

Relasjonen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet i idrett

En kvantitativ undersøkelse av idrettsutøvere i lagidretter

DANIEL ANDREASSEN

VEILEDERE

Rune Høigaard og Tommy Haugen

Universitetet i Agder, 2023

Fakultet for helse- og idrettsvitenskap
Institutt for idrettsvitenskap

Relasjonen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet i idrett

"Men har du tenkt på at denne smerten kanskje sier deg noe viktig
at den vil be deg roe ned
stoppe opp, puste
fordi verken kroppen,
hjertet ditt eller sjelen din
har det bra
har du tenkt på
at denne smerten
kanskje prøver å redde deg
fra et liv med høy puls
som du egentlig ikke
blir noe lykkelig av"

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Daniel Andreassen

Vår 2023

Forord

I en turbulent tid i verden med krig i Europa og pågående pandemi som har preget hverdagen til oss alle, har det vært en spesiell tid å skulle gjennomføre et forskningsprosjekt innen idrett. Det er ikke lenge siden idrett hadde store begrensninger på grunn av daværende restriksjoner. Heldigvis er idretten nå i ferd med å normaliseres. Det har vært en utfordrende men lærerik prosess som jeg ikke ville vært foruten.

Foranledningen til mitt valg om å skrive masteroppgave innen idrett, er mange års deltakelse innen breddeidrett. Opplevelser innen fotballen på egne og andres vegne, har gitt meg engasjement til å søke kunnskap om ledelse innen idretten.

I prosessen som har ført meg frem til fullført masteroppgave, er det flere jeg vil rette en stor takk til. Aller først vil jeg takke mine veiledere Rune Høigaard og Tommy Haugen som har vært tilgjengelig for råd og veiledning til alle døgnets tider. Dere har virkelig vært til stor hjelp med deres kunnskaper og evne til å motivere og veilede meg når det var som tyngst. Tusen takk.

Jeg ønsker også å rette en stor takk til informantene som har stilt opp i denne studien. Dere har satt av verdifull tid på treningsdagen deres for å svare på spørreskjema om et emne som for mange kan være vanskelig å si noe om.

Tusen takk til min kjæreste Marie som har vært utrolig tålmodig og støttende i prosessen fram mot ferdig masteroppgave. Det har nok ikke alltid vært lett for deg da jeg har hatt stort fokus på oppgaven og lite overskudd og fokus til kjekke ting sammen med deg.

Avslutningsvis ønsker jeg å takke min familie som alltid har stilt opp og motivert meg i min interesse for og deltakelse i idrett. Opplevelser fra denne tiden har gitt meg inspirasjon til valg av tema. Tusen takk for all støtte og hjelp i mitt arbeid med masteroppgaven.

Sammendrag

Trenerens holdninger og atferd antas å kunne spille en viktig rolle i utvikling og forebygging av utbrenthet, spesielt gjennom påvirkning av lederstilen. Denne studiens hovedformål var å undersøke sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet blant idrettsutøvere innenfor lagidretter. Studien undersøkte også forekomsten av utbrenthet i utvalget.

Utvalget i studien består av både mannlige og kvinnelige elite- og ikke-eliteutøvere innenfor idrettene fotball, håndball, innebandy og ishockey, hvor totalt 425 utøvere deltok. Studien er en tverrsnittstudie, og datainnsamlingen ble gjennomført ved bruk av en kvantitativ spørreundersøkelse. Utbrenthet ble målt ved bruk av «Athlete Burnout Questionnaire» (Raedeke & Smith, 2001). Identitetsledelse ble målt ved bruk av «Identity Leadership Inventory» (Steffens et al., 2014). Destruktiv treneratferd ble målt ved bruk av «Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire» (Høigaard et al., in progress; Høigaard & Haugen, in progress). Det ble benyttet korrelasjonsmatriser og multivariate lineære regresjonsanalyser for å undersøke studiens hovedformål, mens deskriptiv statistikk ble benyttet for å undersøke studiens underordnede formål.

Resultatene viste at 4.2% av utøverne i utvalget rapporterte høye verdier av utbrenthet på samtlige av de tre subdimensjonene for utbrenthet. Hovedfunnene fra denne studien viste at treneratferd forklarer 14% av total variasjon i redusert prestasjonsfølelse, 9% i fysisk og emosjonell utmattelse og 4% i devaluering. Disse funnene indikerer at treneren har en betydning for utøveres opplevde grad av utbrenthet. Resultatene viste at identitetsledelse var en unik negativ prediktor for redusert prestasjonsfølelse. Dette funnet indikerer at trenere som utviser identitetsledelse atferd kan gjøre utøvere mindre utsatt for å utvikle utbrenthet. Videre viste resultatene at aktiv destruktiv treneratferd var en unik positiv prediktor for emosjonell og fysisk utmattelse, mens passiv destruktiv treneratferd var en unik positiv prediktor for både redusert prestasjonsfølelse og devaluering. Disse funnene indikerer at trenere som utviser destruktiv treneratferd kan øke utøvernes grad av utbrenthet.

Abstract

The coach's attitude and behavior are assumed to play an important role in the development and prevention of burnout, especially through the influence of leadership. The main goal of this study was to research the correlation between different types of coaching behavior and the athletes' extent of burnout among athletes in team sports. The study also examined the prevalence of burnout in the selection.

The selection in the study consists of both male and female elite- and non-elite athletes within the sports of football, handball, floorball, and ice hockey, where a total of 425 athletes participated. The study is a cross-sectional study, and the data collection was conducted using a quantitative survey. The level of burnout was measured using «Athlete Burnout Questionnaire» (Raedeke & Smith, 2001). The measuring of identity leadership was done using «Identity Leadership Inventory» (Steffens et al., 2014). While the presence of destructive coaching behavior was assessed using «Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire» (Høigaard et al., in progress; Høigaard & Haugen et al., in progress). Correlation matrices and multivariate linear regression analyses were used to examine the main purpose of the study, while descriptive statistics were used to investigate the sub-purposes.

The results showed that 4.2% of athletes in the selection reported high levels of burnout on all three sub-divisions of burnout. The main findings of this study showed that coach behavior explains 14% of the total variance in reduced performance perception, 9% in physical and emotional exhaustion, and 4% in devaluation. These findings indicates that the coach has an impact on athletes' perceived level of burnout. The results showed that identity leadership was a unique negative predictor for a reduced performance perception. This indicates that a coach who exhibit identity leadership behavior can make athletes less susceptible to developing burnout. Furthermore, the results demonstrated that active destructive coaching behavior was a unique positive predictor for emotional and physical exhaustion, while passive destructive coaching behavior was a unique positive predictor for both the reduced performance perception, and devaluation. These findings indicates that the coach who exhibit destructive coaching behavior can increase the athletes burnout degree.

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| 1.0 Introduksjon | 9 |
| 1.1 Problemstilling | 11 |
| 2.0 Teoretisk grunnlag..... | 12 |
| 2.1 Utbrenthet..... | 12 |
| 2.1.1 Definisjon av utbrenthet i idrett..... | 12 |
| 2.1.2 Modeller for utvikling av utbrenthet i idrett..... | 13 |
| 2.1.3 Tidligere forskning på utbrenthet i idrett | 17 |
| 2.2 Treneren som leder..... | 19 |
| 2.2.1 Chelladurai´s (2007) multidimensjonale modell for ledelse | 19 |
| 2.2.2 Forskning på relasjoner mellom utbrenthet og treneratferd | 20 |
| 2.3 Identitetsledelse | 22 |
| 2.3.1 Forskning på identitetsledelse i idrett..... | 24 |
| 2.3.2 Forskning på relasjonen mellom identitetsledelse og utbrenthet innenfor idrett | 25 |
| 2.4 Destruktiv ledelse..... | 27 |
| 2.4.1 Aktiv og passiv destruktiv ledelse..... | 28 |
| 2.4.2 Modell for destruktiv ledelse..... | 29 |
| 2.4.3 Forskning på destruktiv ledelse i idrett | 32 |
| 3.0 Metode..... | 34 |
| 3.1 Beskrivelse av studien..... | 34 |
| 3.2 Kvalitativ og kvantitativ metode | 34 |
| 3.3 Valg av metode..... | 35 |
| 3.4 Design og prosedyrer | 37 |
| 3.4.1 Valg av selvutfyllingskjema | 39 |
| 3.5 Utvalg..... | 40 |
| 3.6 Ethiske overveielser | 41 |

| | |
|--|----|
| 3.7 Instrumenter | 41 |
| 3.7.1 Utbrenthet | 42 |
| 3.7.2 Identitetsledelse | 43 |
| 3.7.3 Destruktiv treneratferd | 43 |
| 3.7.4 Bakgrunnsvariabler og kontrollvariabler | 44 |
| 3.8 Reliabilitet og validitet | 44 |
| 3.9 Statistiske analyser | 46 |
| 4.0 Resultater | 48 |
| 4.1 Forberedende analyser | 48 |
| 4.2 Deskriptiv statistikk | 49 |
| 4.3 Korrelasjonsmatrise | 52 |
| 4.4 Multivariat lineær regresjonsanalyse | 53 |
| 5.0 Diskusjon | 55 |
| 5.1 Utbrenthet | 55 |
| 5.1.1 Emosjonell og fysisk utmattelse | 57 |
| 5.1.2 Redusert prestasjonsfølelse og devaluering | 57 |
| 5.2 Sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet | 59 |
| 5.2.1 Sammenhengen mellom identitetsledelse og utbrenthet | 59 |
| 5.2.2 Sammenhengen mellom aktiv destruktiv treneratferd og utbrenthet | 60 |
| 5.2.3 Sammenhengen mellom passiv destruktiv treneratferd og utbrenthet | 61 |
| 5.3 Studiens styrker, svakheter og begrensninger | 63 |
| 6.0 Avslutning | 66 |
| 6.1 Fremtidig forskning | 67 |
| 6.2 Praktiske implikasjoner | 69 |
| 7.0 Litteraturliste | 70 |
| Vedlegg | 89 |

1.0 Introduksjon

I eliteidrett stilles det enorme fysiske og mentale krav til utøverne, som blant annet store treningsmengder og et konstant press om å prestere (Bicalho & Costa, 2018; Biggin et al., 2017; Flett & Hewitt, 2014; Gustafsson et al., 2011, 2015; Hanton et al., 2005). Selv om de fleste utøvere er i stand til å håndtere idrettens krav og utfordringer på en god måte, vil enkelte utøvere kunne oppleve at det kan bli for mange og/eller for sterke krav som stilles (Bicalho & Costa, 2018; Lemyre et al., 2008). Når utøvere opplever en ubalanse mellom kravene som stilles og tilgjengelige ressurser, kan det føre til kronisk stress, som over tid kan utvikle utbrenthet (Gustafsson et al., 2018; Smith, 1986).

Raedeke (1997) definerer utbrenthet som et flerdimensjonalt psykologisk syndrom, karakterisert av vedvarende følelser av fysisk og emosjonell utmattelse, redusert prestasjon og devaluering (negative følelser mot idretten). Utbrenthet er anerkjent som en alvorlig tilstand blant idrettsutøvere (Gustafsson et al., 2011). Tidligere forskning viser at mellom 1% og 11% av idrettsutøvere kan være plaget med symptomer av utbrenthet, mens 1-2% opplever mer alvorlige symptomer (Eklund & Cresswell, 2007; Gustafsson et al., 2018; Raedeke & Smith, 2009). Utbrenthet har blitt assosiert med en rekke negative konsekvenser som blant annet redusert motivasjon og prestasjon, utmattelse, depresjon og frafall fra idretten (De Francisco et al., 2016; Gustafsson et al., 2014, 2017). Det vil derfor være viktig å studere faktorer som forårsaker eller forebygger utbrenthet med tanke på idrettsutøveres psykiske og fysiske helse, samt prestasjonsutvikling (Gustafsson et al., 2017).

I idretten blir treneren sett på som en viktig faktor for å tilrettelegge for sportslig utvikling og gode resultater, men også for utøverens trivsel og mentale helse (Bell, 1997; Høigaard, 2020; Kristiansen & Berntsen, 2021). Trenerens holdninger og atferd antas å kunne spille en viktig rolle i både utvikling og forebygging av utbrenthet hos idrettsutøvere, spesielt gjennom påvirkning av lederstilen (Isorad-Gauthier, Trouilloud et al., 2016; Price & Weiss, 2000; Udry et al., 1997). Tidligere forskning har vist at utøvere som opplever en positiv påvirkning (sosial støtte, omsorg, positive tilbakemeldinger) fra treneren har blitt assosiert med en mindre risiko for utbrenthet, mens utøvere som opplever en negativ påvirkning (lite sosial støtte, høye forventninger, høyt press og motstridende ideer) fra treneren har blitt assosiert med en økt risiko for utbrenthet (Price & Weiss, 2000; Udry et al., 1997).

Det finnes en rekke ulike teorier og modeller for å beskrive, og forstå trenerens lederatferd og lederstil (Høigaard, 2020). I de senere årene har det som benevnes som identitetsledelse fått mer oppmerksomhet innenfor ledelseslitteraturen generelt, men også innenfor forskning på trenerens lederrolle (Høigaard, 2020; Stevens et al., 2021). Identitetsledelse har sitt utgangspunkt fra den sosiale identitetstilnærmingen, og bygger på at lederskap er en flerdimensjonal prosess som består av lederens kapasitet til å representere, fremme, skape og bygge en felles sosial identitet for gruppe medlemmene (Haslam et al., 2020; Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021). Hovedessensen med identitetsledelse er å skape en gruppefølelse av «vi» og «oss», som grunnlag for effektiv ledelse (Haslam, 2020; Høigaard, 2020). Identitetsledelse har blitt assosiert med både prestasjon og helse- relaterte fordeler for idrettsutøvere og lag, som blant annet bedre selveffektivitet, selvtillit i laget og redusert utbrenthet (Stevens et al., 2021).

Til tross for at tidligere forskning har funnet en negativ sammenheng mellom utbrenthet og identitetslede, er det fortsatt manglende forskning innenfor fagfeltet (Fransen et al, 2019, 2020; Stevens et al, 2021). Fransen et al. (2019) fremhever at det er behov for å undersøke sammenhengen i flere idrettslige kontekster. I tillegg er det lite som er kjent om de underliggende mekanismene som kan forklare hvorfor det å fremme en følelse av «vi» og «oss» fører til lavere grad av utbrenthet (Fransen et al., 2020; Stevens et al., 2021).

Uansett hvilken lederstil en trener har, kan treneren også utvise destruktiv lederatferd (Cruickshank & Collins, 2015; Høigaard, 2020; Mackey et al., 2021). I ledelsesforskning har destruktiv ledelse vokst frem som en samlebetegnelse for de flere og ulike formene for destruktiv ledelse (Einarsen et al., 2007; Krasikova et al., 2013). Einarsen et al. (2007) definerer destruktiv ledelse som «den systematiske og gjentatte atferd fra ledere som krenker organisasjonens legitime interesser ved å undergrave og/eller sabotere organisasjonens mål, oppgaver, ressurser, og effektivitet og/eller motivasjon, velvære eller trivselen til medarbeidere» (2007, s. 207-216). Forskning har vist at destruktiv ledelse har blitt assosiert med flere negative konsekvenser innenfor en arbeids- og organisasjonskontekst. Dette innebærer blant annet negativ påvirkning av prestasjon, velvære og stress (Schyns & Schilling, 2013).

I motsetning til effektiv ledelse har det tradisjonelt vært lite fokus på negativ ledelse innenfor idrett (Cruickshank & Collins, 2015; Høigaard, 2020; Schilling, 2009). Selv om det finnes tidligere forskning som indikerer at destruktiv ledelse eksisterer innenfor idrett, hevder Cruickshank og Collins (2015) at de mørkere sidene ved ledelse i stor grad har blitt ignorert innenfor idrettsforskning (Cruickshank & Collins, 2015; Gervis & Dunn, 2004; Stirling & Kerr, 2008, 2013). Dermed virker det å eksistere et kunnskapshull om destruktiv ledelse i idrett.

Ut ifra denne gjennomgangen om tidligere forskning på identitet- og destruktiv ledelse, virker det å eksistere lite eller manglende kunnskap om lederstilenes sammenheng med utbrenthet innenfor idrett. Denne studiens formål er derfor å undersøke sammenhengen mellom ulike typer treneratferd (dvs. identitetsledelses atferd og destruktiv treneratferd) og utbrenthet. Så vidt jeg vet er det ikke gjennomført tidligere forskning på sammenhengen mellom destruktiv treneratferd og utbrenthet.

1.1 Problemstilling

Denne studien ønsker å besvare følgende problemstillinger:

1) Hovedproblemstillingen for denne studien er *hvilken relasjon har ulike typer treneratferd til utbrenthet blant idrettsutøvere innenfor lagidrett?*

2) Studien har også et underordnet formål om å undersøke *forekomsten av høyere grad av utbrenthet blant idrettsutøvere i lagidretter.*

2.0 Teoretisk grunnlag

I denne delen vil jeg presentere det teoretiske grunnlaget til studien. Dette vil bli gjort gjennom både generell og idrettsspesifikk forskning på lederatferd og utbrenthet. Kapittelet valgte jeg å strukturere på følgende måte: Først vil jeg gjøre rede for fenomenet utbrenthet og hvordan det utvikles. Deretter vil jeg fremheve treneren som leder og hva dette innebærer. Videre vil lederstilen identitetsledelse presenteres, samt tidligere forskning på relasjonen mellom identitetsledelse og utbrenthet innenfor idrett. Til slutt blir lederstilen destruktiv ledelse bli redegjort for, hvor jeg avslutter med å presentere tidligere forskning på destruktiv ledelse innenfor idrett.

