey and Campbell (1988) sin studie så på selvtilliten til utøverne der og da, og i en periode hvor de hadde hatt lav selvtillit over en lengre periode. Ser vi derimot på den robuste selvtilliten, hvor motstandsdyktig selvtilliten til utøverne er mot motgang og lignende, ser det ut til at kvinner er mer sårbare for selvtillitssvekkende faktorer, og dermed muligens har større vanskeligheter med å utvikle den robuste selvtilliten (Hays et al., 2007; Hays et al., 2009)

Ifølge Hays et al. (2009) kan årsaker til kjønnsforskjeller være forskjellen i åpenhet hos de forskjellige kjønnene, og at biologiske utviklingsfaktorer som har formet utøverne påvirker hvor ærlig de svarer i intervju og spørreundersøkelser. Krane and Williams (1994) foreslår at kvinnelige utøvere er ærligere og åpne når de får spørsmål om angst og selvtillit, siden de er mer direkte i måten de prater om sine egne følelser (Hays et al., 2009; Krane & Williams, 1994). Hays et al. (2009) nevner videre at biologisk kjønn spiller en stor rolle i kjønnsforskjeller da mye forskning og studier viser at menn og kvinner fra starten har lært seg å være forskjellige (Baron et al., 2006; Hays et al., 2009). «Så fort vi lærer kjønnsrollene og atferden som er «passende» for vår kultur, blir vår oppførsel og reaksjoner til andre styrt av vårt konsept av hva som er maskulint og feminint (Hays et al., 2009, s. 1196). Mediene med aviser, tv og radio kan også være en viktig faktor for at det er blitt et skille mellom menn og kvinner i troen på seg selv. Ifølge Hays et al. (2009) har kvinner historisk fått mye mindre medieomtale enn menn, noe som også er med på å reflektere et slags kjønnshierarki, og forfatterne nevner videre at fokuset på kvinner i idretten historisk har vært på kvinnes fysiske attraktivitet, mens fokuset på mennene har vært deres atletiske evner og prestasjoner i

idretten. Alle de overnevnte eksemplene kan være faktorer som spiller inn på at kvinner ser ut til å rapportere lavere robust selvtillit i idretten og automatisk undervurderer seg selv i konkurranse og treningssituasjoner.

Av hvilke kilder som fører til selvtillit hos utøveren har det også blitt identifisert kjønnsforskjeller (Vealey, 2009). Hos mennene er det viktig å demonstrere ferdigheter overfor andre og vinne, mens det for kvinnene har vist seg at det å gjennomføre personlige mål og få sosial støtte fra trenere og lagkamerater er viktigere prediktorer for deres idrettslige selvtillit (Vealey, 2009). Vealey (2009) nevner også at et viktig funn i litteraturen er at rutinerte, elite-, ekspert-utøvere har høyere nivåer av selvtillit enn de som nettopp har begynt, ikke-eliteutøvere, ikke-ekspertutøvere, uansett kjønn. Det er interessant sett opp imot funnene i denne studiens regresjonsanalyse, der det ble funnet signifikante sammenhenger med alder og robust selvtillit. Analysen av spørreundersøkelsen viste at jo eldre utøverne var, jo høyere robust selvtillit svarte de at de opplevde å inneha. Dette er funn som også er i tråd med litteraturen der flere studier nevner viktigheten av å utvikle robust selvtillit over flere år (Bandura, 1997; Beaumont et al., 2015; Galli & Vealey, 2008; Thomas et al., 2011; Vealey, 2009). Ifølge Galli and Vealey (2008) kan en motstandsdyktig (robust) selvtillit utvikles ved at utøveren opplever tøffe tider (f. eks: skader, dårlige prestasjoner), noe som kan være med på å utvikle modenhet og forbedring. Personlig utvikling ser videre ut til å komme fra en blanding av sosiokulturelle og personlige faktorer, spesielt etter at utøveren har opplevd vanskeligheter som han eller hun har måttet håndtere (Galli & Vealey, 2008).

Skalaen på utsagnene i spørreskjemaet gikk fra 1 (helt uenig) til 9 (helt enig). Vi kan se av resultatene fra denne studien at kvinner ligger moderat lavt på denne skalaen med en gjennomsnittscore på 4.32 (1.78), mens mennene hadde en gjennomsnittscore på 5.00 (1.70) som heller ikke er noen betydelig høy score. Funnene fra denne studien kan muligens tyde på at den robuste selvtilliten blant idrettsutøvere i Norge ikke er så høy. Dette kan ha sammenheng med at vi har et relativt ungt utvalg med en gjennomsnittsalder på 22.58 (4.96) år, og fra tidligere referanser har det vist at høy alder kan være en prediktor for høyere robust selvtillit (Beaumont et al., 2015; Thomas et al., 2011; Vealey, 2009). Alderen i seg selv er ikke det som nødvendigvis gjør at utøveren er mer robust mot motgang og uventede hendelser, men jo lenger en utøver har vært i idretten, jo større er muligheten for at han eller hun har vært gjennom tøffe perioder før. Og i og med at utøveren fortsatt er en del av idretten, er også sjansen større for at utøveren har erfaring med å «komme tilbake» til idretten etter disse tøffe

periodene. Dette kan være med på å gjøre utøveren mer robust slik at utøveren har bedre forutsetninger for å håndtere negative perioder om det skulle bli tilfelle igjen.

5.2 Hva kan være grunnen til at robust selvtillit ifølge vår studie ikke påvirkes av ulike treneratferder?

Som skrevet i teorikapittelet er robust selvtillit sett på som et viktig aspekt ved mental tøffhet (Bull et al., 2005; Thomas et al., 2011), og av Bull et al. (2005) kan vi se at det er robustheten ved selvtilliten som er viktig for den mentale tøffheten hos utøveren, ikke nødvendigvis bare høye nivåer av selvtillit. At utøvere utvikler idrettslig selvtillit er en viktig forutsetning for at utøvere også skal kunne utvikle en robust selvtillit, og av vår studie kan det se ut som at det er andre faktorer enn trenerpåvirkning som påvirker og utvikler den robuste selvtilliten hos utøverne.

I Quinn and Cavanaugh (2017) kan vi blant annet se at mange trenere faktisk ikke føler de er kapable til å utvikle den robuste selvtilliten til utøverne deres. Weinberg et al. (2011) gjennomførte i en studie en spørreundersøkelse hvor 82% av trenerne vurderte robust selvtillit (mental tøffhet) som den viktigste psykologiske egenskapen for å karakterisere suksess, men bare 9% av trenerne følte de var suksessfulle i å utvikle egenskapen (Quinn & Cavanaugh, 2017; Weinberg et al., 2011).

Av Vealey and Chase (2008) sin modell for idrettslig selvtillit kunne vi se at de fantes flere kilder som påvirket selvtilliten. I denne studien så vi i store trekk kun på to av dem, som gikk under kildene «treners atferd» og «sosial støtte», som begge kan knyttes direkte til treneren. En forklaring på at det av denne studien ikke ser ut til at treneren påvirker utøverens robuste selvtillit, kan muligens være at det er andre kilder til selvtillit som påvirker den idrettslige som den robuste selvtilliten.

En kan muligens si at en utøver med robust selvtillit er mindre avhengig av hvordan trenerens instruksjoner blir fremlagt for laget og enkeltutøverne, og ved hjelp av andre mestringsstrategier uansett har troa på seg selv i situasjoner han eller hun skal prestere. Dette kan knyttes opp mot Bandura (1997) sin litteratur på at tidligere mestringsopplevelser er den komponenten innenfor mental tøffhet, som har mest innvirkning på utøverens selvtillit i en prestasjonssituasjon. Dette støttes også av flere andre studier (Beattie et al., 2011; Vealey & Chase, 2008). Videre nevner Bandura (1997) at verbal overtalelse også virker inn, men i langt mindre grad. Funnene fra vårt prosjekt kan derfor muligens forklares med at den nåværende

treneren ofte ikke har hatt stor innvirkning på utøverens tidligere mestringsopplevelser, ettersom trenere på toppnivå gjerne skiftes ut etter kort tid. Verbal overtalelse, som ofte er det virkemiddelet en trener kan bruke, med engasjerende teamtalks, taktikkmøter og treningsledelse, er også ifølge Bandura (1997) en viktig faktor til mestringsopplevelser, men spiller betydelig mindre inn på menneskets mestringsopplevelser og selvtillit enn det tidligere mestringsopplevelser gjør.

5.3 Metodisk diskusjon

Som en del av en tid der ny kunnskap produseres i en eksepsjonell hastighet, er det viktig at en som forsker har god oversikt over hva som er gjort og hva som gjøres (Durbin Jr, 2009, s. 1366). Enda viktigere i vitenskapsteoretisk perspektiv vil det være å være klar over hvilke handlings-, metodiske, etiske og analytiske problematikker en kan støte på, og i stor grad kunne reflektere rundt hvordan dette igjen kan påvirke resultatet av forskningen. I den metodiske diskusjonen vil jeg derfor kritisk vurdere studien i lys av vitenskapsteoretisk og metodologisk kunnskap, med mål om å fremme både sterke og svake sider ved studien.

I denne studien har jeg benyttet meg av et kvantitativt design, som lenge har blitt sett på som den rette veien til sannheten, eller ifølge Holme and Solvang (1996); «den eneste virkelige vitenskapelige metoden». En mente at med en kvantitativ tilnærming ville kunne finne en objektiv sannhet om hvordan samfunnsforholdene ser ut, men det er i senere år blitt erkjent fra fagmiljøene at det finnes visse begrensninger ved kvantitative metoder også (Holme & Solvang, 1996, s. 141).

Kjennetegn ved et kvantitativt design er at det gir presisjon, bredde og struktur som gir designet en styrke i veien til å finne svar på problemstillingen (Dalland & Keeping, 2020; Ringdal, 2018). Presisjon gjennom at det får frem eksakt avspeiling av den kvantitative versjonen, bredde gjennom at en henter få opplysninger om mange undersøkelsesenheter, og struktur gjennom at en som regel har spørreskjema med faste svaralternativer eller systematiske observasjoner (Dalland & Keeping, 2020; Ringdal, 2018).

Begrensninger ved et slikt design kan være at selv om designet er ment til å være helt objektivt og ha et jeg/det - forhold til undersøkelsen, vil det faktum at forskeren er et menneske gjøre at det er umulig å være verdinøytral og objektiv (Holme & Solvang, 1996, s. 142). Kvantitativ forskningsstrategi er som regel teoristyrkt, eller deduktiv, som forutsetter at forskeren setter seg inn i et fenomen før hen starter forskningen (Ringdal, 2018, s. 110). Dette gjør at forskeren får en utdanningsbasert forforståelse, og som igjen kan være med på å skape

et konformitetspress innad i fagmiljøet en som forsker jobber innenfor (Holme & Solvang, 1996, s. 143). Videre skriver Holme et. al (1996) at forskeren vil bære med seg visse sosialt baserte førforståelser, der forskeren har egne verdier, for eksempel av politisk eller sosial karakter, og som kan være med på å påvirke den faglige identiteten til forskeren (Holme & Solvang, 1996, s. 142).

Det ble benyttet et tverrsnittdesign for å undersøke hypotesene i denne studien.

Tverrsnittdesign er spesielt passende for å beskrive status for et fenomen eller sammenhenger mellom fenomen på et gitt tidspunkt (Polit & Beck, 2010a). I mitt masterprosjekt har jeg undersøkt forekomst av ulike treneratferd, både identitetsledelse, hvor trenerne skaper et tydelig «VI» og bruker åpenbart positive og sosialt aksepterte metoder, og destruktiv ledelse, hvor trenerne bruker flere sosialt ikke-aksepterte metoder i trenervirket. Videre har jeg sett på hvilken rolle denne ulike treneratferden spiller på utøvernes robuste selvtillit. Ioannidis (2003, s. 136) påpeker problemene ved at publikasjon av forskning ofte favoriserer resultatene som stemmer med den antatte hypotesen, og som forsker har en sine antakelser om hva som, i mitt tilfelle, kan være utfall av de ulike typer treneratferdene på utøvernes robuste selvtillit, og kan i forberedelse, prosedyre og analyse spille inn på hva som publiseres. Derfor har det vært viktig å være klar over at det kan være flere årsaker til et gitt utfall, i mitt tilfelle vil det si at det kan ha vært konfunderende faktorer, som påvirker den robuste selvtillit, og ikke bare ulike treneratferder. Videre kan det ifølge Ioannidis (2003, s. 136) finnes utallige faktorer/årsaksfaktorer for hva som kan være grunn til et bestemt utfall.

Ifølge Polit and Beck (2010a) er en av svakhetene ved et tverrsnittdesign at en ikke kan si noe om årsaker til sammenhengene, altså vil det ikke kunne etableres noe kunnskap om kausalitet. Det vil si at selv om vi hadde sett at ulike treneratferd hadde påvirket robust selvtillit i denne studien, ville ikke det med sikkerhet sagt at det hadde vært en direkte årsakssammenheng av den grunn. Det ville fortsatt være mulig at det var andre konfunderende faktorer som påvirket utøvernes robuste selvtillit, og i tverrsnittstudier må vi ta høyde for at det ofte kan være alternative forklaringer på observerte forskjeller (Polit & Beck, 2010a). På samme måte kan vi si at selv om vi i denne studien ikke fant noen signifikante sammenhenger mellom variablene, vil det fortsatt være mulig at ulike treneratferd påvirker robust selvtillit.

Styrker ved et tverrsnittdesign er at det er økonomisk og enkelt å gjennomføre (Polit & Beck, 2010a). Spørreskjemaet vi benyttet i denne studien består av faste svaralternativer, som bidrar til at observasjonene blir systematiske og presise for studien. Det er enkelt å foreta den samme

undersøkelsen også i ettertid, og avhengig av størrelse på utvalget vil det kunne gi god bredde i å søke ny kunnskap om fenomenet.