2.1 Utbrenthet

Utbrenthet er et psykologisk begrep som ble introdusert av psykologen Freudenberger (1974) for å referere til et fenomen som han hadde observert hos seg selv og medarbeidere innen omsorgsyirket. Freudenberger (1974) beskrev utbrenthet som en tilstand av fysisk og psykisk utmattelse forårsaket av høye krav til tid, krefter eller ressurser på arbeidsplassen. Senere definerte Maslach og Jackson (1981) utbrenthet som et psykologisk syndrom bestående av tre symptomer: emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert personlig prestasjon. Emosjonell utmattelse referer til følelsen av å være følelsesmessig overanstrengt og utmattet. Depersonalisering referer til en følelsesløs og upersonlig respons ovenfor ens tjenester, omsorg, behandling eller instruksjon. Redusert personlig prestasjon referer til en følelse av redusert kompetanse og prestasjon. For å tilpasse definisjonen av utbrenthet til andre kontekster, hevder Maslach og Schaufeli (1993) at man først må analysere kontekstens sentrale elementer, og tilpasse definisjonen deretter.

2.1.1 Definisjon av utbrenthet i idrett

I den idrettsvitenskapelige forskningslitteraturen har utbrenthet blitt definert på flere ulike måter, men definisjonen til Raedeke (1997) er den mest benyttede (Eklund & Cresswell, 2007; Gould & Whitley, 2009; Gustafsson et al., 2018). Raedeke (1997) definerte utbrenthet som et kognitivt-affektivt syndrom bestående av tre dimensjoner: emosjonell og fysisk utmattelse, redusert prestasjonsfølelse og en devaluering av idrettsaktiviteten (Raedeke, 1997; Raedeke & Smith, 2009).

Definisjonen er basert på Maslach & Jackson (1981) sin konseptualisering av utbrenthet, og er tilpasset til en idrettslig kontekst (Raedeke, 1997). Emosjonell og fysisk utmattelse referer til følelsen av å tappes for emosjonelle og fysiske ressurser, som følger av konkurranse eller trening. Empiriske bevis antar at denne dimensjonen er kjernen av utbrenthetssyndromet (Gustafsson et al., 2016; Maslach et al., 2001; Raedeke & Smith, 2001). Redusert prestasjonsfølelse referer til den negative evalueringen av ens idrettslige evner og prestasjoner. Dette kan for eksempel være følelsen av uoppfylte forventninger, eller den manglende evnen til å nå sine personlige mål (Gould et al., 1996; Raedeke & Smith, 2001). Til slutt referer devaluering av idretten til utviklingen av en kynisk holdning til idrettsdeltakelse. Dette innebærer at utøverne slutter å bry seg om idretten, og deres egne idrettslige prestasjoner (Gustafsson et al., 2016; Raedeke, 1997). Raedeke (1997) hevder at idrettsutøvere som er utbrente, opplever en kombinasjon av de tre ovennevnte dimensjonene over tid.

2.1.2 Modeller for utvikling av utbrenthet i idrett

Det har blitt utviklet flere idrettsspesifikke modeller for utbrenthet, som ser på ulike sider ved utviklingen av utbrenthet. Alle modellene har til en viss grad fått vitenskapelig anerkjennelse (Gustafsson et al., 2018; Weinberg & Gould, 2019). Ifølge Weinberg & Gould (2019) inneholder hver modell interessant og nyttig informasjon for å forstå utviklingen av utbrenthet.

Smith's (1986) Kognitiv-affektive stressmodell

En av de mest studerte og siterte modellene er Smith's (1986) kognitiv-affektive stressmodell, som var en av de første idrettsspesifikke modellene for utbrenthet (Gustafsson et al., 2014; Madigan et al., 2022). Smith's (1986) kognitiv-affektive stressmodell viser til en fire-steps, stress-basert prosess som antar at utbrenthet utvikler seg som en respons på kronisk stress. Denne prosessen involverer fysiologiske, psykologiske og atferdsmessige komponenter, hvor stress og utbrenthet utvikler seg parallelt gjennom fire forutsigbare steg: 1.) situasjonskrav, 2.) kognitiv vurdering, 3.) fysiologisk reaksjon, og 4.) atferdsrespons. Alle disse komponentene, blir etter tur påvirket av utøverens motivasjonsnivå og personlighet.

Modellens første steg, situasjonskrav, involverer interaksjoner mellom kravene som situasjonen stiller og utøverens tilgjengelige ressurser (Smith, 1986). Når utøveren opplever en ubalanse mellom kravene til en situasjon, og ens egne tilgjengelige ressurser for å håndtere disse kravene, vil det kunne lede til økt stress som over tid kan føre til utbrenthet. Noen typiske eksempler på situasjonskrav er høy trening/konkurransbelastning, eller høyt forventningspress (Gustafsson et al., 2011; Smith, 1986). Modellens andre steg, kognitive vurderinger, involverer utøverens tolkning og vurdering av situasjonen. Utøvere tolker situasjoner forskjellig, hvor noen ser på situasjoner som mer truende enn andre. For eksempel, kan utøvere tolke forventningspresset fra treneren som en trussel, eller som en overkommelig utfordring (Gustafsson et al., 2011; Smith, 1986; Weinberg & Gould, 2019).

Hvis utøveren tolker situasjonskrav som truende, vil det kunne lede til en fysiologisk reaksjon, som er modellens tredje trinn (Smith, 1986). Når utøveren opplever situasjonskrav som truende over lenger tid, blir utøveren utsatt for vedvarende stress opplevelser. Når utøveren blir utsatt for kronisk stress, kan det føre til flere fysiologiske endringer som irritasjon, utmattelse og økt spenning. De fysiologiske endringene leder så til det siste og fjerde trinnet av Smiths (1986) modell, som er en atferdsrespons. Noen eksempler på dette er dårligere prestasjoner eller nedtrapping av idrettsaktiviteten (Weinberg & Gould, 2015). Til slutt argumenterte Smith (1986) for at reaksjonen til stress blir moderert av personlighet og motivasjon, og at det er utøverens unike personlighet og motivasjonsorientering som ofte avgjør om utøveren vil bli utbrent eller mestre.

Treningsbelastning (Silva, 1990) og identitet (Coakley, 1990)

Silva (1990) utviklet en modell med fokus på de fysiske og treningsrelaterte faktorene i utviklingen av utbrenthet hos idrettsutøvere. Ifølge Silva (1990) er utbrenthet et produkt av kroppens negative tilpasning til høye treningsbelastninger. I modellen blir kroppens negative tilpasning beskrevet på et kontinuum som går fra at kroppen ikke klarer å håndtere det psykofysiologiske stresset (f.eks. fra høye trening- og konkurransekrav), til overtrening, og deretter utbrenthet som er sluttproduktet. Selv om Silva's (1990) modell har blitt ansett som et nyttig rammeverk for å forstå utviklingen av utbrenthet hos idrettsutøvere, har den blitt kritisert for å være begrenset til de fysiologiske faktorene, og dermed utelukke de ikke-treningsrelaterte faktorene, som også kan spille en betydelig rolle i utviklingen av utbrenthet (Gustafsson, Kenttä et al., 2007; Stambulova et al., 2009).

Samtidig som de fleste modeller beskriver utbrenthet som et produkt av vedvarende stress, har det også blitt utviklet modeller som tar utgangspunkt i andre perspektiver på utviklingen av utbrenthet. En av de mest kjente er Coakley's (1992) modell for endimensjonal identitetsutvikling og ekstern kontroll (Gustaffson et al., 2011). Coakley (1992) studerte utviklingen av utbrenthet fra et sosiologisk perspektiv, og argumenterte for at stress var et symptom på utbrenthet, og ikke en direkte årsak til syndromet. Ifølge Coakley (1992) blir utbrenthet utviklet som et produkt av idrettens høyt kompetitive sosiale organisering, fordi det hindrer utøvere fra å utvikle en normal identitet. Konkurransetidrettens strukturer gjør at utøverne bruker mye tid på idretten, som går utover det sosiale utenfor idretten. Dette kan føre til at utøvernes suksess blir sterkt knyttet til idrettslig suksess, og hvis denne suksessen uteblir, kan det føre til stress og utbrenthet.

Coakley (1992) påpeker også at idrettens sosiale verden begrenser utøvernes kontroll over sin egen utvikling, ettersom de fleste valgene blir tatt av trenere eller foreldre. Disse faktorene kan bidra til å utvikle utbrenthet. Modellen til Coakley (1992) har blitt kritisert for å betegne frafall fra idretten fremfor utbrenthet, men blir likevel ansett som en viktig bidragsyter i forståelsen av syndromets årsaker (Eklund & Cresswell, 2007).

Schmidt og Stein's (1991), og Raedeke's (1997) «commitment» modell

Schmidt og Stein (1991), og Raedeke (1997) argumenterer for at «commitment» er en viktig faktor i utviklingen av utbrenthet. Ifølge Schmidt og Stein (1991) påvirkes utøvernes «commitment» av tre faktorer: tilfredstillete basert på belønninger og kostnader ved idrettsdeltakelse, attraktiviteten til andre alternativ, og ressursene utøverne har investert i idretten. Utbrenthet kan forekomme når utøvere opplever lav tilfredstillete som følge av høye kostnader og lav belastning, men likevel velger å fortsette i idretten på grunn av investeringene de har gjort, og mangelen på attraktive alternativer.

Raedeke (1997) legger til at utøvere kan engasjere seg i idretten av tre grunner: fordi de vil, fordi de føler at de må, eller begge deler. Ifølge Raedeke (1997) vil utøvere være spesielt utsatt for utbrenthet hvis de føler seg «fanget» (entrapped) i idretten, som vil si at de ikke vil delta, men føler at de må. Årsakene til at utøvere blir værende i idretten til tross for manglende vilje er mange (Weinberg & Gould, 2019). Det kan skyldes både eksterne faktorer som kontraktsforhold eller økonomi, og interne faktorer som personlige verdier og identiteten som idrettsutøver.

Selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2007)

Et av de nyere rammeverkene som har blitt brukt til å forklare utviklingen av utbrenthet er selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000, 2007; Cresswell & Eklund, 2005a; Eklund & Cresswell, 2007). Ifølge selvbestemmelsesteorien kan motivasjonen variere i kvalitet og rangeres på et kontinuum fra høy grad av selvbestemmelse til lav grad av selvbestemmelse (Ryan & Deci, 2017). Høy grad av selvbestemmelse antas å føre til mer positive og adaptive former for motivasjon, der utøveren opplever å være selvstyrt og aktivt involvert i handlingene sine. Lav grad av selvbestemmelse vil derimot føre til negative utfall, der utøveren opplever å bli kontrollert av ytre faktorer og kan føle seg tvunget eller presset til å handle.

Selvbestemmelsesteorien hevder at tilfredstillelse av menneskets autonomi, kompetanse og tilhørighet er grunnleggende for velvære, mens frustrasjon over disse behovene bidrar til dårlig helse (Ryan & Deci, 2000; Teixeira et al., 2012). Behovet for autonomi referer til utøverens kontroll over egen atferd. Behovet for kompetanse referer til utøverens følelse av å være kompetent i idretten. Behovet for tilhørighet referer til utøverens følelse av å være inkludert i idrettsmiljøet (Ryan & Deci, 2000). Oppfyllelse av de grunnleggende behovene kan være avgjørende for å oppnå indre motivasjon og positive psykologiske utfall. I motsetning, kan manglende oppfyllelse av de grunnleggende behovene føre negative psykologiske utfall som blant annet utbrenthet (Weinberg & Gould, 2015).

Integrert modell for utbrenthet (Gustafsson et al., 2011)

Gustafsson et al. (2011) argumenterte for at de foregående modellene hadde flere begrensninger, og foreslo derfor en integrert modell av utbrenthet som integrerer sentrale aspekter ved de foregående modellene, samt nyere forskning. Denne modellen danner et helhetlig rammeverk av utbrenthet symptomet (Gustafsson et al., 2017). Modellen består av forløpere, tidlige tegn og maladaptive konsekvenser. I tillegg tar den for seg hvordan personlighet, sosiale og kontekstuelle faktorer påvirker utviklingen av utbrenthet (Gustafsson et al., 2011).

Ifølge Gustafsson et al. (2011) utvikles utbrenthet av sentrale forløpere (f.eks. manglende restitusjon, stressende sosiale relasjoner, negative prestasjonskrav, og skole/arbeidskrav), «entrapment» (f.eks. manglende alternativer, endimensjonal identitet og sosiale begrensninger) og ulike sårbarhetsfaktorer (f.eks. negativt motivasjonsklima, manglende coping-ressurser, lav sosial støtte og perfektjonisme). Samtidig hevder Gustafsson et al. (2011) at utbrenthet kan begrenses av faktorer som eksempelvis gode coping-ressurser, positivt motivasjonsklima og sosial støtte.

2.1.3 Tidligere forskning på utbrenthet i idrett

Utbrenthet har vist seg å føre til en rekke psykologiske og fysiologiske konsekvenser, ettersom utbrente utøvere føler seg ekstremt emosjonelt og fysiologisk utmattet (Gustafsson et al., 2018). Noen konsekvenser av utbrenthet innen idrett er tap av motivasjon, redusert prestasjonsnivå, frafall fra idretten, fysisk sykdom og depresjon (De Francisco et al., 2016; Gustafsson et al., 2014; Raedeke et al., 2002). Konsekvenser av utbrenthet har blitt observert hos idrettsutøvere fra ulike idretter og konkurransenivåer (Gustafsson et al., 2018). Eliteutøvere blir ansett som spesielt utsatt for å utvikle utbrenthet, ettersom det stilles enorme fysiske og mentale krav til utøverne, som blant annet store treningsmengder og et konstant press om å prestere (Bicalho & Costa, 2018; Biggin et al., 2017; Flett & Hewitt, 2014; Gustafsson et al., 2011, 2015; Hanton et al., 2005).

Tidligere forskning har vist at utviklingen av utbrenthet er assosiert med en rekke ulike faktorer. Kronisk stress blir ansett som den viktigste forløperen (Gustafsson et al., 2011, 2018; Raedeke & Smith, 2001). I idretten kan det oppstå flere kilder til stress. Press knyttet til høy trenings- og konkurransebelastning, og/eller manglende restitusjon har vist seg å være sentrale kilder til stress (Gould, Tuffey et al., 1996; Gustafsson et al., 2008; Lemyre et al., 2007). Det ser derimot ikke ut til å være en direkte relasjon mellom treningsvolum og utbrenthet, som indikerer betydningen av ikke-treningstressorer i utviklingen av utbrenthet (Gould, Udry et al., 1996; Gustafsson, Kenttä, Hassmén et al., 2007). Noen ikke-treningstressorer som har blitt ansett som sentrale kilder til stress er arbeid og skolekrav, økonomiske problemer, negative prestasjonskrav, og psykososiale stressorer som sosiale konflikter, samt press fra trenere og foreldre (Cresswell, 2009; Cresswell & Eklund, 2006a; Gould, Udry, Tuffey, & Loehr, 1996; Gustafsson et al., 2008, 2011; Harlick & McKenzie, 2000).

Studier har også undersøkt faktorer som personlighet og «coping». Gustafson (2011) skriver at disse faktorene ikke er en direkte årsak til utbrenthet, men kan øke utøveres sårbarhet for stress, som kan bidra til å utvikle utbrenthet. En personlighetsfaktor som konsekvent har blitt assosiert med utbrenthet innen idrett er perfektjonisme (Gustafsson et al., 2018; Hill & Curran, 2016). Det er flere studier som har funnet en positiv relasjon mellom høy grad av perfektjonisme og økt risiko for utbrenthet (Appleton et al., 2009; Gould, Udry et al., 1996; Gustafsson et al., 2011). Utøvernes coping-egenskaper har også blitt assosiert med utbrenthet (Goodger et al., 2007; Gustafsson et al., 2011; Madigan et al., 2020). Det antas at utøvere som har sterkere coping-ressurser, vil være bedre rustet til å håndtere kravene de blir stilt ovenfor, som gjør dem mindre utsatt for å utvikle utbrenthet (Goodger et al., 2007). I motsetning, antas det at utøvere som mangler coping-ressurser, vil være mer utsatt for å utvikle utbrenthet (Goodger et al., 2007; Gustafson et al., 2011).

Utbrenthet blir ofte assosiert med motivasjon gjennom selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985; Lemyre et al., 2007). Studier som har brukt dette teoretiske rammeverket har vist at høye nivåer av utbrenthet er positivt assosiert med mangel på motivasjon, mens høye nivåer av indre motivasjon er negativt assosiert med utbrenthet (Cresswell & Eklund, 2005a; Raedeke & Smith, 2001). I tillegg har det blitt påvist at selvbestemt motivasjon har en negativ relasjon til utbrenthet i motsetning til kontrollert motivasjon, som har en positiv relasjon til utbrenthet (Lemyre et al., 2006, 2007). Av den grunn, har det blitt foreslått at kronisk frustrerte eller manglende psykologiske behov vil føre til utbrenthet for idrettsutøvere (Cresswell & Eklund, 2005a; Cresswell & Eklund, 2006a).

2.2 Treneren som leder

Ifølge Northouse (2016) kan ledelse forstås som en prosess der et individ påvirker en gruppe individer for å oppnå et felles mål. «En trener har i kraft av sin personlighet, kompetanse og rolle som leder myndighet til å ta avgjørelser i spørsmål knyttet til det arbeidet gruppen skal gjøre» (Høigaard, 2020, s. 275). Treneren blir sett på som en av de mest sentrale og innflytelsesrike personene i en utøvers omgivelser (Sæther, 2017). Den grunnleggende oppgaven til treneren er å legge forholdene til rette for en optimal prestasjon. Dette er en meget kompleks rolle, hvor treneren har ansvar for flere faktorer som planlegging, organisering, gjennomføring, evaluering, oppfølging, læring og resultatutvikling (Sandbakk et al., 2019; Sæther, 2017). Med andre ord skal treneren gjennom sin sosiale innflytelse motivere til innsats, samt samordne og organisere innsatsen på en måte som gjør at gruppens mål blir nådd (Høigaard, 2020).

For å påvirke utøverne positivt som trener, må en ta hensyn til den idrettslige konteksten (Høigaard, 2020). Côté, Turnidge og Evans (2014) hevder at trenere bør fokusere på å utvikle det de benevner som de «Fire C-ene»: *competence* (kompetanse), *confidence* (selvtillit), *connection* (positive relasjoner) og *character/caring* (karakter). Når trenerens ledelse og atferd fremmer utviklingen av de «Fire C-ene», vil det kunne gi en positiv effekt på de «Tre P-ene»: *performance* (prestasjon), *participation* (deltakelse) og *personal development* (personlig utvikling) (Côté et al., 2014; Høigaard, 2020). Samlet sett stilles det flere krav og forventninger til trenerrollen som blant annet faglig kompetanse, mellommenneskelig dyktighet og selvrefleksjon (Høigaard, 2020).