En kvantitativ undersøkelse gir en bredde og større forståelse for et større utvalg, forutsatt at en faktisk samler inn nok enheter (Ringdal, 2018, s. 110). Ifølge Polit and Beck (2010a) er det ingen enkel ligning som kan regne ut hvor stort utvalget bør være i en kvantitativ undersøkelse, men jo større utvalget er, jo mer representativt vil det sannsynligvis være. I min studie hadde jeg som mål å inkludere 600 deltakere (endte på 425 deltakere), noe som anses som et høyt tall, sett på tiden til rådighet og avstander til respondentene fra forskernes hovedbase. Målet med en kvantitativ undersøkelse er ofte å kunne generalisere det vi finner ut av til å gjelde for hele populasjonen. Forutsetninger for at en som forsker skal lykkes med det fordrer at utvalget en har inkludert er representativt for resten av populasjonen (Dalland & Keeping, 2020). I denne studien gjaldt dette at spillerne og de lagene jeg intervjuet var representative for resten av lagidretts-Norge, både på elite- og ikke-elite-nivå. En styrke her kan være nettopp at undersøkelsen dekker både elite- og ikke-eliteutøvere, slik at det kan tenkes at det gjelder for resten av Norges lagidretter både på elite- og ikke elite-nivå. Det må også nevnes at vi forskere som er med på dette prosjektet har gode kontakter inn i fotball og håndball-miljøet. Jeg har selv spilt fotball i flere år på relativt høyt nivå, og har gjennom dette møtt mange fotballpersonligheter som jeg kunne kontakte vedrørende denne spørreundersøkelsen. Dette ga oss mulighet til å også inkludere eliteklubber som ofte kan være vanskeligere å overtale til å bli med i slike prosjekter da dette er toppidrett og en slik undersøkelse kan bli sett på som forstyrrende faktorer i en ellers travel toppidrettshverdag.

Samtidig som det i denne studien nevnes at jeg har inkludert «elite»-lag og -utøvere, så må en også spørre seg om toppnivå i Norge i de forskjellige lagidrettene faktisk blir regnet som elite, utenfor og i Norge. Ifølge (McKay et al., 2021) er begrepet «elite» et av de mest overbrukte og uklare begrepene sett på litteratur innenfor idrettsforskning og idrettsmedisin. Det finnes fortsatt ingen felles betegnelse eller terminologi som karakteriserer spesifikt hva som kreves av en utøver eller et lag for å kalles «elite» (McKay et al., 2021). I denne studien inkluderte vi lag og utøvere fra flere idretter, og har brukt benevnningen «elite» om øverste nivå i alle idrettene som ble inkludert. I Norge er ofte det at utøvere er heltidsutøvere synonymt med elite og toppidrett, og dette vil naturligvis variere fra idrett til idrett, og mellom kjønnene.

Problematikken med å kalle heltidsutøvere eliteutøvere gjelder spesielt fotball, som er den største idretten i Norge, og også den idretten der det er mest penger i omløp. Her kan en finne heltidsutøvere helt ned i 2. divisjon (3. nivå) som trener like mye eller mer enn utøvere i

Eliteserien (øverste nivå), og i tråd med tidligere forsøk på å definere en elite-utøver, så kan antall treningstimer gjøre at utøveren kan kalles elite-utøver (McKay et al., 2021). Ifølge (McKay et al., 2021) vil en slik definisjon derimot by på flere problemer og implisere at alle kan nå elitenivå ved å trene hensiktsmessig, mens det derimot i en elitekontekst ser ut til at andre faktorer som biologisk alder og gener spiller en udiskutabel rolle i tillegg til treningen som kreves.

Selv om vår kjennskap til viktige personligheter innad i fotball- og håndball-miljøet er en styrke, kan det også være en begrensning. Denne undersøkelsen skal i prinsippet kunne generaliseres til idrettene ishockey og bandy i tillegg til de to nevnte idrettene. Vår førforståelse av disse idrettene kunne være med på å gjøre utvalget fra fotball og håndball større enn ishockey og bandy, og dermed svekke generaliserbarheten til disse idrettene. I tillegg må det nevnes at utvalget vårt bestod av klubber fra et begrenset område (Agder, Rogaland, Trøndelag og Oslo) som kan være med på å bidra til at utvalget ikke er representativt for resten av landet.

Et spørreskjema inneholder den endelige operasjonaliseringen av den teoretiske problemstillingen (Holme & Solvang, 1996, s. 169). Ved å benytte seg av en kvantitativ forskningsstrategi betyr det også at spørreskjemaet vil bestå av høyt standardiserte intervjuer, hvor alle som deltar får identiske spørsmål fremført på samme måte (Ringdal, 2018, s. 124). Oppbyggingen av spørreskjemaet, samt formulering av spørsmål og svar, kan virke inn på hvordan svarene fordeler seg, og det er derfor veldig viktig at en gjennom hele utviklingen av spørreskjemaet er seg bevisst hva en ønsker å måle (Holme & Solvang, 1996, s. 169).

Spørreskjemaet er utviklet av Elite Team Project 2023-prosjektet, som er initiert av Universitetet i Agder i samarbeid med NTNU og University of Worcester. Det er omfattende og er utviklet med mål om å utvikle ny og nyansert kunnskap om psykologiske og sosiale faktorer i eliteteam. Samtidig som de fleste variablene er hentet etablerte og standardiserte instrumenter, så er den uavhengige variabelen destruktiv ledelse lite forsket på i denne idrettslige konteksten, og arbeidet må anses å være preliminært.

Selv om instrumentet som måler destruktiv ledelse (Høigaard & Haugen, In progress) bør videreutvikles, så er det også en styrke ved denne undersøkelsen at vi er av de aller første som gjennomfører slike undersøkelser på fenomenet destruktiv ledelse i idrett. Denne studien kan brukes til å tilføre litteraturen noe nytt, samtidig som den kan bidra til bedre og mer presis forskning på destruktiv ledelse i idretten i fremtiden.

6.0 Oppsummering

Etter å ha diskutert funnene fra analysene opp imot allerede eksisterende litteratur, har jeg kommet frem til noen konkluderende tanker fra masterstudien min. Etter å ha gjennomført regresjonsanalyse var det ikke mulig å trekke noen sammenhenger mellom ulike treneratferders påvirkning på robust selvtillit hos utøveren, men ut fra tidligere empiri og litteratur var det fortsatt mulig å gjøre seg opp noen tanker rundt hvordan treneren best mulig legger til rette for at utøverne kan utvikle robust selvtillit. Av flere studier kunne vi se at den viktigste kilden til selvtillit og dermed også robust selvtillit var at utøverne hadde opplevd flere tidligere mestringsopplevelser. Også «trenerens atferd» og «sosial støtte» er kilder som påvirker selvtillit, men er derimot ifølge denne studien ikke de viktigste prediktorene for å utvikle robust selvtillit. Derfor vil det muligens være andre kilder som har større påvirkning på denne egenskapen, og etter å ha sett flere tidligere forskningsstudier hvor trenere og utøvere nevner tidligere mestringsopplevelser som den viktigste kilden, er det grunn til å tro at det også ville gitt annerledes resultater om vi hadde målt denne faktoren i denne studien.

For praktiserende trenere vil det være mulig å se ut fra denne studien at positive treningsmiljø hvor det blir lagt til rette for at utøverne får mestret mest mulig, vil være den mest effektive måten å legge til rette for robust selvtillit. Det er også viktig å nevne at trenerens støtte gjennom eventuelle tunge perioder kan bidra til at utøveren kommer sterkere ut av en periode, og etablerer en sterkere og mer robust selvtillit.

Konkluderende ord vil da være å se viktigheten av og legge til rette for et positivt miljø hvor utøverne har det bra med seg selv og laget fra tidlig alder, noe som igjen bidrar til at det er større sannsynlighet for at utøverne vil oppleve positiv mestring og utvikle robust selvtillit.

6.1 Begrensninger og videre forskning

En slik tverrsnittundersøkelse hvor vi ser på tilstanden her og nå, vil vi kanskje ikke kunne få målt denne robuste selvtilliten på en optimal måte, da dette ser ut til å være en egenskap som utvikles over tid. Trenerens rolle i å utvikle slike typer for selvtillit er viktig, og ifølge Beattie et al. (2011) er det kritisk for utviklingen av robust selvtillit om treneren har dårlig-strukturerte treningsmiljø som ikke legger til rette for gode mestringsopplevelser. Det ville derfor vært interessant å se på endringen på robust selvtillit over tid og relasjonen den eventuelle endringen har til ulike treneratferder. Jeg foreslår derfor å utføre to målinger, en før og en etter, for å best kartlegge treneratferds påvirkning på utøveres robuste selvtillit. Det er flere studier, blant annet Thomas et al. (2011), der utøvere uttrykker viktigheten av blant annet

sosial støtte i utvikling av robust selvtillit. Derfor er det god grunn til å tro at trenere og deres atferd, om de er støttende eller strenge og kalde, vil påvirke utøvernes robuste selvtillit.

7.0 Litteraturliste

Arthur, C. A., Bastardo, N., & Eklund, R. (2017). Transformational leadership in sport: Current status and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 16, 78-83.

Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human relations*, 47(7), 755-778.

Baker, J., Yardley, J., & Cote, J. (2003). And individual sports. *Int. J. Sport Psychol*, 34, 226-239.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy : the exercise of control*. Freeman.

Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R. (2006). *Social psychology*, 11/E. Aufl, Boston.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). Concepts of leadership. *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations*, 323, 285.

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological science in the public interest*, 4(1), 1-44.

Beattie, S., Hardy, L., Savage, J., Woodman, T., & Callow, N. (2011). Development and validation of a trait measure of robustness of self-confidence. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 184-191.

Beaumont, C., Maynard, I. W., & Butt, J. (2015). Effective ways to develop and maintain robust sport-confidence: Strategies advocated by sport psychology consultants. *Journal of Applied Sport Psychology*, 27(3), 301-318.

Bentler, P. M. (1995). *EQS structural equations program manual* (Vol. 6). Multivariate software Encino, CA.

Bull, S. J., Shambrook, C. J., James, W., & Brooks, J. E. (2005). Towards an understanding of mental toughness in elite English cricketers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17(3), 209-227.

[Record #134 is using a reference type undefined in this output style.]

Çakioğlu, A. (2003). *Leadership and satisfaction in soccer: examination of congruence and players position* Middle East Technical University].

- Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. *Handbook of sport psychology*, 111-135.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Cresswell, S., & Hodge, K. (2004). Coping skills: Role of trait sport confidence and trait anxiety. *Perceptual and motor skills*, 98(2), 433-438.
- Cruickshank, A., & Collins, D. (2015). Illuminating and applying “the dark side”: Insights from elite team leaders. *Journal of Applied Sport Psychology*, 27(3), 249-267.
- Dalland, O., & Keeping, D. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utgave. ed.). Gyldendal.
- Durbin Jr, C. G. (2009). How to read a scientific research paper. *Respir Care*, 54(10), 1366-1371.
- Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.
- Fasting, K., Chroni, S., Hervik, S. E., & Knorre, N. (2011). Sexual harassment in sport toward females in three European countries. *International review for the sociology of sport*, 46(1), 76-89.
- Feddersen, N. B., Morris, R., Littlewood, M. A., & Richardson, D. J. (2020). The emergence and perpetuation of a destructive culture in an elite sport in the United Kingdom. *Sport in Society*, 23(6), 1004-1022.
- Felton, L., & Jowett, S. (2013). “What do coaches do” and “how do they relate”: Their effects on athletes' psychological needs and functioning. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 23(2), e130-e139.
- Feltz, D. L., & Riessinger, C. A. (1990). Effects of in vivo emotive imagery and performance feedback on self-efficacy and muscular endurance. *Journal of sport and exercise psychology*, 12(2), 132-143.
- Feltz, D. L., Short, S. E., & Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Human Kinetics.
- Fletcher, D., & Arnold, R. (2011). A qualitative study of performance leadership and management in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(2), 223-242.
- Fors Brandebo, M. (2020). Destructive leadership in crisis management. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 567-580.

- Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., & Boen, F. (2015). Believing in "us": Exploring leaders' capacity to enhance team confidence and performance by building a sense of shared social identity. *Journal of experimental psychology: applied*, 21(1), 89.
- Fransen, K., Steffens, N. K., Haslam, S. A., Vanbeselaere, N., Vande Broek, G., & Boen, F. (2016). We will be champions: Leaders' confidence in 'us' inspires team members' team confidence and performance. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 26(12), 1455-1469.
- Galli, N., & Vealey, R. S. (2008). "Bouncing back" from adversity: Athletes' experiences of resilience. *The Sport Psychologist*, 22(3), 316-335.
- Gardner, D. E., Shields, D. L. L., Bredemeier, B. J. L., & Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviors and team cohesion among baseball and softball players. *The Sport Psychologist*, 10(4), 367-381.
- Gervis, M., & Dunn, N. (2004). The emotional abuse of elite child athletes by their coaches. *Child Abuse Review: Journal of the British Association for the Study and Prevention of Child Abuse and Neglect*, 13(3), 215-223.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(3), 172-204.
- Gould, D., Hodge, K., Peterson, K., & Petlichkoff, L. (1987). Psychological foundations of coaching: Similarities and differences among intercollegiate wrestling coaches. *The Sport Psychologist*, 1(4), 293-308.
- Greenleaf, C., Gould, D., & Dieffenbach, K. (2001). Factors influencing Olympic performance: interviews with Atlanta and Nagano US Olympians. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(2), 154-184.
- Gucciardi, D. F., Hanton, S., & Fleming, S. (2017). Are mental toughness and mental health contradictory concepts in elite sport? A narrative review of theory and evidence. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 20(3), 307-311.
- Hall, H. K., & Kerr, A. W. (1997). Motivational antecedents of precompetitive anxiety in youth sport. *The Sport Psychologist*, 11(1), 24-42.
- Hanton, S., & Jones, G. (1999). The effects of a multimodal intervention program on performers: II. Training the butterflies to fly in formation. *The Sport Psychologist*, 13(1), 22-41.