2.2.1 Chelladurai's (2007) multidimensjonale modell for ledelse

Chelladurai (2007) sin multidimensjonale modell ser på ledelse innen idrett, og er en av de mest benyttede ledelsesmodellene innen idrettsforskning på ledelse (Høigaard, 2020). Modellen påstår at utøverens tilfredshet og prestasjon er et produkt av tre kategorier treneratferd: foreskrevet treneratferd, treneratferd foretrukket av utøverne, og trenerens konkrete atferd. Foreskrevet treneratferd referer til de forhold som regulerer trenerens atferd. Dette omfatter blant annet offentlige bestemmelser og idrettens regelverk, verdier og normer. Videre referer foretrukket treneratferd til utøveren og gruppen sine ønsker om hvordan en trener skal opptre. For eksempel, kan noen utøvere ønske seg en trener som legger vekt på positive relasjoner, mens andre ønsker seg en mer prestasjonsorientert trener.

Den siste kategorien er trenerens konkrete atferd, som referer til den konkrete atferden treneren viser i en gitt situasjon. En trener kan for eksempel ha en autoritær eller demokratisk beslutningsstil. I tillegg blir treneratferden knyttet til hvordan treninger og instruksjoner blir gjennomført og gitt (Chelladurai, 2007; Høigaard, 2020).

De ulike kategoriene blir også påvirket av karakteristika ved situasjonen (f.eks. type idrett, nivå, motivasjonsklima og utstyr), ved treneren (f.eks. personlighet, optimisme, ambisjonsnivå og pedagogisk kompetanse) og ved utøverne (f.eks. personlighet, kjønn, alder og erfaring). Til slutt hevder Chelladurai (2007) at en overensstemmelse (kongruens) mellom de tre ulike kategoriene for treneratferd er en forutsetning for optimal prestasjon og tilfredshet. Nærmere bestemt, vil en trener som opptrer hensiktsmessig ut fra situasjonen, og i tillegg viser den atferden utøverne foretrekker, legge et grunnlag for optimale prestasjoner og tilfredshet (Chelladurai, 2007; Høigaard, 2020).

2.2.2 Forskning på relasjoner mellom utbrenthet og treneratferd

Tidligere forskning på utbrenthet i idrett antyder at trenerens holdninger og atferd kan spille en viktig rolle i utviklingen av utbrenthet hos idrettsutøvere, spesielt gjennom påvirkning av lederstilen (Isorad-Gauthier, Trouilloud et al., 2016). For eksempel, fant Vealey et al. (1998) en relasjon mellom autokratisk lederstil og høyere grad av utbrenthet, mens Price & Weiss (2000) fant en relasjon mellom demokratisk lederstil og lavere grad av utbrenthet. Utøvere som opplevde høy grad av utbrenthet, beskrev treneren deres som mindre empatisk, mer autokratisk, nedlatende i kommunikasjonen, og fokusert på å vinne fremfor mestring (Vealey et al., 1998). I motsetning, beskrev utøvere som opplevde mindre grad av utbrenthet, treneren deres som mer demokratisk, oppmuntrende, og fokusert på mestring fremfor resultater (Price & Weiss, 2000; Vealey, 1998).

Tidligere forskning har også funnet relasjoner mellom treneratferd og utbrenthet, gjennom studier på trener-utøver forholdet og sosiale interaksjoner med treneren (Isorad-Gauthier, Trouilloud et al., 2016). Kvalitative studier har fremhevet at både et dårlig trener-utøver forhold (f.eks. konflikter, dårlig kommunikasjon og manglende empati), og negative sosiale interaksjoner med treneren (f.eks. manglende evne til å tilby hjelp, usympatisk atferd og avisning) er assosiert med utøvers utbrenthet (Cresswell og Eklund, 2007; De Freese & Smith, 2014; Gustafsson et al., 2008).

Samtidig har sosial støtte, omsorg og positive tilbakemeldinger fra treneren blitt assosiert med en mindre risiko for utbrenthet (Price & Weiss, 2000; Udry et al., 1997).

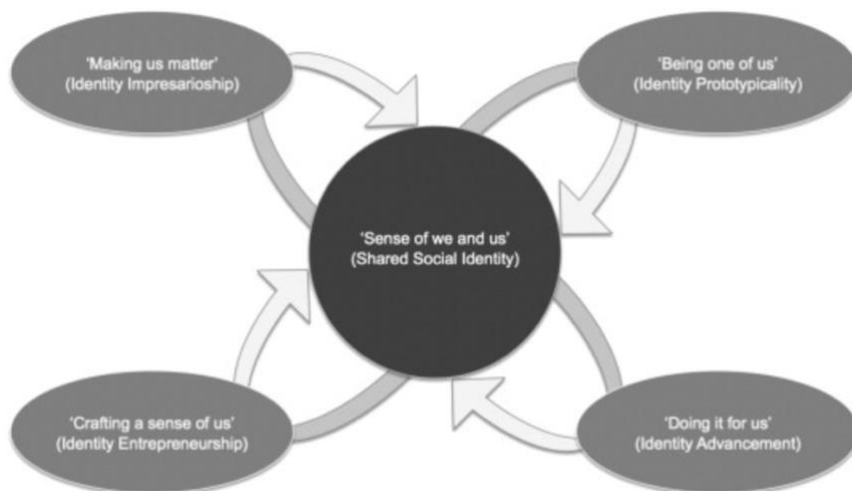
2.3 Identitetsledelse

Identitetsledelse er en lederstil som har sitt utgangspunkt fra den sosiale identitetstilnærmingen (Haslam, 2020; Steffens et al., 2014). Den sosiale identitetstilnærmingen starter med å fremstille menneskers kapasitet til å definere seg selv, både gjennom deres egen personlige identitet, og deres sosiale identitet, eksempelvis som medlemmer av ulike grupper de tilhører (Stevens et al., 2021; Tajfel & Turner, 1979).

Den sosiale identitetstilnærmingen bygger på at ledelse er en flerdimensjonal prosess som består av lederens kapasitet til å representere, fremme, skape og bygge en felles sosial identitet for gruppemedlemmene (Haslam et al., 2011; Steffens et al., 2014). Formålet med lederstilen er å få individer til å tenke, føle og oppføre seg som gruppemedlemmer (delt sosial identitet som «vi») fremfor enkeltpersoner (personlig identitet som «jeg»), som grunnlag for effektiv ledelse (Haslam et al., 2020; Høigaard, 2020; Steffens et al., 2014). Når en leder kontinuerlig utvikler og fremmer en følelse av «vi» og «oss», vil lederen være i stand til å omforme gruppemedlemmenes motivasjon til en felles koordinert «energi» (Ellemers, de Gilder & Haslam, 2004; Høigaard, 2016).

Videre argumenter den sosiale identitetstilnærmingen for at ledelse er en prosess med sosial innflytelse (Haslam et al., 2011; Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021). Lederen sin sosiale innflytelsen er basert på de involverte sin følelse av tilhørighet til gruppen, samt i hvilken grad de involverte opplever tilhørigheten som viktig og meningsfull (Høigaard, 2020). Mer spesifikt, så hviler lederens grad av sosial innflytelse på fire prinsipper. Disse prinsippene er i hvilken grad lederen oppfattes å: (a) representere unike kvaliteter som definerer gruppen og gruppemedlemskapet, (b) fremme felles interesser i gruppen, (c) skape en følelse av delt identitet, og (d) etablere strukturer som verdsetter gruppens eksistens og lar gruppemedlemmene leve ut sitt medlemskap (Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021).

De fire prinsippene utgjør et grunnlag for å utvikle et identitetslederskap (Steffens et al., 2014). Når en leder engasjerer seg i de fire prinsippene, vil de involverte få en følelse av delt identitet ved å betrakte seg selv som et gruppemedlem og dermed fremheve de unike, spesielle og særegne egenskapene til gruppen (van Dick et al., 2018). Steffens et al. (2014) betegner de ulike prinsippene/dimensjonene som identitetsprototype, identitetsfremmer, identitetsbygger og identitetsutvikler (se figur 1).



Figur 1. 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.

Som en *identitetsprototype* («være en av oss») skal lederen fremstå som en «prototype» for gruppen (Høigaard, 2020; Steffens et al., 2014). Det vil si at lederen skal representere de unike kvalitetene som kjennetegner og definerer gruppens identitet (atferd, verdier, tanker og følelser). Lederen skal fremstå som forbilledlig og en modell for gruppe medlemmene. Som en «prototype» for gruppen, vil lederen kunne skape et grunnlag for å utøve ledelse på en god og effektiv måte.

Som en *identitetsfremmer* («gjøre det for oss») skal lederen stå opp for gruppen, og tydelig vise at han/hun har interesse av gruppen som helhet (Høigaard, 2020; Steffens et al., 2014). Lederen skal aktivt bidra til å realisere målene til gruppen, og fremme gruppens interesser fremfor sine personlige interesser.

Som *identitetsbygger* («bygge en følelse av oss») skal lederen jobbe aktivt med å utvikle gruppeidentiteten gjennom å skape en felles følelse av «vi» og «oss» (Haslam et al., 2011; Høigaard, 2020; Steffens et al., 2014). For å skape en «vi» og «oss» følelse i gruppen må lederen bidra med å definere kjerneverdier, normer og idealer, samt tydelig vise hva som kjennetegner gruppen. Formålet med lederen som identitetsbygger er å bidra til at utøverne får en følelse av en delt identitet i gruppen.

Som *identitetsutvikler* («gjøre oss viktige») skal lederen jobbe for å realisere gruppens visjoner og mål (Høigaard, 2020; Steffens et al., 2014). Lederen skal fremme ulike strukturer som vektlegger gruppens eksistens og lar grupped medlemmene leve ut sitt medlemskap. I tillegg skal lederen få frem at gruppen betyr noe for de involverte, og vise det for omgivelsene.

2.3.1 Forskning på identitetsledelse i idrett

Identitetsledelse er raskt i ferd med å bli et fremtredende rammeverk for å forstå effektiv ledelse i idrett (Stevens et al., 2021). Samtidig som flere bevis peker på unike fordeler med identitetsledelse for organisasjonseffektivitet, er det også økende bevis for at identitetsledelse er relevant i en idrettslig kontekst (Krug et al., 2021). For eksempel, er det flere studier som har funnet positive sammenhenger mellom identitetsledelse og prestasjonsrelaterte utfall, ved å bruke Steffens et al. (2014) «Identity Leadership Inventory», hvor idrettsutøvere har vurdert i hvilken grad deres ledere engasjerer seg i identitetsledelse (Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021).

På tvers av to studier på identitetsledelse, fant Miller et al. (2020) bevis på at utøvere som oppfattet treneren som en identitetsleder var positivt assosiert med utøvernes selveffektivitet, oppfattet sosial støtte og tendens til å sette seg tilnæringsmål (f.eks. mål med fokus på å oppnå positive resultater, istedenfor å unngå negative). Tilsvarende, gjennomførte Fransen et al. (2020) en studie på håndballspillere, hvor utøvernes oppfattelse av trenere som identitetsledere var positivt assosiert med utøvernes lagidentifikasjon. Utøvernes lagidentifikasjon ble på sin side positivt assosiert med deres oppfatninger av en rekke positive utfall som psykologisk sikkerhet (f.eks. oppfatning av laget som et trygt miljø), lagarbeid, motstandsdyktighet i laget og tilfredshet med prestasjoner. I tillegg har utøveres lagidentifikasjon vist seg å være positivt relatert til høyere selvtillit i laget, innsats og sosialt samhold (De Cuyper et al., 2016; Fransen et al., 2016b; Slater & Barker, 2019). I den sammenheng er det også forskning som tyder på at lag med identifiserte utøvere, viser mer motstandskraft når de møter motgang, og presterer bedre sammenlignet med lag som ikke har en sterk følelse av «vi» og «oss» (Fransen et al., 2015; Fransen et al., 2016b; Morgan et al., 2017).

Det er også bevis på at andre ledere innen idrett (f.eks. kapteinen og uformelle idrettsledere) kan engasjere seg i identitetsledelse og styrke gruppemedlemmenes identifisering med laget (Fransen et al., 2016a; Slater & Barker, 2019; Steffens et al., 2014). For eksempel, gjennomførte Steffens et al. (2014) en studie på identitetsledelse i ulike lagidretter, og fant bevis på at kapteinens identitetsledelse var positivt relatert til ulike lag og lederutfall blant spillerne som lagidentifisering, oppgave kohesjon, selvtillit i laget og kapteinens opplevde innflytelse. I tillegg til prestasjon-relaterte fordeler har identitetsledelse blitt positivt assosiert med flere helse-relaterte fordeler innen idrett som bedre selvrapportert helse, mer deltakelse og redusert grad av utbrenthet (Fransen et al., 2019; Fransen et al., 2020; Stevens et al., 2018, 2021). Sammenlignet med fokuset på prestasjoner, er helsefokuseret forskning på identitetsledelse i et mer begynnende forskningsstadium (Stevens et al., 2021).

Det er flere bevis for at både formelle og uformelle ledere kan påvirke en rekke prestasjon- og helserelevante utfall hos gruppemedlemmer, ved å engasjere seg i identitetsledelse innen idrett (Stevens et al., 2021). Til tross for dette, hevder Fransen et al. (2020) at det er lite som er kjent om de underliggende prosessene som kan forklare hvorfor det å fremme en følelse av «vi» og «oss» fører til de ulike fordelene. En meta-analyse av Stevens et al. (2021) kom frem til at det foreløpig bare er noen få bevis på at identitetsledelse fører til positive utfall gjennom påvirkning av gruppemedlemmenes opplevde psykologiske trygghet, opplevde komfort og relasjonelle identifikasjon med lederen (Fransen et al., 2020; Miller et al., 2020; Steffens et al., 2019). Stevens et al. (2021) hevder at det er flere områder der ytterligere forskning er nødvendig for å underbygge de ulike effektene av identitetsledelse innen idrett.

2.3.2 Forskning på relasjonen mellom identitetsledelse og utbrenthet innenfor idrett

Det ser ut til å være lite forskning på relasjonen mellom identitetsledelse og utbrenthet innenfor en idrettslig kontekst, ettersom helsefokuseret forskning på identitetsledelse er på et begynnende forskningsstadium (Stevens et al., 2021). Fransen et al. (2019, 2020) sine studier er noen av få studiene som har sett på relasjonen mellom identitetsledelse og utbrenthet, og begge undersøkte utøvere sin selvrapporterte helse og idrettsspesifikke utbrenthet.

I Fransen et al. (2019) sin studie på profesjonelle rugbyspillere, viste resultatene at lederens kapasitet til å skape en følelse av delt sosial identitet (følelse av «vi» og «oss») økte utøvernes identifisering med laget, som bidro til at utøverne opplevde mindre utbrenthet.

Senere gjennomførte Fransen et al. (2020) en lik studie på håndballspillere på et regionalt og nasjonalt nivå, og kom frem til at håndballspillernes oppfattelse av treneren som identitetsleder, var assosiert med en sterkere identifisering med laget og lavere utbrenthet.

Funnene til Fransen et al. (2019, 2020) tyder på at det er en sammenheng mellom identitetsledelses atferd og opplevd grad av utbrenthet innenfor idrett.

2.4 Destruktiv ledelse

Historisk sett har lederskapsforskning fokusert på faktorer tilknyttet effektiv ledelse, med en implisitt antakelse om at ineffektivt lederskap bare tilsvarer manglende ledelse (Ashforth, 1994). Forskning på destruktive aspekter ved lederskap gir imidlertid en klar dokumentasjon på at destruktiv ledelse inkluderer en rekke forskjellige typer atferd, som på ingen måte er begrenset til å kun forklares som fravær av effektiv ledelse (Ashforth, 1994; Bies & Tripp, 1998; Einarsen et al., 2002; Kelloway et al., 2005; Tepper, 2000).

Det har blitt brukt flere begreper for å beskrive destruktive former for lederskap, som for eksempel krenkende tilsyn, helsefarlige ledere, småtyranner, bøller og giftig lederskap (Ashforth, 1994; Kile, 1990; Lipman-Blumen, 2005; Namie & Namie, 2000; Tepper, 2000). Med tanke på bredden av begreper som brukes til å beskrive destruktive ledere, er det tydelig at destruktiv ledelse ikke bare er en type lederatferd, men i stedet involverer en variasjon av ulike typer atferd (Aasland et al., 2010). Destruktiv ledelse har vokst frem som en samlebetegnelse for alle de forskjellige begrepene som omhandler destruktive former for lederskap (Einarsen et al., 2007; Krasikova et al., 2013). Selv om det er mange likheter mellom disse begrepene, er det fortsatt ikke vedtatt en felles definisjon eller konseptuell ramme for destruktiv ledelse (Einarsen et al., 2007). Det er imidlertid en sentral definisjon av destruktiv ledelse innenfor en arbeids- og organisasjonskontekst som er presentert av Einarsen et al. (2007).

Einarsen et al. (2007) definerer destruktiv ledelse slik: «Den systematiske og gjentatte atferd fra ledere som krenker organisasjonens legitime interesser ved å undergrave og/eller sabotere organisasjonens mål, oppgaver, ressurser, og effektivitet og/eller motivasjon, velvære eller trivselen til medarbeidere». Definisjonen omfatter atferd i to domener, som er atferd rettet mot medarbeidere og atferd rettet mot organisasjonen selv. (s. 207-216)

I fremveksten av destruktiv ledelse, har det også oppstått et større fokus på hvilke konsekvenser og følger det har for organisasjoner og medarbeidere. Schyns og Schilling (2013) gjennomførte en meta-analyse på destruktiv ledelse og dets utfall innen en arbeids- og organisasjonskontekst, hvor de fant flere negative effekter for både medarbeidere og organisasjoner.

Eksempelvis, hadde destruktiv ledelse en negativ effekt på medarbeiderens holdninger til jobben og organisasjonen som helhet, samt motivasjon til å utføre fellessatte mål. I tillegg hadde destruktiv ledelse en negativ effekt på medarbeideres velvære, stressnivå, selvevaluering og prestasjon, som indikerer at denne type ledelse har effekter som er bredere enn bare arbeids/organisasjons-relaterte.

2.4.1 Aktiv og passiv destruktiv ledelse

Einarsen et al. (2015) påstår at en leder kan fremstå som destruktiv på både en aktiv, verbal og direkte væremåte, samt passiv og indirekte væremåte. Ifølge Krasikova et al. (2013) er en handling å betegne som aktiv dersom lederen velger å benytte seg av en atferd som oppleves destruktivt i de tilfeller det eksisterer mer konstruktive alternativer. «Abusive» er begrepet Kelloway et al. (2005) bruker for å beskrive aktiv destruktiv atferd. Kelloway et al. (2005) sikter til atferd der personer i sine lederroller benytter seg av straffende eller aggressiv atferd ovenfor sine medarbeidere. Atferden kan veksle mellom kategoriene roping, utskjelling, tilbakeholding av informasjon, latterliggjøring og trusler om forskjellige typer straff. Ashfort (1994) sitert i Einarsen et al (2015) s.209, benytter seg av 5 punkter for å beskrive lederens aktiv destruktive atferd: 1.) lederen har en vilkårlig og egenmektig atferd der han selv vet best, 2.) lederen nedvurderer og bagatelliserer betydningen av den underordnede og hans/hennes innsats, 3.) lederen unnlater å ta rimelige hensyn til medarbeiderne sine følelser, 4.) lederen er kritisk til initiativ fra medarbeiderne, 5.) lederen er ikke konsekvente i sin bruk av straff. I enkelte tilfeller kan lederen unnlate å påtale store forseelser og mangler i sine medarbeideres atferd, og i neste øyeblikk reagere voldsomt på en liten bagatell.

Passiv destruktiv ledelse er at lederen fraskriver seg alt ansvar og ikke utfører de handlinger som forventes som medfører at det oppstår negative konsekvenser for de involverte (Buch et al., 2015; Einarsen et al., 2015). «Management by exception»-ledere er ifølge Bass (2020) en type ledere som ikke griper inn før problemene blir alvorlig nok til å kreve handling eller ved at problemene blir brakt til dem. La-det skure ledelse har også navnet Laissez-faire ledelse og er en type passiv destruktiv ledelse (Skogstad et al., 2007). Ledelse som er i kategorien laissez-faire ledelse unngår generelt å ta det ansvaret og de beslutningene som er knyttet til deres stilling (Bass, 1990; Hater & Bass, 1998). Laissez-faire ledelse kan ifølge Einarsen et al. (2007) kategoriseres som destruktiv ledelse da det bryter med de legitime interessene til den aktuelle organisasjonen.

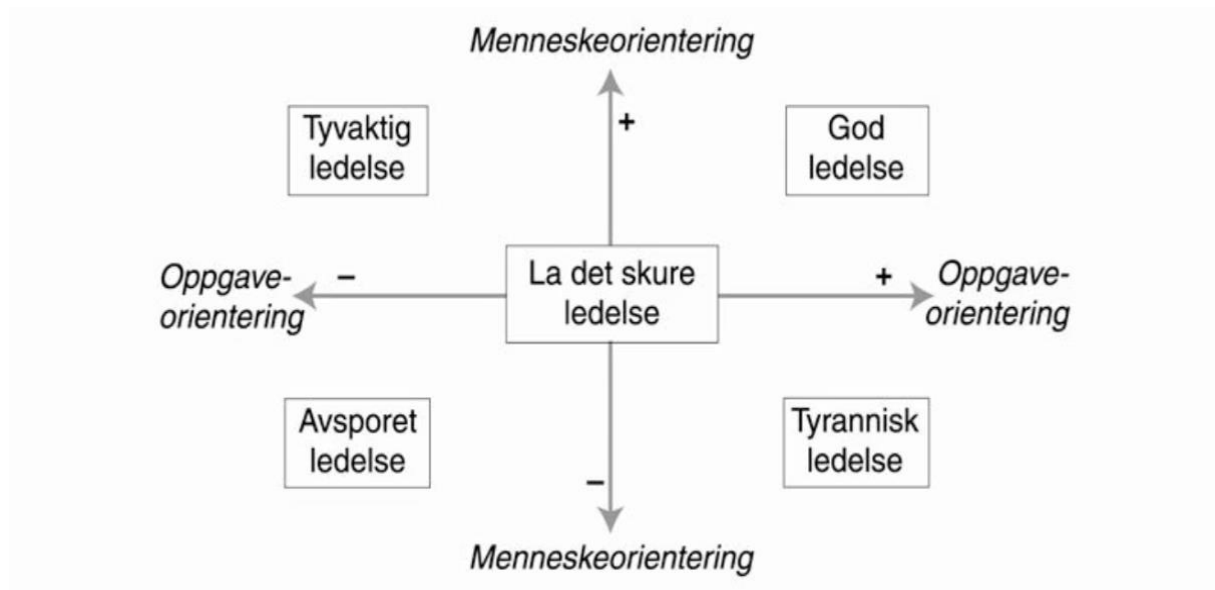
Dette gjøres blant annet ved å undergrave velvære, motivasjon og trivsel blant medarbeidere. Videre hevder Einarsen et al. (2015) at laissez-faire ledelse også kan være destruktivt ved å generelt unngå det som medarbeidere med rimelighet kan forvente ved å forholde seg passivt eller unnvikende i situasjoner der medarbeider har behov for hjelp.

2.4.2 Modell for destruktiv ledelse

Den ulike forståelsen av destruktiv ledelse som fenomen skaper utfordringer knyttet til både sammenligningsgrunnlag og videre konseptualisering av fenomenet. Til tross for dette, har det blitt foreslått en rekke ulike modeller som et forsøk på å forstå destruktiv ledelse innenfor fagfeltet. En av modellene som har blitt foreslått er Einarsen et al. (2002, 2007, 2015) sin helhetlige modell for destruktiv lederatferd. Einarsen et al. (2002, 2007, 2015) sin konseptuelle modell er basert på en forståelse om at ledere kan vise både destruktiv og konstruktiv atferd, og foreslår to ulike dimensjoner av destruktiv ledelse (atferd mot medarbeidere og/eller organisasjonen). I modellen blir destruktiv lederatferd karakterisert som *anti-atferd* og konstruktiv lederatferd som *pro-atferd*.

Som illustrert i figur 2 består modellen av en vertikal og horisontal akse med de to ulike dimensjonene (Einarsen et al., 2002, 2007, 2015). Langs den vertikale aksene er den medarbeiderorienterte dimensjonen som varierer fra *anti-menneskeorientering* til *pro-menneskeorientering*. Den medarbeiderorienterte dimensjonen innebærer destruktiv og konstruktiv lederatferd rettet mot medarbeidere. Atferd kategorisert som *anti-menneskeorientering* er destruktiv atferd som krenker organisasjonens legitime interesser ved å undergrave eller sabotere motivasjon, velvære og trivselen til medarbeidere.

Dette innebærer atferd som mobbing, trakassering eller andre former for mishandling eller uhøflig oppførsel ovenfor medarbeidere. Atferd kategorisert som *pro-menneskeorientering* derimot, er konstruktiv atferd som er med på å fremme motivasjon, velvære og trivselen til medarbeidere. Dette inkluderer atferd som å respektere, støtte og skape gode relasjoner med medarbeidere.



Figur 2. Fra «Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel», av Einarsen et al., 2015, Fagbokforlaget, 2, s. 207-227.

Langs den horisontale aksene er den organisasjonsorienterte dimensjonen som er alt i fra *anti-oppgaveorientering* til *pro-oppgaveorientering* (Einarsen et al., 2002, 2007, 2015). Den organisasjonsorienterte dimensjonen innebærer destruktiv og konstruktiv lederatferd rettet mot organisasjonen. *Anti-oppgaveorientering* er destruktiv atferd som krenker organisasjonens legitime interesser og mål. Dette er blant annet atferd som å stjele, sabotere, jobbe mot egne mål, eller være involvert i andre former for korrupsjon. *Pro-oppgaveorientering* innebærer konstruktiv atferd som oppfyller organisasjonens målsetting, som for eksempel å sette klare mål, ta eller støtte strategiske beslutninger og iverksette organisatoriske endringer.

Videre kan det identifiseres fem typer lederatferd, basert på dimensjonene som er nevnt ovenfor (Einarsen et al., 2002, 2007, 2015). Av de fem typer lederatferd, kategoriseres fire av dem som destruktive og en som konstruktiv. *Tyrannisk ledelse* handler om å vise atferd tilknyttet *pro-oppgaveorientering* kombinert med *anti-menneskeorientering*. Denne type lederstil fokuserer sterkt på å oppnå organisasjons mål, få utført dens oppgaver og utnytte tilgjengelige ressurser samtidig som lederen er direkte destruktiv i forhold til sine medarbeidere. Med andre ord, en type leder som oppnår resultater på bekostning av sine medarbeidere.

Avsporet ledelse er atferd tilknyttet en kombinasjon av *anti-oppgaveorientering* og *anti-menneskeorientering* (Einarsen et al., 2002, 2007, 2015). Dette innebærer en lederstil hvor lederen opptrer destruktivt i forhold til både arbeidsoppgaver og medarbeidere. Slike ledere både tyranniserer sine medarbeidere og aktivt bidrar til at virksomheten ikke når sine mål. *Støttende men illojal ledelse* består atferd tilknyttet *pro-menneskeorientering* kombinert med *anti-oppgaveorientering*. Slike ledere motiverer og støtter sine medarbeidere, samtidig som de krenker organisasjonens legitime interesser (Altheide et al., 1978; Ditton, 1977). Det kan for eksempel være at lederen gir medarbeidere flere fordeler enn de har rettigheter til på bekostning av organisasjonen (Einarsen et al., 2002).

Laissez-faire-ledelse/la det skure ledelse er derimot er en lederstil som verken er opptatt av mennesker eller oppgaver. Dette er en passiv form for lederskap hvor lederen trekker seg ut av ledelsessituasjonen og gir gruppen total frihet, ved strengt tatt å ikke bidra med noen form for styring (Bass, 1990; Einarsen et al., 2002). Den femte type lederatferd er *konstruktiv ledelse*, hvor lederen oppfører seg konstruktivt ovenfor begge dimensjonene i modellen (Einarsen et al., 2002, 2007, 2015). Denne type lederstil er atferd tilknyttet en kombinasjon av *pro-menneskeorientering* og *pro-oppgaveorientering*. Slik atferd innebærer at lederen opptrer i samsvar med organisasjonens legitime interesser og samtidig støtter sine medarbeidere. Dette kan for eksempel være gjennom å utnytte organisasjonens ressurser optimalt, støtte og fremme organisasjonens mål og samtidig øke motivasjon, velvære og trivselen til medarbeidere.

Modellen til Einarsen et al. (2002, 2007, 2015) fremstiller at destruktiv lederatferd kan oppstå gjennom flere typer atferd, basert på de to grunnleggende dimensjonene som er atferd mot medarbeidere og/eller organisasjonen. Videre vil en leders atferd kunne variere over tid, hvor lederen fremviser atferd med elementer fra de forskjellige stilene. Dette kan være enten destruktiv eller konstruktiv atferd, eller en kombinasjon av disse. Det er også viktig å presisere at destruktiv atferd vil kunne oppfattes ulikt blant medarbeidere og organisasjoner. Med andre ord, er det organisasjonens legitime interesser som avgjør hva som oppleves som destruktiv atferd og ikke. Dermed åpner det opp for en stor variasjon i lederatferd som kan oppleves som destruktivt, og vil til en viss grad avhenge av subjektive vurderinger.

2.4.3 Forskning på destruktiv ledelse i idrett

Fra et idrettslig perspektiv har det tradisjonelt vært lite fokus på negativ treneratferd (Cruickshank & Collins, 2015; Høigaard, 2020; Schilling, 2009). Idrettsspesifikk forskning på ledelse har i hovedsak fokusert på det positive lederskapet til treneren, mens de antatt mørkere sidene ved lederskapet i stor grad har blitt ignorert (Chelladurai, 2007; Cruickshank & Collins, 2015; Seifried, 2018). Dermed virker det å eksistere et kunnskapshull på destruktiv ledelse innen idrett. Av den grunn, er det mangel på kunnskap når det gjelder karakteristikker og kjennetegn, samt konsekvenser av destruktiv ledelse for trener og utøvere. Til tross for at denne type ledelse har blitt oversett, er det tidligere forskning som indikerer dets tilstedeværelse i idrett (Cruickshank & Collins, 2015; Gervis & Dunn, 2004; Stirling & Kerr, 2008, 2013).

Et fenomen som potensielt kan falle innunder definisjonen av destruktiv ledelse er emosjonell mishandling, og denne type atferd har blitt observert innen idrett (Gervis & Dunn, 2004; Stirling & Kerr, 2013). Eksempelvis, påstår Stirling og Kerr (2008) at utøvere opplever emosjonell mishandling innenfor trener-utøver forholdet gjennom fysisk atferd (f.eks. kasting av objekter og slå i vegger), verbal atferd (f.eks. latterliggjøring, bagatellisering, roping og ydmykelse) og lite støtte eller oppmerksomhet (f.eks. ignorere utøveren med vilje eller nekte å gi tilstrekkelige tilbakemeldinger). Videre har Stirling og Kerr (2013) gjennomført en studie av utøvers opplevde effekt av emosjonell mishandling innen trener-utøver forholdet, og funnet flere negative effekter for utøvere som dårligere humør, lavere selvtillit og angst. Forskning tyder på at emosjonell mishandling i trener-utøver forholdet kan være den hyppigste formen for mishandling i idrettsmiljøet (Kirby et al., 2000).

Interessant er det også at det som antas som destruktiv ledelse innen idrett også kan virke positivt for noen utøvere (Cruickshank & Collins, 2015). Eksempelvis, gjennomførte Cruickshank og Collins (2015) en studie på de mørkere sidene ved lederatferd innen idrett, som viste at flere suksessfulle trenere brukte mørkere trekk ved lederskap som sosial dominans, machiavellisme og hensynsløshet for å endre lagets sportslige prestasjoner. Funnene støtter også tidligere forskning som tilsier at trenere ikke kan være utelukkende positive for å fremme effektiv ledelse (Cruickshank & Collins, 2015). Det ser ut til at positiv ledelse kan virke mot sin hensikt i enkelte tilfeller, og at det kreves en balanse mellom de mørkere og lysere sidene av ledelse i noen situasjoner (Cruickshank & Collins, 2015; Judge et al., 2009).

I en bredere forstand, har forskning vist at idrettsmiljøer kan ha ulike oppfatninger av hva som anses som destruktiv ledelse og ikke (Cruickshank & Collins, 2015; Feddersen et al., 2020; Powers et al., 2016). Følgelig, kan visse typer av destruktiv atferd bli oppfattet som negativt i et idrettsmiljø, mens den samme type atferden kan oppfattes som positivt i et annet idrettsmiljø.

3.0 Metode

I denne delen vil jeg presentere det metodiske grunnlaget for denne studien. Kapitlet starter med å gi en kort beskrivelse av studien. Deretter vil jeg redegjøre for valg av metode og forskningsdesign, samt gjennomgå studiens prosedyrer. Videre vil utvalg, etiske overveielser, instrumenter, validitet og reliabilitet bli redegjort for. Avslutningsvis vil utførelsen av statistiske analyser gjennomgås.

3.1 Beskrivelse av studien

Elite Sport Team 2023 (EST-23) er et delprosjekt av Group Dynamic Research Project (GDRP) som er forankret i forskningsgruppen SPADE. GDRP har som overordnet mål å drive forskning i skjæringspunktet mellom trener – gruppe – utøver. Delprosjektet EST-23 er knyttet til eliteidrett og vil primært bli gjennomført innenfor prestasjonsorienterte gruppekontekster. Målet med EST-23 er å utvikle ny og nyansert kunnskap om psykologiske og sosiale aspekter knyttet til eliteteam og coachingprosessen. I denne studien er det sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet som skal undersøkes. Prosjektet er et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Agder, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet og University of Worcester. Datainnsamlingen ble gjennomført fra høsten 2022 til vinteren 2023. Dette prosjektet er meldt inn og godkjent av NSD og Fakultetets etikkomite ved Universitetet i Agder.

3.2 Kvalitativ og kvantitativ metode

Ifølge Aubert (1985) kan en metode beskrives som en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Metoden blir sett på som redskapet i møte med det som skal undersøkes, og bidrar til å samle inn, organisere og tolke data (Dalland, 2022; Larsen, 2007). I metodelitteraturen skilles det mellom kvantitative og kvalitative metoder (Johannessen & Tufte, 2002). Samtidig er det vanlig å se kvantitativ og kvalitativ metode som komplementære snarere enn to motsetninger. Bruk av «mixed methods», eller triangulering, hvor metodene kombineres er et utfall av dette (Cresswell & Cresswell, 2018; Rindal, 2013).

Kvalitative metoder bygger på et konstruktivistisk kunnskapssyn, hvor den sosiale verden konstrueres gjennom individers handlinger (Cresswell & Cresswell, 2018; Ringdal, 2013). Den kvalitative metoden benyttes for å fange opp mening og opplevelser som ikke lar seg tallfeste (Dalland, 2022). Dataene som samles inn er tekstdata, og kommer ofte fra et mindre utvalg informanter (2013). Kvalitative metoder er oftest induktive, hvor målet er å bruke den empiriske dataen til å utvikle ny teori (Ringdal, 2013). Samtidig er søken etter mening og formålsforklaringer sentralt innenfor kvalitativ forskning.

Kvantitative metoder bygger på et positivistisk kunnskapssyn, hvor det eksisterer en objektiv sosial verden, og kunnskap utvikles gjennom nøyaktige målinger og observasjoner av denne verdenen (Cresswell & Cresswell, 2018; Ringdal, 2013). Den kvantitative metoden benyttes for å samle inn og analysere data i form av tall og andre målbare enheter (Dalland, 2022; Grønmo, 2023). Talldataene som samles inn kommer ofte fra store representative utvalg (Ringdal, 2013). Kvantitative metoder er oftest deduktive, hvor spørsmål og hypoteser avledes fra ett eller flere teoretiske perspektiver som er relevante for det fenomenet som studeres. I kvantitativ forskning er årsaksforklaringer, og muligheten til å generalisere sentralt (Jones, 2015; Ringdal, 2013).