- Hays, K., Maynard, I., Thomas, O., & Bawden, M. (2007). Sources and Types of Confidence Identified by World Class Sport Performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(4), 434-456. <https://doi.org/10.1080/10413200701599173>
- Hays, K., Thomas, O., Maynard, I., & Bawden, M. (2009). The role of confidence in world-class sport performance. *Journal of sports sciences*, 27(11), 1185-1199.
- Henriksen, K. (2015). Developing a high-performance culture: A sport psychology intervention from an ecological perspective in elite orienteering. *Journal of Sport Psychology in Action*, 6(3), 141-153.
- Henriksen, K., & Stambulova, N. (2017). Creating optimal environments for talent development: A holistic ecological approach. In *Routledge handbook of talent identification and development in sport* (pp. 270-284). Routledge.
- Hill, D. M., Hanton, S., Matthews, N., & Fleming, S. (2010). Choking in sport: A review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 3(1), 24-39.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk* (3. utg. ed.). TANO.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Hughes, G. D. (2009). The impact of incorrect responses to reverse-coded survey items. *Research in the Schools*, 16(2).
- Høigaard, R., Haugeland, R., Unsgård, J., Søbstad, R., Høigaard, R., & Lidbom, P. A. (2020). *Gruppedynamikk og ledelse i idrett* (1. utgave. ed.). Cappelen Damm akademisk.
- Høigaard, R., & Haugen, T. (In progress). The development and initial validation of the Destructive Sport Behavior Questionnaire.
- Høigaard, R., Jones, G. W., & Peters, D. M. (2008). Preferred coach leadership behaviour in elite soccer in relation to success and failure. *International journal of sports science & coaching*, 3(2), 241-250.
- Høigaard, R., Sigvartsen, K. K., Haugen, T., Sæther, S. A., Peters, D. M., & Erikstad, M. K. (In progress). Perceived destructive coach leadership in elite team sport.
- Ioannidis, J. P. (2003). Genetic associations: false or true? *Trends in molecular medicine*, 9(4), 135-138.
- JASP, T. (2023). JASP (Version 0.17) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>

- Jenkins, L. (2013). Take Two. *Sports illustrated*, 118(26).
- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(3), 205-218.
- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2007). A framework of mental toughness in the world's best performers. *The Sport Psychologist*, 21(2), 243-264.
- Jowett, S. (2017). Coaching effectiveness: The coach–athlete relationship at its heart. *Current Opinion in Psychology*, 16, 154-158.
- Jowett, S., & Shanmugam, V. (2016). Relational coaching in sport: Its psychological underpinnings and practical effectiveness.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The leadership quarterly*, 20(6), 855-875.
- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. *Handbook of work stress*, 89-112.
- Kernis, M. H., & Sun, C.-R. (1994). Narcissism and reactions to interpersonal feedback. *Journal of Research in Personality*, 28(1), 4-13.
- Kim, H.-D., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International journal of sports science & coaching*, 11(6), 900-909.
- Kingston, K., Lane, A., & Thomas, O. (2010). A temporal examination of elite performers sources of sport-confidence. *The Sport Psychologist*, 24(3), 313-332.
- Koehn, S., Pearce, A. J., & Morris, T. (2013). The integrated model of sport confidence: A canonical correlation and mediational analysis. *Journal of sport and exercise psychology*, 35(6), 644-654.
- Krane, V., & Williams, J. M. (1994). Cognitive anxiety, somatic anxiety, and confidence in track and field athletes: The impact of gender, competitive level and task characteristics. *International journal of sport psychology*.
- Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of management*, 39(5), 1308-1338.
- Kvamme, O., Mainz, J., Helin, A., Ribacke, M., Olesen, F., & Hjortdahl, P. (1998). Interpretation of questionnaires. An translation method problem. *Nordisk Medicin*, 113(10), 363-366.

- Light Shields, D. L., Gardner, D. E., Light Bredemeier, B. J., & Bostro, A. (1997). The relationship between leadership behaviors and group cohesion in team sports. *the Journal of Psychology*, *131*(2), 196-210.
- Machida, M., Marie Ward, R., & Vealey, R. S. (2012). Predictors of sources of self-confidence in collegiate athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, *10*(3), 172-185. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2012.672013>
- Machida, M., Otten, M., Magyar, T. M., Vealey, R. S., & Ward, R. M. (2017). Examining multidimensional sport-confidence in athletes and non-athlete sport performers. *Journal of sports sciences*, *35*(5), 410-418.
- Mackey, J. D., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., & Alexander, K. C. (2021). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, *132*, 705-718.
- Mamassis, G., & Doganis, G. (2004). The effects of a mental training program on juniors pre-competitive anxiety, self-confidence, and tennis performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, *16*(2), 118-137.
- Marsh, H. W. (2007). Application of confirmatory factor analysis and structural equation modeling in sport and exercise psychology. *Handbook of sport psychology*, 774-798.
- McKay, A. K., Stellingwerff, T., Smith, E. S., Martin, D. T., Mujika, I., Goosey-Tolfrey, V. L., Sheppard, J., & Burke, L. M. (2021). Defining training and performance caliber: a participant classification framework. *International journal of sports physiology and performance*, *17*(2), 317-331.
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrback, K. R., & Mack, D. E. (2000). The relation of self-efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review. *Research quarterly for exercise and sport*, *71*(3), 280-294.
- Okasha, S. (2016). *Philosophy of Science: Very Short Introduction*. OUP Oxford. <https://books.google.no/books?id=H0u1DAAAQBAJ>
- Parent, S., & Bannon, J. (2012). Sexual abuse in sport: What about boys? *Children and Youth Services Review*, *34*(2), 354-359.
- Pilus, A. H. M., & Saadan, R. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfactions among hockey team. *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, *2*(1), 77-87.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2010a). *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice*. Lippincott Williams & Wilkins.

- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2010b). Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International journal of nursing studies*, 47(11), 1451-1458.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of personality and social psychology*, 67(4), 741.
- Quinn, T., & Cavanaugh, L. (2017). Mental Toughness. *Strategies*, 30(5), 36-40.
- Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of sport and exercise psychology*, 17(3), 276-293.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg. ed.). Fagbokforl.
- Robinson, T. T., & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of sport and exercise psychology*, 4(4), 364-378.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, 17(6), 617-633.
- Sarkar, M., & Fletcher, D. (2014). Psychological resilience in sport performers: a review of stressors and protective factors. *Journal of sports sciences*, 32(15), 1419-1434.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The leadership quarterly*, 24(1), 138-158.
- Sigvartsen, K. K. (2021). *Destruktiv ledelse i toppidrett. En kvalitativ undersøkelse av toppidrettsutøveres erfaringer knyttet til forekomsten og effekten av destruktiv ledelse i sine idretter* [NTNU].
- Stead, J., Poolton, J., & Alder, D. (2022). Performance slumps in sport: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 102136.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters, K., & Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The leadership quarterly*, 25(5), 1001-1024.

- Stevens, M., Rees, T., & Cruwys, T. (2021). Social identity leadership in sport and exercise: Current status and future directions. *Psychology of Sport and Exercise, 55*, 101931.
- Stirling, A. E., & Kerr, G. A. (2008). Defining and categorizing emotional abuse in sport. *European Journal of Sport Science, 8*(4), 173-181.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader, 56*(65), 9780203505984-9780203505916.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal, 43*(2), 178-190.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural injustice, victim precipitation, and abusive supervision. *Personnel psychology, 59*(1), 101-123.
- Thomas, O., Lane, A., & Kingston, K. (2011). Defining and contextualizing robust sport-confidence. *Journal of Applied Sport Psychology, 23*(2), 189-208.
- Thoroughgood, C. N., Tate, B. W., Sawyer, K. B., & Jacobs, R. (2012). Bad to the bone: Empirically defining and measuring destructive leader behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19*(2), 230-255.
- Turnnidge, J., & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 16*(3), 327-342.
- Van Dick, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Kerschreiter, R., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Dumont, K., Epitropaki, O., Fransen, K., & Giessner, S. (2018). Identity leadership going global: Validation of the Identity Leadership Inventory across 20 countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(4), 697-728.
- Van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A critical assessment of charismatic—transformational leadership research: Back to the drawing board? *The Academy of Management Annals, 7*(1), 1-60.
- Vargas-Tonsing, T. M., & Bartholomew, J. B. (2006). An exploratory study of the effects of pregame speeches on team efficacy beliefs 1. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(4), 918-933.
- Vealey, R. S. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of sport and exercise psychology, 8*(3), 221-246.
- Vealey, R. S. (2001). Understanding and enhancing self-confidence in athletes. *Handbook of sport psychology, 2*, 550-565.

- Vealey, R. S. (2009). Confidence in sport. *Sport Psychology, 1*, 43-52.
- Vealey, R. S., & Campbell, J. L. (1988). Achievement goals of adolescent figure skaters: Impact on self-confidence, anxiety, and performance. *Journal of Adolescent Research, 3*(2), 227-243.
- Vealey, R. S., & Chase, M. A. (2008). Self-confidence in sport.
- Vealey, R. S., Garner-Holman, M., Hayashi, S. W., & Giacobbi, P. (1998). Sources of sport-confidence: Conceptualization and instrument development. *Journal of sport and exercise psychology, 20*(1), 54-80.
- Vosloo, J., Ostrow, A., & Watson, J. C. (2009). The relationships between motivational climate, goal orientations, anxiety, and self-confidence among swimmers. *Journal of sport behavior, 32*(3).
- Weinberg, R., Butt, J., & Culp, B. (2011). Coaches' views of mental toughness and how it is built. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 9*(2), 156-172.
- Weinberg, R., Freysinger, V., & Mellano, K. (2018). How can coaches build mental toughness? Views from sport psychologists. *Journal of Sport Psychology in Action, 9*(1), 1-10.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2023). *Foundations of sport and exercise psychology*. Human kinetics.
- Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of sport and exercise psychology, 8*(4), 332-346.
- Worley, J. T., Harenberg, S., & Vosloo, J. (2020). The relationship between peer servant leadership, social identity, and team cohesion in intercollegiate athletics. *Psychology of Sport and Exercise, 49*, 101712.

8.0 Vedlegg

16.11.2022, 12:48

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

[Meldeskjema](#) / [Elite Sport Team 2023](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer	Type	Dato
899168	Standard	15.11.2022

Prosjektittel

Elite Sport Team 2023

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Fakultet for helse- og idrettsvitenskap / Institutt for idrettsvitenskap og kroppsøving

Prosjektansvarlig

Rune Høigaard

Prosjektperiode

14.10.2022 - 31.12.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Rettslig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene kan starte så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det rettslige grunnlaget gjelder til 31.12.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a, art. 9 nr. 2 a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til noe uforutsett formål

<https://meldeskjema.nad.no/vurdering/63492ea3-e803-4dff-9065-7c20d7b564c5>

1/2

Personvernforordningen, artikkel 5.1 d)

- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Elite Sport Team undersøkelse 2023

Kjære utøver,

Denne undersøkelsen er en del av Elite Team Project 2023 initiert av Universitetet i Agder i samarbeid med NTNU og University of Worcester, UK der målet er utvikle ny og nyansert kunnskap om psykologiske og sosiale faktorer i eliteteam.

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

Undersøkelsen er anonym og alle svarene vil bli behandlet konfidensielt.

Du, din trener eller ditt lag vil ikke kunne bli identifisert i den senere rapporteringen av resultatene i vitenskapelige arbeid.

Prosjektet er meldt inn og godkjent av NSD og Fakultetets etikkomite ved Universitetet i Agder.

Spørreskjemaet er utarbeidet for å kartlegge gruppedynamiske faktorer, ulike type treneratferd i idrett, og hvordan du har det som utøver.

Undersøkelsen er omfattende og tar ca. 15-20 minutter å fylle ut. Du kan bruke den tiden du trenger og svar så ærlig som mulig.

Tusen takk for at du hjelper oss med vår forskning.

Rune Høigaard	Tommy Haugen	Stig Arve Sæther	Derek M Peters
Professor Universitetet i Agder /NTNU Fakultet for helse og idrett Serviceboks 422 4604 Kristiansand Tlf 41 474163 e-post: rune.hoigaard@uia.no	Professor Universitetet i Agder Fakultet for helse og idrett Serviceboks 422 4602 Kristiansand Tlf 902 07709 e-post: tommy.haugen@uia.no	Førsteamanuensis, NTNU Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap 7491 Trondheim. Tlf 9 2011842 e-post: stigarve@ntnu.no	Professor University of Worcester School of Allied Health & Community Herwick Grove WR2 6AJ d.peters@worc.ac.uk

Informasjon

De fleste spørsmålene i spørreskjemaet 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.* Det finnes ingen rette eller gale svar, det er din oppfatning som er av interesse.

Legg merke til at skalaene kan variere noe fra spørsmål til spørsmål, så det er viktig at du er oppmerksom på det. Selv om enkelte spørsmål kan oppleves som like er det viktig at du svarer på alle spørsmålene.

Hva er din aldre i år? _____ år

Kjønn?

Kvinne Mann

Er kjønnen du identifiserer deg med det samme som ble registrert da du ble født?

Ja Nei

Hvis nei, hvilket kjønn identifiserer du deg med:

Hva er din nasjonalitet?

Hvilken idrett driver du med? Fotball Håndball Ishockey Bandy

Hvilket nivå konkurrerer du på nå?

Eliteserien

1 divisjon

2 divisjon

3 divisjon

4 divisjon eller lavere

Hvor mange år har du spilt på det nivået du er på nå? _____ år

Hvor lenge har du spilt på dette laget? _____ år

Mitt trener team: Bare menn Mest menn Like mange menn og kvinner Mest kvinner Bare kvinner

Sammenlignet med mine lagvenner, Jeg er: best en av de beste i midten en av de dårligste dårligst