«Mixed methods» innebærer å samle inn både kvalitative og kvantitative data, med et formål om å gi en mer helhetlig forståelse av et fenomen, enn det som kan oppnås ved å kun bruke en av disse metodene (Cresswell & Cresswell, 2018). Eksempelvis kan en få en dypere forståelse om hvordan et fenomen oppstår.

3.3 Valg av metode

Valget mellom en kvalitativ og kvantitativ metode kan sees på som et pragmatisk valg, og bør tas med utgangspunkt i problemstillingen (Holme & Solvang, 1996; Ringdal, 2013).

Hovedproblemstillingen i denne studien var å undersøke sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet. Det kan være flere hensiktsmessige fremgangsmåter å bruke når en skal undersøke denne problemstillingen.

Ved bruk av kvalitative fremgangsmåter kan en forstå utøvernes personlige opplevelser og erfaringer med utbrenthet, samt hvilke perspektiver utøverne har på årsakene til utbrenthet (Gustafsson et al., 2017).

Samtidig kan fremgangsmåten gi en dypere forståelse av hvordan utbrenthet utvikler seg over tid. En ulempe med de kvalitative fremgangsmåtene er derimot den såkalte «healthy worker effect» (Karasek & Theorell, 1990; Schaufeli et al., 2001). Dette fenomenet oppstår av at personer som deltar i epidemiologisk forskning ofte har en bedre helse enn den generelle befolkningen, som skyldes at syke personer ikke er i stand til å delta i forskningsprosjektet (Braut, 2020). Dermed risikerer en at utøverne i utvalget ikke har en høy grad av utbrenthet (Schaufeli et al., 2001). Av den grunn, kan det være vanskelig å finne disse utøverne med bruk av kvalitative fremgangsmåter, spesielt siden en relativt lav prosentandel utøvere opplever en høy grad av utbrenthet (Eklund & Cresswell, 2007; Eklund & DeFreese, 2015).

«Mixed methods» blir foreslått som en av de bedre fremgangsmåtene for å øke kunnskapen om utbrenthet (Eklund & DeFreese, 2015). Ved å kombinere større kvantitative spørreundersøkelser med kvalitative case-studier, vil en kunne identifisere de utøverne som opplever en høy grad av utbrenthet, og dermed sikre seg et utvalg som har en betydelig grad av utbrenthet. Samtidig vil en unngå den ovennevnte «healthy worker effect». Følgelig, kan bruken av «mixed methods» gi en mer helhetlig forståelse om hvordan utbrenthet forekommer og utvikler seg innenfor idrett. Etersom «mixed methods» krever bruk av både kvantitative og kvalitative fremgangsmåter, kan det være en ressurskrevende prosess. I forhold til tilgjengelige ressurser og tid, ble denne fremgangsmåten vurdert som for ressurskrevende i denne studien.

Kvantitative metoder egner seg godt for å teste ut sammenhenger mellom to eller flere variabler (Grønmo, 2023; Johannessen & Tufte, 2002; Jones, 2015). Følgelig, kan en bruke kvantitative fremgangsmåter for å teste ulike variabler som potensielt kan bidra til å øke eller redusere graden av utbrenthet, eksempelvis ulike typer treneratferd som destruktiv treneratferd og identitetsledelse. Samtidig vil det være et godt redskap for å samle inn systematiske og strukturerte opplysninger fra et større utvalg, som kan bidra til å kartlegge utbredelsen av utbrenthet innenfor den valgte populasjonen (Larsen, 2007; Grønmo, 2023; Ringdal, 2018). Bruken av kvantitative fremgangsmåter vil også være arbeidsbesparende, ettersom spørreundersøkelser og statistiske analyser kan ta liten tid å gjennomføre (Larsen, 2007; Ringdal, 2018). I tillegg eksisterer det veletablerte måleinstrument og teorier for utbrenthet og treneratferd (Gustafsson et al., 2017; Steffens et al., 2014). Dette gjør det mulig å utføre systematiske og pålitelige undersøkelser på sammenhengen mellom de ulike fenomenene. Metodevalget i denne studien falt derfor på en kvantitativ tilnærming.

3.4 Design og prosedyrer

Et design eller et forskningsopplegg er forskerens plan for hvordan en undersøkelse skal utformes (Ringdal, 2013). Denne studien er basert på ett bestemt tidspunkt og kalles en tverrsnittsundersøkelse, hvor datainnsamlingen ble gjennomført ved bruk av en spørreundersøkelse i form av selvutfyllingsskjema (Johannessen & Tufte, 2002). Valget av en tverrsnittsundersøkelse ble tatt av praktiske årsaker med hensyn til ressurser, tid og kostnader.

Et tverrsnittsdesign er et kvantitativt design, og samler inn data eller informasjon på et bestemt tidspunkt (Ringdal, 2018; Polit & Beck, 2018). Tverrsnittsdesign er velegnet for å kunne si noe om sammenhenger mellom fenomener (Johannessen & Tufte, 2002; Ringdal, 2018). En kan undersøke forekomsten av en tilstand i et utvalg, og samtidig undersøke sammenhengen mellom ulike variabler (Wang & Cheng, 2020). Spørreundersøkelser er den mest brukte formen for tverrsnittsdesign (Ringdal, 2013).

En spørreundersøkelse er en systematisk metode for å samle inn data fra et større representativt utvalg, og kan bidra til å gi en statistisk beskrivelse av den populasjonen utvalget er trukket fra (Groves et al., 2004; Ringdal, 2013). I spørreundersøkelser benyttes det standardiserte spørsmål, som vil si at alle respondentene får de samme spørsmålene (Fowler & Mangione, 1990). Dette kan forhindre tilfeldige målefeil og gi pålitelige data (Larsen, 2007; Ringdal, 2013). Videre kan en benytte en rekke avanserte bearbeidingsmetoder som statistikkprogrammer på datamaskinen og få statistiske analyser av materialet (Larsen, 2007). Dette vil være arbeidsbesparende, og gi en god oversikt over funn gjennom tabeller og figurer. Ved bruk av statistiske analyser av resultatene fra spørreundersøkelsen, kan en identifisere potensielle sammenhenger mellom variabler, som videre skaper mulighet for å generalisere (Larsen, 2007; Ringdal, 2013).

Hovedstyrken til tverrsnittstudier er at de er relativt raske og rimelige å gjennomføre (Wang & Cheng, 2020). Ved bruk av spørreskjema kan en samle inn data fra flere personer uten at det kreves for mye ressurser (Johannessen & Tufte, 2002). Vanligvis vil det også være lettere å delta i tverrsnittstudier, da respondentene kun trenger å delta en gang, og ikke forplikter seg til å delta i videre oppfølgingsstudier. En svakhet med tverrsnittsdesignet er at det ikke kan fastslå årsakssammenhenger mellom variabler (Polit & Beck, 2018; Wang & Cheng, 2020).

Tverrsnittsdesignet er kun egnet til å gi et øyeblikksbilde, og kan ikke benyttes til å gjøre slutninger om prosesser som utfolder seg over tid (Ringdal, 2013). I tillegg vil det alltid kunne være bakenforliggende faktorer som kan føre til spuriøse sammenhenger mellom studiens variabler (Skog, 2017). Dette kan bidra til å skape skjevheter i resultatene.

For å rekruttere respondenter til spørreundersøkelsen ble klubber fra elite til 4. divisjon kontaktet, hvor de fikk en invitasjon om å delta i forskningsprosjektet. Jeg valgte å kontakte klubbene på flere måter. Klubbene ble først og fremst kontaktet via telefon, hvor jeg ofte startet med å kontakte daglig eller sportslig leder, da dette var den mest effektive måten å komme i kontakt med klubbene på. Videre ble flere av klubbene kontaktet via e-post, som inneholdt en kort beskrivelse av studiens formål og hva deltakelse i studien ville innebære for utøverne og klubben, samt kontaktinformasjon til veileder. Ved svar på e-posten ga veileder kontaktinformasjonen videre til oss masterstudenter. Bruk av e-post ga derimot lite respons fra klubbene. I tillegg ble enkelte klubber kontaktet via bekjente innenfor klubbene. Av praktiske årsaker, som blant annet reisevei, bosituasjon og kostnader ble klubber fra Oslo, Trondheim, Kristiansand og Stavanger områdene prioritert.

For å gjennomføre spørreundersøkelsen ble det avtalt et møte med de klubbene som ønsket å delta i forskningsprosjektet. Dette foregikk gjennom videre telefonsamtaler og meldinger. Alle møtene tok sted enten før eller etter trening for de respektive klubbene. Jeg startet møtet med å gi en kort gjennomgang av studiens formål, samt hvordan spørreundersøkelsen skulle gjennomføres. Deretter fikk respondentene tildelt et samtykke- og spørreskjema. Alle respondentene gjennomførte spørreskjemaet individuelt og under tilsyn av meg. Dermed ble spørsmål om spørreundersøkelsen besvart fortløpende, samtidig som respondentene gjennomførte spørreundersøkelsen. Når respondentene var ferdig med samtykke- og spørreskjema ble det samlet inn og forseglet i en konvolutt med klubbens navn på. Spørreundersøkelsen tok ca. 15-20min å gjennomføre.

3.4.1 Valg av selvutfyllingsskjema

Valget av selvutfyllingsskjema for å samle inn data vil ha sine styrker og svakheter. En av de største svakhetene med selvutfyllingsskjema er det tilbyr en lav grad av nærhet til deltakerne, som fører til at selvutfyllingsskjemaer generelt har en høy frafallsrate (Ringdal, 2013). Dette kan være problematisk for studiens resultater (Larsen, 2007).

For å øke nærheten til deltakerne valgte vi å være fysisk tilstede under spørreundersøkelsen, hvor vi selv delte ut spørreskjemaene til respondentene, istedenfor å sende det via e-post eller posten. Dette gjorde at vi fikk en større kontroll over hvor mange som fikk tilsendt spørreskjemaet. I tillegg fikk respondentene bedre muligheter til å stille spørsmål ved eventuelle uklarheter vedrørende spørreundersøkelsen. Dermed vil den fysiske tilstedeværelsen trolig ha bidratt til en høyere svarprosent og lavere frafallsrate.

Å være fysisk tilstede under spørreundersøkelsen har imidlertid også sine ulemper. Det stiller først og fremst høyere krav til tid og ressurser, ettersom vi må kjøre ut til klubbene og samle inn spørreskjemaene selv. Samtidig vil det gå utover respondentenes anonymitet, som kan gjøre det vanskeligere å få ærlige svar (Larsen, 2007; Ringdal, 2013). Dette skyldes at respondentene kan føle seg mer utsatt når de fyller ut spørreskjemaet med flere tilstede, spesielt når undersøkelsen omhandler sensitive temaer. Spørreundersøkelsen i denne studien inneholder blant annet spørsmål om trenerens atferd og laget utøverne er en del av, og ble gjennomført med hele laget og oss masterstudenter tilstede. Dette kan ha ført til at flere utøvere har vridd på følsomme spørsmål i en retning av det som oppfattes som sosialt akseptabelt (Ringdal, 2013). For å unngå dette ble det tydelig informert om at det ikke vil være mulig å gjenkjenne verken spiller eller klubb i det ferdige arbeidet. Ifølge Bjørndal (2011) kan det å sikre respondentenes anonymitet sikre mer oppriktige svar fra respondentene.

3.5 Utvalg

Denne undersøkelsen består av både mannlige og kvinnelige elite- og ikke-elite utøvere innenfor idrettene fotball, håndball, innebandy og ishockey, hvor totalt 425 utøvere deltok. Hva som defineres som eliteutøvere varierer innenfor forskningslitteraturen, og kan gå utover forskningens validitet (Swann et al., 2015). Tidligere forskning har benyttet flere ulike parametere for å definere eliteutøvere som blant annet internasjonalt og/eller nasjonalt nivå, profesjonalisme, erfaring og treningsmengde (Swann et al., 2015). I denne studien blir eliteutøvere definert som de utøvere som konkurrerer i den øverste divisjonen av fotball, håndball, innebandy og ishockey. Inkluderingskriteriene for deltakelse i studien var at utøverne var fra lagidretter og hadde fylt 16 år.

Utøverne ble valgt ut fra elite til 4. divisjon i de ulike idrettene. I undersøkelsen deltok 206 utøvere fra eliteserien og 219 utøvere fra 1-4 divisjon eller lavere. For å velge ut respondenter til denne studien ble det benyttet en ikke-sannsynlighetsutvelging i form av bekvemmelighetsutvelging/skjønnsmessig utvelging (Ringdal, 2013; Galloway, 2005; Larsen, 2007). I et ikke-sannsynlighetsutvalg vil noen utøvere fra den utvalgte populasjonen ha en større, men ukjent sjanse for seleksjon (Galloway, 2005). Bekvemmelighetsutvelging er en form for ikke-sannsynlighetsutvelging som velger ut de respondentene som er lettest å få tak i (Galloway, 2005; Jacobsen, 2005). En styrke med ikke-sannsynlighetsutvelging er at det ofte er rimeligere å gjennomføre med tanke på tid og ressurser, ettersom det gir muligheten for å benytte flere rimelige former for datainnsamling (Galloway 2005). En svakhet med denne teknikken er at den ikke gir mulighet for statistisk generalisering fra utvalget (Ringdal, 2013). Dette skyldes at utvalget ikke er tilfeldig utvalgt, og dermed ikke representerer den totale populasjonen. I denne studien ble det gjennomført en bekvemmelighetsutvelging av praktiske årsaker. Det var begrenset med tid og ressurser til å gjennomføre studien, og det var derfor mer hensiktsmessig å benytte seg av de utøvere som var lettest tilgjengelige for å sikre at studien ble gjennomført innenfor tidsrammene.

3.6 Etiske overveielser

I forskningsetikken stilles det flere krav til forskeren for å hindre at respondentene skal lide overlast. For det første skal respondentene ha samtykket til å delta i undersøkelsen (Hellevik, 2015). Respondentene skal blant annet få informasjon om formålet med prosjektet, hva resultatene skal brukes til, og om hvilke følger det har å delta i forskningsprosjektet. Denne informasjonen skal gis på en enkel og forståelig måte, og det skal være tydelig at det er frivillig å delta i forskningsprosjektet (Ringdal, 2018). For det andre skal forskeren ivareta respondentenes anonymitet (Hellevik, 2015). Svarene fra respondentene skal formidles i anonymisert form, for å sikre at uvedkommende ikke skal få kjennskap til respondentens svar (Hellevik, 2015; Johannessen & Tufte, 2002). For det tredje skal det tas hensyn til hvilke belastninger en utsettes respondentene for (Hellevik, 2015). I forskningsprosjekt skal en unngå at respondentene blir utsatt for alvorlige fysiske skader eller andre alvorlige eller urimelige belastninger, som følge av forskningen (Ringdal, 2018).

Respondentene i denne studien fikk skriftlig informasjon om prosjektet. For å delta i prosjektet ble det krevd skriftlig samtykke fra respondentene. Det ble både muntlig og skriftlig informert om frivilligheten til å delta i prosjektet, og at de som valgte å delta kunne trekke seg når som helst. Det ble også informert om at svarene deres var anonyme, og at all informasjon skulle behandles konfidensielt. I tillegg fikk respondentene beskjed om at de kunne unnlate å svare på enkeltspørsmål i spørreskjemaet hvis de ønsket dette. Spørsmålene i spørreskjemaet var relevante for respondentene og tok liten tid å fylle ut. Av den grunn ble respondentene lite utsatt for belastninger med å delta i spørreundersøkelsen.

3.7 Instrumenter

Spørreskjemaet til denne studien er utviklet av forskere i EST-23 prosjektet. Det er et omfattende spørreskjema som er satt sammen av en rekke velkjente og standardiserte skjemaer, hvor flere variabler måles. I den første delen av spørreskjemaet svarte respondentene på demografiske variabler. Her ble for eksempel alder og kjønn kartlagt. Deretter svarte respondentene på spørsmål om å være en del av laget, her kartlegges blant annet gruppesamhold og tillit i laget. I de siste delene av spørreskjemaet fikk respondentene flere spørsmål om hvordan de opplevde treneren, og hvilke tanker og opplevelser de hadde av seg selv som spiller.

Disse delene kartlegger identitetsledelse, destruktiv treneratferd, selvtillit og utbrenthet. I denne studien er kartlegging av utbrenthet, identitetsledelse og destruktiv treneratferd i fokus. De utvalgte variablene er alle kartlagt ved ulike standardiserte instrumenter i spørreskjemaet.

Alle instrumentene som benyttes består av lukkede spørsmål. Lukkede spørsmål vil si spørsmål med faste svaralternativer, hvor respondentene krysser av ved det svaret som velges (Larsen, 2007; Ringdal, 2013). Åpne spørsmål er derimot spørsmål der respondenten fritt kan formulere sine egne svar (Ringdal, 2013). Å benytte lukkede fremfor åpne spørsmål vil ha sine fordeler og ulemper (Larsen, 2007). En stor fordel ved å bruke faste svarkategorier er at det letter arbeidet med å analysere dataene. Dette skyldes at en sitter igjen med noen få svaralternativer istedenfor svært mange forskjellige svar som respondenten har formulert selv. Det vil også skape et bedre grunnlag for å sammenligne svarene, ettersom svarene fra respondentene er likt formulert. På den andre siden vil faste svarkategorier presse respondenten inn i en bestemt tankebane, hvor respondenten påvirkes til å gi bestemte svar. For å oppveie ulempene ved de lukkede og åpne spørsmålene ville det i praksis vært en fordel å kombinere de to spørsmålstypene. Det hadde imidlertid vært meget arbeidskrevende å analysere slike svar i ettertid. Ettersom dette er en kvantitativ undersøkelse med et større utvalg, vil det være mest hensiktsmessig å benytte lukkede spørsmål.