Disse spørsmålene er om gruppesamhold	Svært uenig								Svært enig
Jeg liker å være med på sosiale aktiviteter sammen med laget	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg er fornøyd med den spilletiden jeg får i kamper	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg kommer til å savne spillerne på laget når sesongen er over	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg er fornøyd 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 tilstrekkelige muligheter til å utvikle meg til en bedre spiller/utøver	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg foretrekker å være sammen med laget fremfor å være med på andre sosiale sammenkomster	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeg liker 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 gjøre noe sammen med laget enn å være sammen med andre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Vi tar alle ansvar dersom laget «taper» eller oppnår dårlig resultat	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Medlemmene på laget har ofte felles sosiale sammenkomster	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spillerne på laget vårt har like 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 sammen utenom trening og kamp	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spillerne på laget vårt snakker åpent om den enkelte spillers ansvar under kamp eller trening	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Disse spørsmålene er om tillit i laget i dette laget...	Helt uenig						Helt enig
... kan vi snakke om følelser, ideer, håp og forventninger	1	2	3	4	5	6	7
... respekterer vi hverandre	1	2	3	4	5	6	7
... kan vi snakke om ting som er vanskelig / utfordrende og vil bli hørt	1	2	3	4	5	6	7
... stoler vi på hverandre	1	2	3	4	5	6	7
... har jeg en opplevelse at vi vil hverandre vel	1	2	3	4	5	6	7
... vil medlemmer som deler sine problemer oppleve å bli møtt på en omsorgsfull måte	1	2	3	4	5	6	7
... holder vi ord	1	2	3	4	5	6	7
... blir den enkelte ivaretatt når de ikke lykkes	1	2	3	4	5	6	7
... har vi tillit til hverandres ferdigheter og kompetanse	1	2	3	4	5	6	7
... stoler vi på at den enkelte gjør det som er forventet / kreves for at vi skal prestere best mulig	1	2	3	4	5	6	7
... har tillit til hverandres ferdigheter og evne til å utføre oppgaver	1	2	3	4	5	6	7
... forventer vi at vi alle gjør en så god jobb som mulig (på trening og kamp)	1	2	3	4	5	6	7
... har vi tillit til at alle gjør det som er det beste for laget	1	2	3	4	5	6	7
... har vi tillit til at man ikke får en syndebygg rolle	1	2	3	4	5	6	7

Disse spørsmålene er hvordan du opplever å være i dette laget	Helt uenig							Helt enig
Jeg føler sterke bånd til de andre medlemmene av dette laget.	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg synes det er lett å knytte bånd til andre medlemmer i laget.	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg føler at jeg er "tilknyttet" de andre medlemmer i laget.	1	2	3	4	5	6	7	
Totalt sett betyr det å være medlem av dette laget mye for mine følelser om meg selv.	1	2	3	4	5	6	7	
Generelt er det å være med i dette laget en viktig del av mitt selvbilde.	1	2	3	4	5	6	7	
At jeg tilhører dette laget noe jeg ofte tenker på.	1	2	3	4	5	6	7	
Generelt vil jeg si at jeg glad for å være en del av dette laget.	1	2	3	4	5	6	7	
Det føles bra å være å være medlem av dette laget.	1	2	3	4	5	6	7	
Generelt får jeg en god følelse når jeg tenker på meg selv som medlem av dette laget.	1	2	3	4	5	6	7	

Disse spørsmålene er om humor i ditt lag i dette laget... ..	Helt uenig							Helt enig
...finner spillere på humoristiske påfunn	1	2	3	4	5	6	7	
...tuller spillere med hverandre (vitser, imitasjon, kommentarer, narrestreker)	1	2	3	4	5	6	7	
...forteller spillere morsomme vitser som skaper smil og latter	1	2	3	4	5	6	7	
...opplever jeg vennlig ironi	1	2	3	4	5	6	7	
...forteller spillere negative historier om hverandre for å være morsom	1	2	3	4	5	6	7	
...er humoren slik at enkelte føler seg mindre	1	2	3	4	5	6	7	
...er humoren preget av diskriminerende innhold	1	2	3	4	5	6	7	
...bruker spillere og trenere negativ humor om hverandre for å være morsom	1	2	3	4	5	6	7	
...blir humor om medspillere brukt på en krenkende måte	1	2	3	4	5	6	7	
...imiteres personer utenfor laget på en respektløs måte (støtteapparat, spillere på andre lag, dommere, supportere, journalister)	1	2	3	4	5	6	7	
...brukes ondssinnert humor om personer i idrettsmiljøet (støtteapparat, spillere på andre lag, dommere, supportere, journalister)	1	2	3	4	5	6	7	
...bruker spillere støtende humor om personer utenfor laget (støtteapparat, spillere på andre lag, dommere, supportere, journalister)	1	2	3	4	5	6	7	
...ler spillere av diskriminerende kommentarer om personer utenfor laget (støtteapparat, spillere på andre lag, dommere, supportere, journalister)	1	2	3	4	5	6	7	
...bruker spillere fiendtlig humor om personer utenfor laget (støtteapparat, spillere på andre lag, dommere, supportere, journalister)	1	2	3	4	5	6	7	

Vurdere hvor trygt du tror det er å være en del av laget	Svært uenig							Svært enig
Hvis jeg gjør en feil i dette laget, blir det ikke brukt mot deg	1	2	3	4	5	6	7	
Medlemmer i dette laget er i stand til å ta opp problemer og vanskelige saker	1	2	3	4	5	6	7	
Medlemmene i dette laget avviser aldri andre fordi de er annerledes	1	2	3	4	5	6	7	
Det er trygt å ta en risiko i dette laget	1	2	3	4	5	6	7	
Det lett å spørre andre på laget om hjelp	1	2	3	4	5	6	7	
Ingen på dette teamet ville bevisst handle på en måte som ødelegger for min innsats	1	2	3	4	5	6	7	
Som medlem i dette laget blir mine unike ferdigheter og talenter verdsatt og utnyttet	1	2	3	4	5	6	7	

De følgende spørsmålene er om dine trenere i ditt lag

Mine trenere...	Helt uenig						Helt enig
	1	2	3	4	5	6	7
...representerer det laget står for	1	2	3	4	5	6	7
...er representativ for laget	1	2	3	4	5	6	7
...er modell for laget	1	2	3	4	5	6	7
...er foregangs eksempler som gruppe medlem	1	2	3	4	5	6	7
...fremmer spillernes interesser	1	2	3	4	5	6	7
...forfekter lagets interesser	1	2	3	4	5	6	7
...taler lagets sak	1	2	3	4	5	6	7
...har alltid laget sine interesser i tankene	1	2	3	4	5	6	7
...gir spillerne følelsen av å tilhøre samme gruppe	1	2	3	4	5	6	7
...skaper følelsen av samhold i laget	1	2	3	4	5	6	7
...utvikler forståelse for gruppe medlemskap	1	2	3	4	5	6	7
...utvikler lagets forståelse for felles verdier og idealer	1	2	3	4	5	6	7
...tenker ut aktiviteter som samler gruppe medlemmene	1	2	3	4	5	6	7
...gjennomfører tiltak og "events" slik at laget fungerer effektivt	1	2	3	4	5	6	7
...utvikler nyttige gruppe strukturer	1	2	3	4	5	6	7

Mine trenere...	Aldri					Sjeldent	Noen ganger	Ofta	Svært ofte
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...krenker spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...opptre aggressivt overfor spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...skjeller ut spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...snakker nedsettende til spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...latterliggjør spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...baksnakker spillere på en nedsettende måte	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...ydmyker spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...kritiserer spilleres dårlige prestasjoner uten konstruktiv tilbakemelding	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...kaller spillere ubrukelig (eller lignende)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...snakker stygt (upassende) om spillers kropp	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...snakker stygt (upassende) spillers utseende	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...staffer spillere på en urimelig negativ måte	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...bruker straff for å hevde sin autoritet spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...gir spillere mindre spilletid for å straffe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...ignorerer spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...over ser spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...har med vilje ekskludert spillere	1	2	3	4	5	6	7	8	9
...avviser spillere når jeg/de spør om hjelp	1	2	3	4	5	6	7	8	9