3.7.1 Utbrenthet

For å måle utbrenthet hos utøvere ble «Athlete Burnout Questionnaire» (ABQ) benyttet, som er utviklet av Raedeke og Smith (2001). Dette instrumentet har blitt hyppig brukt i undersøkelser av utbrenthet i idrettsmiljøer (Eklund & Defresse, 2015; Gustafsson et al., 2014). ABQ består av 15 spørsmål som kartlegger de ulike dimensjonene av utbrenthet: emosjonell og fysisk utmattelse (BO_E; 5 item), redusert prestasjonsfølelse (BO_RA; 5 item) og devaluering (BO_D; 5 item). Fysisk og emosjonell utmattelse referer til en følelse av utmattelse i tilknytning til idrettsaktivitetene. Eksempel på utsagn: «Jeg føler meg så sliten av all min trening, at jeg har vansker med å orke andre ting». Redusert prestasjonsfølelse referer til utøverens negative evaluering av prestasjoner. Eksempel på utsagn: «Det virker som uansett hva jeg gjør, så presterer jeg ikke like bra som jeg trodde». Devaluering referer til utøverens kyniske holdninger til deltakelse i idretten.

Eksempel på utsagn: «Jeg er mindre opptatt av å være fremgangsrik i min idrett, sammenlignet med sånn jeg pleide å være». Utsagnene ble besvart på en Likertskala fra 1 (nesten aldri) til 5 (nesten alltid). En høyere skår indikerer at utøveren opplever høyere grad av utbrenthet. Cronbach's alpha er 0.881 for emosjonell og fysisk utmattelse, 0.850 for devaluering og 0.727 for redusert prestasjonsfølelse, noe som indikerer tilfredsstillende indre reliabilitet (Nunnally, 1978).

3.7.2 Identitetsledelse

For å kartlegge identitetsledelse er «Identity Leadership Inventory» (ILI) benyttet (Steffens et al., 2014). ILI består av 15 spørsmål som måler de ulike dimensjonene av identitetsledelse, som er lederen som identitetsprototype (4 item), identitetsfremmer (4 item), identitetsutvikler (4 item) og identitetsbygger (3 item). Identitetsprototype referer til i hvilken grad en leder oppfattes som en prototypisk representant for gruppen. Eksempel på utsagn: «Min trener representerer det laget står for». Identitetsfremmer referer til i hvilken grad en leder fremmer medlemmenes interesser. Eksempel på utsagn: «Min trener har alltid laget sine interesser i tankene». Identitetsutvikler referer til i hvilken grad en leder skaper en felles identitet og kultur blant gruppens medlemmer. Eksempel på utsagn: «Min trener skaper følelsen av samhold i laget». Identitetsbygger referer til i hvilken grad en leder organiserer og driver aktiviteter som bringer gruppen sammen. Eksempel på utsagn: «Min trener tenker ut aktiviteter som samler grupped medlemmene». Utsagnene ble besvart på en Likertskala fra 1 (helt uenig) til 7 (helt enig), hvor en høyere skår indikerer mer opplevd identitetsledelse. Cronbach's alpha er 0.959 for identitetsledelse, noe som indikerer tilfredsstillende indre reliabilitet (Nunnally, 1978).

3.7.3 Destruktiv treneratferd

For å kartlegge destruktiv treneratferd ble instrumentet «Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire» (DSBQ; Høigaard & Haugen., in progress) benyttet, som er utviklet med utgangspunkt i Høigaard et al. (in progress). DSBQ består av 10 spørsmål og skiller mellom aktiv (6 item) og passiv (4 item) destruktiv treneratferd. Aktiv destruktiv treneratferd er ydmykende og krenkende kommenterer fra treneren til spillere. Eksempler på utsagn: «Min trener latterliggjør spillere», «Min trener kaller spillere ubrukelig».

Passiv destruktiv treneratferd er ignorering og avvisning (verbalt eller nonverbalt) av spillere. Eksempler på utsagn: «Min trener ignorerer spillere», «Min trener avviser 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 treneratferd. Cronbach's alpha er 0.875 for aktiv destruktiv treneratferd og 0.862 for passiv destruktiv atferd, noe som indikerer tilfredsstillende indre reliabilitet (Nunnally, 1978).

3.7.4 Bakgrunnsvariabler og kontrollvariabler

Informasjon om respondentenes kjønn, alder, nasjonalitet, idrett og konkurransenivå ble også samlet inn. Variabelen konkurransenivå ble kartlagt med fem svaralternativer (Eliteserien, 1 divisjon, 2 divisjon, 3 divisjon og 4 divisjon eller lavere). Informasjonen fra de ulike bakgrunnsvariablene ble brukt for å gi en demografisk beskrivelse av utvalget. I tillegg ble variablene kjønn og alder benyttet som kontrollvariabler i de statistiske analysene. Disse variablene ble inkludert for å undersøke hvilke effekter kjønn og alder hadde på utbrenthet, samt kontrollere for eventuelle spuriøse sammenhenger.

3.8 Reliabilitet og validitet

I kvantitativ forskning brukes det flere kriterier for å vurdere kvaliteten til en studie. To spesielt viktige kriterier er reliabilitet og validitet (Polit & Beck, 2018). Reliabilitet eller pålitelighet brukes om konsistens i målingene (Svartdal & Eikeseth, 2010). Ringdal (2018) skriver at høy reliabilitet innebærer at gjentatte målinger med samme måleinstrumenter gir samme resultat. Høy reliabilitet er en forutsetning for å oppnå høy validitet (Ringdal, 2018). Validitet handler om resultatenes gyldighet (Dahlum, 2021). Polit & Beck (2018) skriver at validitet i en målekontekst er i hvilken grad et instrument måler det som skal måles. Høy validitet vil si at instrumentet faktisk måler det som skal måles (Ringdal, 2018). Som forsker streber en mot å oppnå både høy reliabilitet og validitet, for å kunne trekke holdbare og gyldige slutninger om fenomenet som undersøkes (Polit & Beck, 2018; Ringdal, 2018; Thomas et al., 2005). To viktige former for reliabilitet innenfor idrettsvitenskapelig forskning er test-retest teknikken og intern konsistens (Hassmén et al., 2016; Ringdal, 2013). Test-retest teknikken referer til en teknikk som går ut på å måle graden av samsvar eller korrelasjon mellom to gjentatte målinger av samme variabel (Ringdal, 2013).

Dette er en generell måte å vurdere reliabilitet på, og forutsetter at målene har blitt gjort på to ulike tidspunkt. Intern konsistens referer til graden av sammenheng mellom ulike spørsmål som måler det samme konseptet i et mål (Carmines & Zeller, 1979; Ringdal, 2013). Denne formen for reliabilitet er avgrenset til tverrsnittsdata (Ringdal, 2013). Den interne konsistensen måles med Cronbach's alpha, som er en statistisk størrelse som varierer fra 0 til 1. En høy Cronbach's alpha verdi (helst over 0.70) indikerer at spørsmålene har en tilfredsstillende reliabilitet. Det finnes også flere former for validitet, og her vil kun de formene som ansees som mest sentrale for studien bli gjennomgått (Ringdal, 2013).

Begrepsvaliditet referer til om vi faktisk måler det teoretiske begrepet vi ønsker å måle, og blir ansett som den mest sentrale egenskapen i forhold til spørreskjemaets resultater (Hassmén et al., 2016; Ringdal, 2013). Det er viktig at det vi spør etter i spørreskjemaet faktisk reflekterer de teoretiske begrepene vi ønsker å undersøke (Kleven et al., 2011). Spørreskjemaet må ikke nødvendigvis dekke alt av innholdet i det teoretiske begrepet, men spørsmålene må være representative for teorien (Gall et al., 2007). I denne studien skal blant annet utøvernes grad av utbrenthet måles. Da er det essensielt for begrepsvaliditeten at utøvernes svar på spørsmålene faktisk måler utøvernes opplevelse av utbrenthet.

Umiddelbar validitet (face validity) referer til i hvilken grad spørsmålene ser ut til å måle det samme teoretiske begrepet (Ringdal & Wiborg, 2017). Denne formen for validitet undersøkes med å gi en skjønnsmessig vurdering av om spørsmålene faktisk måler det som skal måles (Ringdal, 2013). Innholdsvaliditet (content validity) referer derimot til i hvilken grad spørsmålene dekker de viktigste aspektene ved det teoretiske begrepet (Ringdal, 2013; Ringdal & Wiborg, 2017). Med en god innholdsvaliditet vil spørsmålene gi en rimelig dekning av bredden i begrepet (Ringdal, 2013). Når en velger måleinstrumenter er det avgjørende at måleinstrumentet er egnet til å måle det teoretiske begrepet en ønsker å undersøke.

3.9 Statistiske analyser

I denne studien ble statistiske analyser gjennomført i dataprogrammene SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versjon 28 og JASP (Jeffrey's Amazing Statistics Program) versjon 0.17. For å teste de psykometriske egenskapene til instrumentene ble det utført forberedende analyser ved å gjennomføre «Independent Cluster Model Factor Analyses» (CFA). En robust «Maximum likelihood estimator» (MLR) ble brukt, da den gir en kji-kvadrat test som er robust overfor ikke-normalitet (Satorra & Bentler, 1994). Selv om ikke-signifikante SB χ^2 -verdier typisk indikerer en tilfredsstillende tilpasning, er disse verdiene følsomme for utvalgsstørrelser (Hu & Bentler, 1999). Dermed ble «Comparative fit index» (CFI), «Tucker-Lewis index» (TLI), «Root mean square error of approximation» (RMSEA), og «Standardised root mean square residual» (SRMR) også undersøkt. I tråd med eksisterende anbefalinger, tok studien utgangspunkt i at verdier på $> 0,90$ for CFI og TLI, og verdier på $\leq 0,08$ for RMSEA og SRMR, ble ansett som tilfredsstillende (Bentler, 1990; Hu & Bentler, 1995; Marsh, 2007). Utsagn i instrumentet ble oversatt til norsk i henhold til anbefalinger av Kvamme et al. (1998).

For å presentere kontinuerlig data ble det brukt gjennomsnitt og standardavvik, mens kategoriske data ble presentert med (absolutt eller relativ) frekvens. En bivariat korrelasjonsanalyse ble brukt for å måle styrken og retningen av sammenhengen mellom de kontinuerlige variablene. I arbeidet med å teste sammenhengen mellom studiens avhengige variabler (emosjonell og fysisk utmattelse, redusert prestasjonsfølelse og devaluering) og uavhengige variabler (aktiv destruktiv treneratferd, passiv destruktiv treneratferd og identitetsledelse), samt kontrollvariabler (alder og kjønn) ble det gjennomført tre multivariate lineære regresjonsanalyser, en for hver subdimensjon av utbrenthet. Resultatene fra analysen ble fremstilt i en strukturell modell.

For å fremvise hvor stor andel av utvalget som kan kategoriseres som lavt, moderat og høyt utbrente ble statistisk genererte kriterier fra tidligere studier benyttet (Hodge et al., 2008; Raedeke, 1997). Basert på data fra Raedeke (1997) sin studie definerte Hodge et al. (2008) cutoff-verdier for lav og høy grad av utbrenthet på de tre subdimensjonene. Lave verdier ble definert som 2.3 for fysisk og emosjonell utmattelse og redusert prestasjonsfølelse, og 1.6 for devaluering (Hodge et al., 2008). Høye verdier ble definert som 3 for fysisk og emosjonell utmattelse og devaluering, og 2.7 for redusert prestasjonsfølelse.

Tidligere forskning har derimot argumentert for at en høy grad av utbrenthet innebærer høye verdier på samtlige subdimensjoner (Gustafsson, Kanttä et al., 2007; Maslach et al., 2001). Dermed ble de tre subdimensjonene omkodet og delt inn i tre kategorier (lav= 0, moderat= 1 og høy= 2) basert på Hodge et al. (2008) sine kriterier, og deretter slått sammen til en samlet variabel. Utfra denne variabelen ble det presentert sju kategorier (0-6), hvor kategori null viste utøvere som opplevde en lav verdi på samtlige subdimensjoner, og kategori seks viste utøvere som opplevde en høy verdi på samtlige subdimensjoner. Basert på disse statistiske kriteriene, vil det være mulig å gi et estimat på hvor stor del av utvalget som opplevde en relativt høy grad av utbrenthet.

4.0 Resultater

I dette kapittelet vil resultatene fra de statistiske analysene bli presentert. Først vil resultatene fra de forberedende analysene bli redegjort for. Deretter vil den deskriptive statistikken fra utvalget presenteres. Videre blir korrelasjonsanalysen gjennomgått. Til slutt vil resultatene fra de multivariate lineære regresjonsanalysene presenteres.

4.1 Forberedende analyser

I forkant av endelige analyser ble psykometriene til instrumentene testet gjennom ICM-CFA. Faktorstrukturen for instrument «ABQ», med subdimensjoner (BO_RA, BO_E og BO_D) viste tilfredsstillende modelltilpasning (S-B $\chi^2(df = 51, n = 425) = 215.162, p < 0.001$; TLI = 0.900; CFI = 0.923; RMSEA = 0.089, 90% CI = 0.077–0.102; SRMR = 0.062). Alle utsagn ladet signifikant på sine respektive dimensjoner (BO_RA= 0.51 - 0.73; BO_E= 0.68 - 0.82; BO_D= 0.72 – 0.91). Indre konsistens for de tre dimensjonene viste seg å være tilfredsstillende, med Cronbach's alpha-verdier på 0.727 (BO_RA), 0.881 (BO_E) og 0.850 (BO_D).

Faktorstrukturen for instrumentet «Destruktiv treneratferd», med to subdimensjoner (DL_A og DL_P), viste tilfredsstillende modelltilpasning (S-B $\chi^2(df=34, n=425) = 133.634, p < 0.001$; TLI= 0.942; CFI=0.956; RMSEA= 0.085, 90% CI= 0.070-0.100; SRMR= 0.046). Alle utsagn ladet signifikant på sine respektive dimensjoner (DL_A= 0.64 – 0.80; DL_P= 0.66 – 0.93). Indre konsistens for de to dimensjoner viste seg å være tilfredsstillende, med Cronbachs alpha-verdier på 0.875 (DL_A) og 0.862 (DL_P).

For identitetsledelse ble det testet en endimensjonal faktor (ILI) på nivå 2, med fire tilhørende subdimensjoner (PROT, ADV, ENTR, IMPR) på nivå 1. Faktorstrukturen viste tilfredsstillende modelltilpasning (S-B $\chi^2(df = 86, n = 425) = 272.665, p < 0.000$; TLI = 0.903; CFI = 0.921; RMSEA = 0.073, 90% CI = 0.063–0.083; SRMR = 0.082). Alle subdimensjoner på nivå 1 ladet signifikant på total ILI dimensjon på nivå 2 (0.73 – 0.96). Indre konsistens for ILI viste seg å være tilfredsstillende med Cronbachs alpha-verdi på 0.959.

Med utgangspunkt i tilfredsstillende modelltilpasninger, ble instrumentene (og tilhørende dimensjoner) slått sammen til gjennomsnittscore, hvor høy score indikerer høyere grad av respektive fenomen (eksempelvis høyere identitetsledelse). Disse gjennomsnittsverdiene blir brukt i videre deskriptive presentasjoner og analyser.

4.2 Deskriptiv statistikk

Utvalget i denne studien bestod av 425 respondenter. 62% var menn og 38% var kvinner. Aldersspredningen for utvalget var 14 – 50 år, hvor gjennomsnittsalderen for begge kjønn var 22.5 år. Av de 425 respondentene var 64% håndballspillere, 13% fotballspillere, 15% ishockeyspillere og 8% bandyspillere. 48% av utvalget konkurrerte i eliteserien, 30% i 1. divisjon, 16% i 2.divisjon og 6% i 3.divisjon eller lavere. 86% av respondentene var født i Norge.

I tabell 1 blir utvalgets gjennomsnittscore og standardavvik på studiens instrumenter presentert. Resultatene fra den deskriptive statistikken viser at det var en signifikant forskjell mellom menn og kvinner i redusert prestasjonsfølelse og identitetsledelse. Menn opplevde en større grad av identitetsledelse i forhold til kvinner, mens kvinner opplevde en større grad av redusert prestasjonsfølelse i forhold til menn.

Med tanke på idretter viser resultatene fra tabell 1 at det var en signifikant forskjell mellom håndball og ishockey på alle variabler utenom devaluering og identitetsledelse. Håndballspillere opplevde en større grad av redusert prestasjonsfølelse, emosjonell og fysisk utmattelse, aktiv destruktiv treneratferd og passiv destruktiv treneratferd i forhold til ishockeyspillere. Samtidig var det en signifikant forskjell mellom håndball og fotball i aktiv destruktiv treneratferd, samt håndball og bandy i aktiv destruktiv treneratferd og passiv destruktiv treneratferd. Håndballspillere opplevde en større grad av aktiv destruktiv treneratferd i forhold fotballspillere, og en større grad av aktiv destruktiv treneratferd og passiv destruktiv treneratferd i forhold til bandyspillere.

Tabell 1. Deskriptiv data for utvalget

| | Tot | M | K | H | F | IH | B |
|-------|------------|------------|------------|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| N | 425 | 264 | 161 | 272 | 56 | 65 | 32 |
| BO_RA | 2.5 (0.7) | 2.5 (0.7) | 2.7 (0.8)* | 2.6 (0.7) a | 2.5 (0.6) | 2.3 (0.8) a | 2.5 (0.7) |
| BO_E | 2.3 (0.8) | 2.3 (0.8) | 2.2 (0.7) | 2.3 (0.7) b | 2.1 (0.7) | 2.1 (0.8) b | 2.1 (0.1) |
| BO_D | 2.2 (1.1) | 2.3 (1.1) | 2.1 (1.1) | 2.2 (1.1) | 2.5 (1.2) | 2.0 (1.1) | 2.1 (0.1) |
| DL_A | 1.6 (0.1) | 1.6 (0.6) | 1.6 (0.7) | 1.7 (0.7) cde | 1.4 (0.4) c | 1.4 (0.5) d | 1.2 (0.3) e |
| DL_P | 1.5 (0.7) | 1.5 (0.6) | 1.5 (0.8) | 1.6 (0.8) fg | 1.5 (0.6) | 1.3 (0.4) f | 1.2 (0.4) g |
| IDL | 5.5 (1.1) | 5.7 (1.0)* | 5.3 (1.2) | 5.3 (1.2) | 5.7 (0.8) | 5.9 (0.9) | 5.9 (0.1) |

Merknad: Verdier er oppgitt i frekvens og gjennomsnitt med standardavvik i parentes.

BO_RA= Redusert prestasjonsfølelse. BO_E= Emosjonell og fysisk utmattelse. BO_D=

Devaluering. DL_A= Aktiv destruktiv treneratferd. DL_P= Passiv destruktiv treneratferd.

IDL= Identitetsledelse. M= Mann. K= Kvinne. H= Håndball. F= Fotball. IH= Ishockey. B=

Bandy. Tot= Totalt. N= Antall respondenter.

Lik bokstav= Statistisk signifikant forskjell.

**($p < 0.05$)*

I tabell 2 blir utvalgets svarfordeling på de ulike dimensjonene av utbrenthet presentert. Ifølge Hodge et al. (2008) blir høye verdier på de ulike subdimensjonene definert som 3 for emosjonell og fysisk utmattelse og devaluering, og 2.7 for redusert prestasjonsfølelse, hvor verdier over disse grensene blir kategorisert som en høy verdi. Utfra dette kriteriet opplever 41.2% av utøverne en høy grad av redusert prestasjonsfølelse, 11.7% opplever en høy grad av emosjonell og fysisk utmattelse, og 26.4% opplever en høy grad av devaluering.

Lave verdier blir definert av Hodge et al. (2008) som verdier under 2.3 for emosjonell og fysisk utmattelse og redusert prestasjonsfølelse, og 1.6 for devaluering. Utfra dette kriteriet opplever 43.6% av utøverne en lav grad av redusert prestasjonsfølelse, 53.8% opplever en lav grad av emosjonell og fysisk utmattelse, og 34.8% en lav grad av devaluering. De resterende utøverne opplever moderat-høy grad av utbrenthet på de ulike subdimensjonene, som er verdier mellom cutoff-verdiene for lav og høy.

Dette vil si at 15.2% opplever en moderat-høy grad av redusert prestasjonsfølelse, 34.5% opplever en moderat-høy grad av emosjonell og fysisk utmattelse, og 38.8% opplever en moderat-høy grad av devaluering.

Tabell 2: Svarfordeling for de tre subdimensjonene av utbrenthet

| <i>Svarfordeling for skalavariabler</i> | | | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Utbrenthet | 1 - 2 | 2 - 3 | 3 - 4 | 4 - 5 |
| BO_RA | 126 (30%) | 203 (48.3%) | 84 (20%) | 7 (1.7%) |
| BO_E | 179 (42.6%) | 192 (45.7%) | 44 (10.5%) | 5 (1.2%) |
| BO_D | 224 (53.3%) | 113 (26.9%) | 61 (14.6%) | 22 (5.2%) |

Merknad: Verdier er oppgitt i frekvens og prosent.

BO_RA= Redusert prestasjonsfølelse. BO_E= Emosjonell og fysisk utmattelse. BO_D= Devaluering.

Svarkategorier: Utbrenthet 1-5

Tidligere forskning har argumentert for at en mer alvorlig grad av utbrenthet innebærer høye verdier på samtlige subdimensjoner (Gustafsson, Kenttä et al., 2007; Maslach et al., 2001). Utfra Hodge et al. (2008) sine kriterier er det 4.3% av utvalget som opplever høyere verdier på alle de tre subdimensjonene av utbrenthet. Tilsvarende har Hodge et al. (2008) definert en lav grad av utbrenthet, som innebærer lave verdier på samtlige subdimensjoner. Utfra dette kriteriet opplever 18.1% av utvalget lav grad av utbrenthet.

4.3 Korrelasjonsmatrise

I tabell 3 blir en korrelasjonsmatrise av studiens variabler presentert. Resultatene fra tabell 3 viser at det var flere signifikante korrelasjoner. Subdimensjonene for utbrenthet hadde en svak positiv korrelasjon med hverandre. Både aktiv destruktiv treneratferd og passiv destruktiv treneratferd viste en svak positiv korrelasjon med samtlige subdimensjoner av utbrenthet. Identitetsledelse viste derimot en svak negativ korrelasjon med samtlige subdimensjoner av utbrenthet. Subdimensjonene for destruktiv treneratferd hadde en moderat positiv korrelasjon med hverandre, samt en moderat negativ korrelasjon med identitetsledelse. Det var også en svak negativ korrelasjon mellom alder og subdimensjonen for emosjonell og fysisk utmattelse.

Tabell 3: Korrelasjonsmatrise

| | BO_RA | BO_E | BO_D | DL_A | DL_P | IDL | Alder |
|-------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|
| BO_RA | 1.00 | 0.35** | 0.36** | 0.23** | 0.32** | - 0.31** | - 0.04 |
| BO_E | | 1.00 | 0.34** | 0.28** | 0.24** | - 0.16** | - 0.10* |
| BO_D | | | 1.00 | 0.13** | 0.20** | - 0.15** | - 0.00 |
| DL_A | | | | 1.00 | 0.66** | - 0.56** | - 0.04 |
| DL_P | | | | | 1.00 | - 0.58** | 0.01 |
| IDL | | | | | | 1.00 | - 0.13 |
| Alder | | | | | | | 1.00 |

Merknad: Verdier er oppgitt i desimaler.

BO_RA= Redusert prestasjonsfølelse. BO_E= Emosjonell og fysisk utmattelse. BO_D= Devaluering. DL_A= Aktiv destruktiv treneratferd. DL_P= Passiv destruktiv treneratferd. IDL= Identitetsledelse.

**($p < 0.05$)*

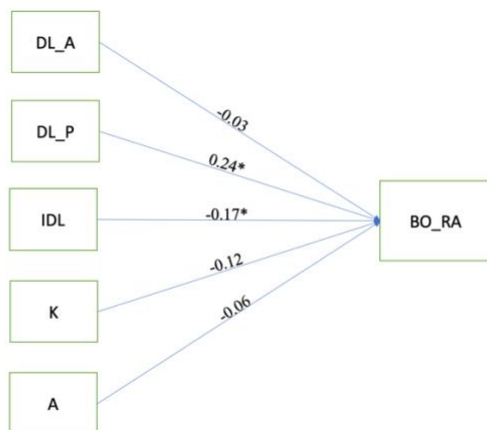
***($p < 0.01$)*

4.4 Multivariat lineær regresjonsanalyse

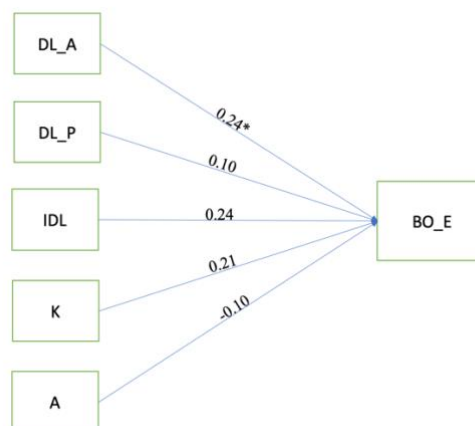
Med bakgrunn i tre multivariate lineære regresjonsanalyser fremstiller figur 3 sammenheng mellom de tre subdimensjonene av utbrenthet (BO_RA, BO_E og BO_D) og ulike typer treneratferd (DL_A, DL_P og IDL), samt kontrollvariablene alder og kjønn. Den totale modellen forklarte 14% av total variasjon i redusert prestasjonsfølelse ($F= 14.4$, $df= 5$, $p< 0.001$), 9% i emosjonell og fysisk utmattelse ($F= 9.3$, $df= 5$, $p< 0.001$) og 4% i devaluering ($F= 3.8$, $df= 5$, $p< 0.002$).

Resultatene fra analysen viste flere signifikante sammenhenger mellom variablene. Aktiv destruktiv treneratferd var en statistisk signifikant prediktor for emosjonell og fysisk utmattelse. Passiv destruktiv treneratferd var en statistisk signifikant prediktor for både redusert prestasjonsfølelse og devaluering. Identitetsledelse var en statistisk signifikant prediktor for redusert prestasjonsfølelse.

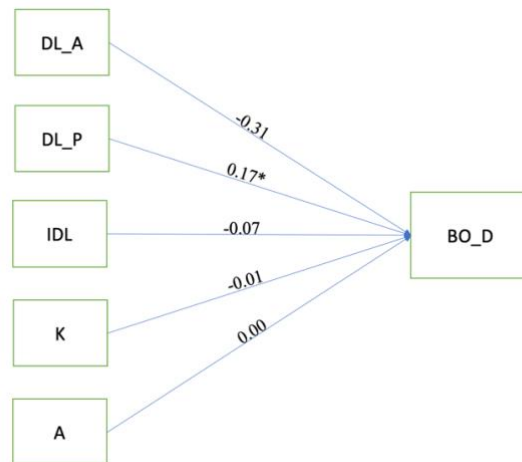
a



b



c



*Figur 3: Modell som viser resultatene fra tre multivariate lineære regresjonsanalyser av studiens avhengige og uavhengige variabler. a= Redusert prestasjonsfølelse. b= Emosjonell og fysisk utmattelse. c= Devaluering. BO_RA= Redusert prestasjonsfølelse. BO_E= Emosjonell og fysisk utmattelse. BO_D= Devaluering. DL_A= Aktiv destruktiv treneratferd. DL_P= Passiv destruktiv treneratferd. IDL= Identitetsledelse. K= Kjønn. A= Alder. *($p < 0.05$)*

5.0 Diskusjon

Hovedformålet i denne studien var å undersøke sammenhengen mellom ulike typer treneratferd (dvs. identitetsledelses atferd og destruktiv treneratferd) og utbrenthet. I tillegg hadde studien et underordnet formål om å undersøke forekomsten av høy grad av utbrenthet blant idrettsutøvere i lagidretter. I dette kapitlet vil forekomsten av utbrenthet i utvalget diskuteres først. Deretter vil sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet diskuteres. Avslutningsvis vil styrker, svakheter og begrensninger med studien bli redegjort for.

5.1 Utbrenthet

Utbrenthet blir definert som et flerdimensjonalt psykologisk syndrom karakterisert av vedvarende følelser av emosjonell og fysisk utmattelse, redusert prestasjon og devaluering av idretten (Raedeke, 1997). Ifølge Gerber et al. (2018) eksisterer det ikke en etablert cutoff-verdi for å skille mellom klinisk utbrente utøvere og de utøvere som opplever en relativ høy grad av utbrenthet. Derfor bør forskere gå forsiktig frem med å klassifisere utøvere som opplever høy eller lav grad av utbrenthet (Hodge et al., 2008). Det er imidlertid flere forskere som har forsøkt å definere høye nivåer av utbrenthet, ved å bruke statistisk genererte grensekriterier (Eklund & Cresswell, 2007). Basert på data fra studien til Raedeke (1997) definerte Hodge et al. (2008) både høye og lave verdier for de tre subdimensjonene av utbrenthet. Utfra Hodge et al. (2008) sine kriterier viser resultatene fra denne studien at flere utøvere i utvalget opplever høyere verdier på de tre subdimensjonene av utbrenthet (41.2% på redusert prestasjonsfølelse, 11.7% på emosjonell og fysisk og 26.4% på devaluering).

Ettersom utbrenthet er et flerdimensjonalt syndrom, hevder Eklund og Cresswell (2007) at høye verdier på enkeltdimensjoner ikke nødvendigvis indikerer en høy grad utbrenthet. Derfor har det blitt argumentert for at en høy eller mer alvorlig grad av utbrenthet, krever en høy score på samtlige av de tre subdimensjonene av utbrenthet (Gustafsson, Kenttä et al., 2007; Maslach et al., 2001). Resultatene fra denne studien viste at 11-41% oppgir høye verdier på minst en av subdimensjonene, mens en lavere andel utøvere, 4.2%, oppgir høye verdier på samtlige av utbrenthet dimensjonene. Dette samsvarer med tidligere forskning på opplevd utbrenthet (Cresswell & Eklund, 2005a; Hodge et al., 2008).

I en studie av rugby spillere på amatørnivå kom Cresswell & Eklund (2005a) frem til at 19-25% av spillerne opplevde høy grad av utbrenthet på enkeltdimensjoner, mens en lavere andel utøvere, 6.4%, opplevde høye verdier på samtlige subdimensjoner. Tilsvarende gjorde Hodge et al. (2008) en studie av rugby spillere på elitenivå, og kom frem til at 12-42% opplevde høy grad av utbrenthet på de ulike subdimensjonene, mens 5.5% av spillerne opplevde høy grad på alle subdimensjonene. Instrumentene som er brukt er derimot ikke egnet til klinisk diagnostisering (Gerber et al., 2018; Lundkvist et al., 2018). Følgelig, kan ikke resultatene fastlå at dette er en skadelig form for utbrenthet.

I forhold til Hodge et al. (2008) og Cresswell & Eklund (2005a) sine studier, viser resultatet fra denne studien at en lavere prosentandel (4.2%) opplever en høyere grad av utbrenthet på samtlige subdimensjoner. Utfra dette resultatet, kan det tolkes som at utbrenthet er et mindre utbredt problem blant idrettsutøvere enn tidligere. Det må likevel tas i betraktning at opplevelsen av utbrenthet kan være svært problematiske for de utøverne det gjelder (Eklund & Cresswell, 2007). Eksempelvis har tidligere forskning innenfor idrett og arbeidslivet vist at utbrenthet kan føre til en rekke konsekvenser som blant annet ekstrem fysisk og emosjonell utmattelse, depresjon, tap av motivasjon, nedsatt immunforsvar og økt risiko for hjerte- og karsykdommer (Gustafsson et al., 2018; Melamed et al., 2006; Schaufeli & Enzmann, 1998). Samtidig vil utbrenthet være problematisk for idretten selv. Eksempelvis viser en studie av Isoard-Gauthier, Guillet-Descas et al. (2016) at en høyere grad av utbrenthet er assosiert med redusert prestasjon, som kan øke risikoen for frafall fra idretten. Dermed kan idretten risikere å miste flere utøvere, som følge av utbrenthet. Med tanke på hvilke konsekvenser utbrenthet har for både utøvere og idretten generelt, vil selv små prosentandeler av utøvere som rapporterer høy grad av utbrenthet være alvorlig. Det vil derfor være svært nyttig å studere faktorer som forårsaker eller forebygger utbrenthet, for å ivareta idrettsutøveres psykiske og fysiske helse, samt unngå en negativ prestasjonsutvikling og frafall fra idretten (Gustafsson et al., 2017; Isoard-Gauthier, Guillet-Descas et al. 2016).

5.1.1 Emosjonell og fysisk utmattelse

Ifølge Gustafsson et al. (2017) blir emosjonell og fysisk utmattelse ansett som kjernen av utbrenthet. Resultatene fra denne studien viser at utvalget rapporterte en gjennomsnittscore på 2.3, hvor 11.7% av utøverne rapporterte høye verdier av emosjonell og fysisk utmattelse utfra Hodge et al. (2008) sine kriterier. Dette er en relativ lav prosentandel i forhold til tidligere forskning (Hodge et al., 2008). En forklaring på dette kan være at spørreundersøkelsen ble gjennomført på et tidspunkt med lav fysisk belastning for utøverne. I løpet av en sesong vil utøvere gjennomgå perioder hvor den fysiske belastningen varierer fra høyere til lavere belastninger (Cresswell & Eklund, 2006b). Når utøverne er i en roligere periode av sesongen vil utøverne få tid til å hente seg inn. Dette kan påvirke den emosjonelle og fysiske utmattelsen til utøverne, ettersom en mer alvorlig grad av utmattelse forekommer dersom den er vedvarende over tid (Cresswell & Eklund, 2006b; Gustafsson et al., 2017).

Det er derimot utfordrende å måle utbrenthet med en tverrsnittsundersøkelse, ettersom det kun måler utbrenthet på et bestemt tidspunkt. Tidligere forskning viser at utbrenthet endrer seg over tid (Gustafsson et al., 2017; Madigan et al., 2016). Eksempelvis gjennomførte Cresswell og Eklund (2006b) en studie på endringer i utbrenthet over en hel sesong, som viser at utøverne opplevde en høyere grad av emosjonell og fysisk utmattelse i slutten av sesongen. Dermed vil ikke en tverrsnittsundersøkelse gi et nøyaktig bilde av hvordan utbrenthet utvikler seg over tid (Gustafsson et al., 2017). Likevel rapporterer 11.7% av utøverne i denne studien at de opplever en høyere grad emosjonell og fysisk utmattelse på et bestemt tidspunkt. Dette til tross for at spørreundersøkelsen ble gjennomført på et tidspunkt med lavere belastning for de fleste utøvere, noe som indikerer at lagidretten er en emosjonelt og fysisk krevende kontekst.

5.1.2 Redusert prestasjonsfølelse og devaluering

Resultatene fra denne studien viser at utvalget rapporterte en gjennomsnittscore på 2.5 i redusert prestasjonsfølelse, hvor 41.2% av utøverne rapporterte høye verdier. Dette er en relativ høy prosentandel i forhold til tidligere studier (Cresswell & Eklund, 2005a; Hodge et al., 2008). En forklaring kan være at flere av utøverne opplever høye krav eller forventninger. Tidligere kvalitativ forskning viser at høye forventninger fra treneren og foreldre er en årsak til utøveres reduserte prestasjonsfølelse (Gould, Tuffey et al., 1996).

Når utøvere opplever at de ikke klarer å leve opp til forventningene eller kravene som stilles, kan det føre til en følelse av utilstrekkelighet, som kan påvirke utøvernes prestasjonsfølelse. Det er imidlertid verdt å nevne at årsakene til redusert prestasjonsfølelse kan være flere, og vil variere fra utøver til utøver.