De følgende spørsmålene er dine tanker og opplevelse av deg som spiller

Hvor ofte opplever du det følgende?	Nesten aldri	Sjeldent	Iblant	Ofta	Nesten alltid
Jeg føler meg fornøyd med det jeg presterer (oppnår) i min idrett	1	2	3	4	5
Jeg kjenner meg så sliten av all min trening, at jeg har vansker med å orke andre ting	1	2	3	4	5
Den innsats som jeg har lagt ned i min idrett ville/kunne ha gjort mer nytte på andre områder	1	2	3	4	5
Jeg kjenner meg altfor sliten på grunn av min idrettsutøvelse	1	2	3	4	5
Jeg presterer ikke særlig bra i min idrett	1	2	3	4	5
Jeg bryr meg ikke like mye om min idrettsprestasjon som jeg pleide tidligere	1	2	3	4	5
Jeg presterer ikke opp til mitt fulle potensial (kapasitet) i min idrett	1	2	3	4	5
Jeg føler meg utmattet på grunn av deltakelse i min idrett	1	2	3	4	5
Jeg er ikke like interessert i min idrettsutøvelse som jeg pleide å være	1	2	3	4	5
Jeg kjenner meg fysisk utslitt på grunn av min idrettsdeltakelse	1	2	3	4	5
Jeg er mindre opptatt av å være fremgangsrisk i min idrett, sammenlignet med sånn jeg pleide å være	1	2	3	4	5
Jeg er utmattet av de mentale og fysiske belastningene i min idrett	1	2	3	4	5
Det virker som uansett hva jeg gjør, så presterer jeg ikke like bra som jeg burde	1	2	3	4	5
Jeg føler meg fremgangsrisk i min idrett	1	2	3	4	5
Jeg har negative følelser i forbindelse med min deltakelse i idrett	1	2	3	4	5

Energivivå	Nesten aldri	Sjelden	Av og til	Ofta	Alltid
Hvor ofte føler du deg trøtt?	1	2	3	4	5
Hvor ofte er du fysisk utmattet?	1	2	3	4	5
Hvor ofte er du følelsesmessig utmattet?	1	2	3	4	5
Hvor ofte tenker du: "Nå klarer jeg ikke mer"?	1	2	3	4	5
Hvor ofte er du utkjørt?	1	2	3	4	5
Hvor ofte føler du deg svak og mottagelig for sykdom?	1	2	3	4	5

Selvtillit	Veldig uenig		Nøytral					Veldig enig	
Et dårlig resultat i en konkurranse har stor negativ effekt på min selvtillit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Min selvtillit går mye opp og ned.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Negativ tilbakemelding fra andre påvirker ikke min selvtillit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hvis jeg gjør det dårlig, blir ikke selvtilliten min mindre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Selvtilliten min er stabil; den varierer ikke mye i det hele tatt	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Min selvtillit blir ikke påvirket av resultater i konkurranser	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hvis jeg gjør en feil så har det negativ effekt på min selvtillit	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Min selvtillit er stabil selv om (den fysiske) formen skulle gå opp og ned	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Om å mislykkes	Helt uenig				Helt enig					
Når jeg mislykkes begynner jeg å tvile på talentet mitt	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Når jeg mislykkes ødelegger det mine fremtidsplaner	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Når jeg ikke lykkes blir folk mindre interessert i meg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Når jeg mislykkes blir personer som er viktige for meg skuffet	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Når jeg mislykkes blir jeg bekymret for hva andre tenker om meg	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Elite Sport Team»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt initiert av Universitetet i Agder i samarbeid med NTNU og University of Worcester, UK. I dette skrivet blir det gitt informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en del Group Dynamic Research Project (GDRP) som er forankret i forskningsgruppen SPADE. Det primære formålet med GDRP er å fremskaffe ny og nyansert kunnskap om ulike gruppedynamiske forhold. GDRP består av en rekke ulike delprosjekter, med ulike metodiske tilnærminger primært knyttet til idrettslig aktivitet i grupper. Det overordnede målet med prosjektet er å drive forskning i skjæringspunktet mellom trener – gruppe – utøver. Prosjektet er forankret i pedagogiske, sosiologiske og sosialpsykologiske beskrivelser og teorier om individ og grupper (Tenenbaum et al., 2007). Delprosjektet Elite Sport Team 2023 (EST-23) er knyttet til eliteidrett og studiene vil primært bli gjennomført innenfor prestasjonsorienterte idrettsgruppekontekster. Gjennom denne forskningen skal EST-23 bidra til å utvikle ny og mer nyansert forståelse av psykologiske og sosiale aspekter knyttet til eliteteam og coachingprosessen. Informasjon som samles inn i dette prosjektet vil bli benyttet i masteroppgaver ved UIA, NTNU og i vitenskapelige artikler.

Faglig ansvarlig

Faglig ansvarlig for prosjektet er Professor Rune Høigaard (UIA).

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalgte vil være aktive idrettsutøvere (kvinner og menn) fra 16 år og eldre i følgende idretter: fotball, håndball og ishockey. Du får spørsmål om å delta i fordi du er aktiv idrettsutøver i en av disse idrettene.

Hva innebærer deltakelsen i studien?

Du vil få et spørreskjema som tar ca. 15 minutter å fylle ut. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om kjønn, om samhold, kommunikasjon og tillit i laget, samt spørsmål om hvordan du opplever trenerteamet i ditt lag. Avslutningsvis er det noen spørsmål om hvordan du har det som idrettsutøver.

Du vil få en konvolutt som du etter skal legge det utfylte spørreskjemaet i. Konvoluttens skal så lukkes og gis til prosjektmedarbeideren som gjennomfører datainnsamlingen.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn, så lenge det er mulig å identifisere deg som informant. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personverregelverket.

Det er kun forskerne i prosjektet som har tilgang til de innsamlede dataene. Forskerne er underlagt taushetsplikt, og besvarelsene vil bli behandlet og oppbevart konfidensielt ved Universitetet i Agder. Identifiserbare opplysninger som alder, kjønn og nasjonalitet vil bli erstattet med koder som vil holdes adskilt fra øvrige data. Det lagrede datamaterialet vil bli laget på en forskningsserver på UIA.. Publisering av opplysninger fra prosjektet vil bli rapportert på en slik måte at ingen enkeltpersoner, lag eller klubber kan gjenkjennes. Prosjektet er planlagt avsluttet innen utgangen av 2024. Da blir spørreskjemaer og direkte personopplysninger slettet/omskrevet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personverregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Agder ved Professor Rune Høigaard (rune.hoigaard@uia.no eller 41474163)
- Vårt personvernombud: Trond Hauso (personvernombud@uia.no) ved Universitetet i Agder

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Professor Rune Høigaard
Universitetet i Agder /NTNU

Samtykkeerklæring:

Jeg har lest informasjonsskrivet om prosjektet og samtykker til å delta i undersøkelsen. Jeg samtykker også til at opplysninger fra spørreskjemaet kan brukes i videre forskningsarbeid. Jeg stiller frivillig opp til prosjektet og vet at jeg kan trekke meg når som helst, uten spesiell begrunnelse, og at all data jeg har bidratt med da vil bli slettet.

.....
Sted

.....
Dato

.....
Utøvers underskrift