Resultatene fra studien viste også at utvalget rapporterte en gjennomsnittscore på 2.3 i devaluering, hvor 26.4% av utøverne rapporterte høye verdier. Devaluering referer til utviklingen av en kynisk holdning til idretten, som innebærer at utøverne slutter å bry seg om idretten, og deres egne idrettslige prestasjoner (Gustafsson et al., 2016; Raedeke, 1997). Til tross for at subdimensjonen for emosjonell og fysisk utmattelse blir ansett som kjernen av utbrenthet, blir subdimensjonen for devaluering ansett som sentral i sammenhengen mellom utbrenthet og frafall fra idretten (Gustafsson et al., 2017; Isoard-Gauthier, Guillet-Descas et al., 2016). Eksempelvis viser en studie av Isoard-Gauthier, Guillet-Descas et al. (2016) at utøvere som opplevde en høy grad av emosjonell og fysisk utmattelse hadde en høyere sannsynlighet for frafall, men kun hvis de også rapporterte en høy grad av devaluering. Det at flere utøvere rapporterer en høy grad av devaluering kan derfor være svært problematisk for idretten, ettersom idretten risikerer å miste flere utøvere. Samtidig kan det være problematisk for utøverne selv, da devaluering av idretten øker risikoen for utbrenthet (Gustafsson et al., 2011; Raedeke, 1997).

5.2 Sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet

Hovedfunnene fra denne studien viste at treneratferd forklarer 14% av total variasjon i redusert prestasjonsfølelse, 9% i emosjonell og fysisk utmattelse og 4% i devaluering. Disse funnene indikerer at treneren har en betydning for utøveres psykososiale helse, noe som samsvarer med tidligere forskning (Horn, 2019; Mellano et al., 2022; Roxas & Ridinger, 2016). Eksempelvis undersøkte Mellano et al. (2022) relasjonen mellom treneratferd og idrettsutøveres grad av utbrenthet i løpet av en sesong, og kom frem til at trenerens atferd bidro betydelig til prediksjonen av idrettsutøvernes grad av utbrenthet. Resultatene fra denne studien viste at det var flere signifikante sammenhenger mellom treneratferd og utbrenthet.

5.2.1 Sammenhengen mellom identitetsledelse og utbrenthet

Resultatene viser at identitetsledelse var en unik negativ prediktor for redusert prestasjonsfølelse. Det vil si at trenere som utviser identitetsledelse kvaliteter og atferd, som blant annet det å skape en «vi» og «oss» følelse, fungerer som en buffer mot redusert prestasjonsfølelse. Et lignende funn har også blitt gjort i en tidligere studie av Fransen et al. (2020), som viser at identitetsledelse hadde en negativ sammenheng med samtlige subdimensjoner av utbrenthet.

Resultatet i den foreliggende studien kan potensielt forklares ved at identitetsledelse bidrar til å øke utøvernes identifisering med laget (Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021). Når treneren engasjerer seg i identitetsledelse vil utøverne få en følelse av en delt sosial identitet ved å betrakte seg selv som et lagmedlem (van Dick et al., 2018). Utøvere som deler en felles sosial identitet vil oppleve en sterkere tilknytning til laget (Haslam et al., 2011; Stevens et al., 2021). Når utøvere opplever en sterk tilknytning til laget kan det skape en kollektiv kraft som påvirker engasjementet, motivasjonen og prestasjonen (Haslam, 2004; Haslam et al., 2011; Høigaard, 2020). De vil bli mer tilfredse og lojale mot laget, og mer villige til å øke innsatsen for at laget skal prestere godt (Høigaard, 2020). Eksempelvis viser en studie av Høigaard et al. (2013) at høy teamidentitet førte til økt innsats. Samtidig viser forskning at identifisering med laget kan bidra til økt sjenerøs og hjelpsom atferd ovenfor de andre i laget, bedre selvbilde og økt psykososialt velvære (Haslam, 2004; Haslam et al., 2011; Høigaard, 2020). Dermed er det godt dokumentert at identitetsledelse atferd vil bidra til å styrke samholdet og den sosiale støtten i laget gjennom å øke utøvernes lagidentifisering (De Cuyper et al., 2016; Miller et al., 2020; Stevens et al., 2021).

Den sosiale støtten i laget kan på sin side motvirke eller begrense en utøvers følelser av redusert prestasjon (Pacewicz et al., 2019). Når utøveren mottar sosial støtte fra treneren og lagkamerater, som for eksempel gjennom positive tilbakemeldinger og informative råd, kan det øke utøverens opplevde kompetanse (Bandura, 1997; Høigaard, 2020 Pacewicz et al., 2019). Dette kan bidra til å redusere opplevelser av redusert prestasjon. Eksempelvis fremhever en studie av Lonsdale et al. (2009) at utøvere som føler seg kompetente, kan gi en økt følelse av mestring og redusere risikoen for utbrenthet. Trenere som utviser identitetsledelse atferd vil derfor være en buffer mot redusert prestasjonsfølelse, ved å øke utøvernes identifisering med laget.

5.2.2 Sammenhengen mellom aktiv destruktiv treneratferd og utbrenthet

Resultatene viser videre at aktiv destruktiv treneratferd var en unik positiv prediktor for emosjonell og fysisk utmattelse. Dette innebærer at aktiv destruktiv atferd, som for eksempel latterliggjøring og sjikanering, er relatert til at økt grad av utmattelse oppleves både psykisk og fysisk. Det er flere studier som har vist at det å ha en leder som utviser en form for aktiv destruktiv atferd påvirker den emosjonelle tilstanden (Hobman et al., 2009; Schyns & Schilling, 2013; Tepper, 2000). Eksempelvis viser studien til Hobman et al. (2009) at den umiddelbare konsekvensen er negative følelser som engstelse, frustrasjon og sinne. Hvis dette varer over tid, vil slike følelser skape en form for emosjonell utmattelse (Gustafsson et al., 2011; Raedeke, 1997). Det å oppleve emosjonell utmattelse over tid vil også kunne bidra til at en føler seg fysisk sliten, ettersom en bruker mye psykisk energi for å håndtere de negative følelsene som treneren/lederen har bidratt til å utvikle (Raedeke, 1997; Tepper et al., 2000; Wu & Hu, 2009). Eksempelvis vil utøverne kunne oppleve angst og depressive symptomer som kan føre til flere fysiologiske belastninger (Gustafsson et al., 2018; Tepper, 2000).

Samtidig kan det tenkes at trenerens aktiv destruktive atferd vil påvirke utøvernes emosjonelle og fysiske utmattelse gjennom å øke innsatsen. Når utøveren opplever negative tilbakemeldinger fra treneren, kan det føre til at utøveren øker innsatsen for å unngå flere negative tilbakemeldinger (Higgins, 1997; Ilgen & Davis, 2000; Padilla et al., 2007). Eksempelvis viser studien til Ilgen & Davis (2000) at utøvere som opplever negative tilbakemeldinger kan øke innsatsen som en alternativ strategi for å unngå flere negative tilbakemeldinger. Dette kan føre til at utøveren yter en høyere innsats enn det som er gunstig, når han/hun egentlig burde tatt det med ro.

I tillegg kan negative tilbakemeldinger utvikle stress og psykisk ubalanse (Schyns & Schilling, 2013; Tepper, 2000). Eksempelvis gjennomførte Tepper (2000) en studie på konsekvenser av krenkende tilsyn i en arbeids- og organisasjonskontekst, og kom frem til at ulike typer atferd som latterliggjøring, roping og lyving var assosiert med stress og dårligere velvære. Dermed vil trenerens aktiv destruktive atferd kunne bidra til økt innsats kombinert med stress og negative følelser, som kan føre til at utøverens innsats får en «negativ valør». Hvis dette pågår over lengre tid, vil det føre til emosjonell og fysisk utmattelse. Eksempelvis hevder Smith (1986) at en ubalanse mellom kravene som stilles og tilgjengelige ressurser, kan føre til vedvarende stress, som over tid kan utvikle utbrenthet.

5.2.3 Sammenhengen mellom passiv destruktiv treneratferd og utbrenthet

Resultatene fra denne studien viste også at passiv destruktiv treneratferd var en unik positiv prediktor for både devaluering og redusert prestasjonsfølelse. Dette vil si at passiv destruktiv atferd, eksempelvis å ekskludere utøvere, har en positiv relasjon til utøvers negative følelser overfor idretten, samt reduserte prestasjonsfølelse.

En mulig forklaring på sammenhengen mellom passiv destruktiv atferd og subdimensjonen for devaluering er følelsen av å bli ignorert. Ifølge Bandura (1997) er en viktig kilde til mestringstro å få positive tilbakemeldinger. Når utøvere opplever at treneren ignorerer eller gir manglende tilbakemeldinger, kan det skape en usikkerhet (Bandura, 1997; Høigaard, 2020; Zadro & Gonsalkorale, 2014). Denne usikkerheten kan føre til at utøvere begynner å tvile på deres egne ferdigheter og prestasjoner (f.eks. er jeg god nok eller verdig nok) (Høigaard et al., 2020; Bandura, 1997). Dette kan bidra til at utøverne utvikler negative følelser overfor idretten. Eksempelvis hevder Williams (2009) at det å bli ignorert av den signifikante andre fører til negative følelser, ettersom det påvirker de psykologiske behovene om tilhørighet, selvtillit, kontroll og meningsfull tilværelse. Hvis utøveren opplever negative følelser over tid kan det utvikle utbrenthet (Gustafsson et al., 2011; Raedeke, 1997).

En annen faktor som potensielt kan forklare sammenhengen mellom passiv destruktiv ledelse og subdimensjonen for devaluering er forventninger knyttet til trenerrollen. Trenerrollen er en lederrolle, og det stilles flere krav og forventninger til treneren som leder (Høigaard, 2020). Treneren skal fremstå som en leder som bryr seg om utøvernes og lagets prestasjoner og utvikling.

Hvis treneren opptrer som en passiv destruktiv leder, ved å fraskrive seg alt ansvar og ikke utføre de handlingene som forventes, kan det føre til negative konsekvenser for både lag og utøvere (Buch et al., 2015; Einarsen et al., 2015). Utøvere som konkurrerer på et høyt nivå, legger ned enorme mengder med tid og trening. For at utøverne og laget skal nå målene sine, er det avgjørende at treneren utfører de handlingene som forventes (Sæther, 2017).

Det er derfor rimelig å anta at disse utøverne vil oppleve frustrasjon over en trener som ikke virker å bry seg om dem, og lagets prestasjoner og utvikling. Når en trener oppleves som fraværende i sin lederrolle, kan det blant annet føre til dårlig kommunikasjon og mangel på sosial støtte, som kan føre til flere kilder til stress og utbrenthet (Cresswell og Eklund, 2007; De Freese & Smith, 2014; Gustafsson et al., 2008).

Passiv destruktiv ledelse hadde også en positiv sammenheng med subdimensjonen for redusert prestasjonsfølelse. En mulig forklaring på denne sammenhengen er passiv destruktiv ledelse sin relasjon til rolleklarhet. Når treneren ikke gir tydelige retningslinjer og forventninger til utøverne, kan det føre til usikkerhet og uforutsigbarhet blant utøverne (Skogstad et al., 2014). Dermed blir utøverne i tvil om hvilke oppgaver de har og hva som forventes for å gjøre en god innsats. Tidligere forskning i arbeidslivet har vist at laissez-faire atferd er en sentral kilde til uklarhet vedrørende roller og oppgaver, som er en sentral kilde til stress i både arbeidslivet og idretten (Kristiansen et al., 2012; Skogstad et al., 2014). Når en trener trekker seg ut av ledelsessituasjonen og gir gruppen total frihet, kan det bli vanskelig for flere av utøverne å identifisere sitt bidrag til lagets prestasjoner (Bass, 1990; Einarsen et al., 2002; Høigaard, 2020). Uklarhet i roller og oppgaver har blitt assosiert med en rekke negative konsekvenser som blant annet konflikter, redusert prestasjon og utbrenthet (Skogstad et al., 2014).

5.3 Studiens styrker, svakheter og begrensninger

Enhver forskningsstudie vil ha sine begrensninger og svakheter. Valg av metode, strategier og design kan påvirke hvilke styrker og svakheter studien har. I den neste delen vil det redegjøres for hvilke styrker og svakheter denne studien kan ha.

En sentral styrke med denne studien er at dette er en av de første kvantitative studien som har undersøkt sammenhengen mellom destruktiv treneratferd og utbrenthet. Dette vil kunne bidra til å danne en bedre forståelse av hvilken betydning trenerens atferd har for utøvernes psykososiale helse. Samtidig er dette en av de få studiene som har undersøkt både de antatt lysere og mørkere sidene ved treneratferd. Idrettsspesifikk forskning har i hovedsak fokusert på den positive treneratferden, og i stor grad ignorert de antatt mørkere sidene ved treneratferd (Cruickshank & Collins, 2015). Ved å benytte Høigaard og Haugen (in progress) sitt instrument for destruktiv treneratferd, har denne studien vist at destruktive atferdsformer også forekommer innenfor idrett.

En annen styrke er studiens bidrag til forskningsfeltet på identitetsledelse. For det første er det et behov for ytterligere forskning på identitetsledelse innenfor idrett (Stevens et al., 2021). For det andre er det relativt få studier som har undersøkt sammenhengen mellom identitetsledelse og utbrenthet i en idrettslig kontekst (Fransen et al., 2019; Stevens et al., 2021). For det tredje støtter resultatene fra denne studien opp under tidligere studier som har undersøkt sammenhengen mellom identitetsledelse og utbrenthet, hvor identitetslede har vist seg å være negativt assosiert med utbrenthet (Fransen et al., 2019, 2020; Stevens et al., 2021).

Studien har også sine begrensninger og svakheter. Det er først og fremst begrenset hvorvidt resultatene fra studien kan generaliseres til andre idrettskontekster utenom lagidretten, ettersom studiens utvalg utelukkende består av utøvere fra lagidretter. Eksempelvis inkluderes ikke utøvere fra individuelle idretter. Tidligere forskning har vist at kontekstuelle forskjeller innenfor idrett har en betydning for utøveres opplevelse av treneratferd, samt utvikling av utbrenthet (Chelladurai, 2007; Eklund & Cresswell, 2007; Høigaard, 2020).

For det andre kan tidspunktet for datainnsamlingen påvirke resultatene. Det er mulig at sesongperioden til utøverne kan ha en innvirkning på hvordan de har svart på spørreundersøkelsen (Cresswell & Eklund, 2005b). I denne studien ble datainnsamlingen gjennomført på et tidspunkt hvor de fleste fotballagene var i oppkjøringsfasen til 2023-sesongen. Håndball-, ishockey og bandylagene var derimot midt i konkurransesesongen på dette tidspunktet. Følgelig, var det flere utøvere som besvarte spørreundersøkelsen på ulike tidspunkt av sesongen.

Studien har også flere metodologiske stryker og svakheter. Denne studien er en tverrsnittsundersøkelse, hvor datainnsamlingen ble gjennomført ved bruk av en spørreundersøkelse i form av selvutfyllingsskjema. En sentral styrke med tverrsnittstudier er at de er relativt raske og rimelige å gjennomføre (Wang & Cheng, 2020). Et tverrsnittsdesign samler inn data eller informasjon på ett bestemt tidspunkt (Ringdal, 2018; Polit & Beck, 2018). Dermed ble datainnsamlingen gjennomført relativt raskt og enkelt, og uten oppfølging av deltakerne, som sikret relativt lite krav til ressurser og tid. Denne type design er også velegnet for å kunne si noe om sammenhenger mellom fenomener (Johannessen & Tuft, 2002; Ringdal, 2018). En kan undersøke forekomsten av en tilstand i et utvalg, og samtidig undersøke sammenhengen mellom ulike variabler (Wang & Cheng, 2020). Hovedformålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet, med et underordnet formål om å undersøke forekomsten av utbrenthet i utvalget. Tverrsnittsdesignet var derfor godt egnet til å undersøke sammenhengen mellom de ulike variablene, og samtidig undersøke forekomsten av utbrenthet i utvalget på et bestemt tidspunkt. I tillegg er det sjeldent etiske vanskeligheter med å gjennomføre en tverrsnittstudie (Wang & Cheng, 2020). Respondentene ble ikke utsatt for noen intervensjon eller påvirkning i studien.

Bruken av et tverrsnittsdesign har også sine svakheter. Tverrsnittsdesignet er kun egnet til å gi et øyeblikksbilde, og kan ikke benyttes til å gjøre slutninger om prosesser som utfolder seg over tid (Ringdal, 2013). Dermed kan ikke resultatene fra denne studien si noe om hvordan utbrenthet utvikler seg over tid, da tverrsnittstudier kun måler ett bestemt tidspunkt. Det vil heller ikke være mulig å trekke slutninger vedrørende årsakssammenhenger (Gustafsson et al., 2017). En annen svakhet er at tverrsnittsdesign er utsatt for ulike typer bias som seleksjonsbias og informasjonsbias (Polit & Beck, 2018; Wang & Cheng, 2020).

Eksempelvis kan det hende at enkelte respondenter ikke representerer den faktiske populasjonen denne studien ønsker å undersøke, og/eller at flere respondenter gir feilaktig informasjon. Dette kan føre til skjevheter i resultatene som påvirker studiens validitet og reliabilitet (Staff, 2015). I tillegg vil det alltid kunne være bakenforliggende faktorer som kan føre til spuriøse sammenhenger mellom studiens variabler (Skog, 2017). Dette kan bidra til ytterligere skjevheter i resultatene.

Samtidig ble det brukt flere måleinstrumenter som har sine styrker og svakheter. For å måle utbrenthet ble instrumentet «Athlete Burnout Questionnaire» (ABQ) brukt, som er det mest benyttede instrumentet innenfor forskning på utbrenthet blant idrettsutøvere (Eklund & Cresswell, 2007; Raedeke & Smith, 2001). Dette instrumentet har vist god validitet og reliabilitet over flere idrettskontekster (Cresswell & Eklund, 2006c; Lemyre et al., 2006; Raedeke & Smith, 2001). Tidligere forskning foreslår at ABQ er et psykometrisk akseptabelt instrument (Gerber et al., 2018). Til tross for dette har tidligere forskning også fremhevet flere svakheter ved ABQ (Gerber et al., 2018; Gustafsson et al., 2016). For det første har dimensjonen for redusert prestasjonsfølelse vist lavere korrelasjoner med de to andre dimensjonene, og samtidig vist seg å korrelere ulikt med andre psykologiske konstruksjoner (Gustafsson et al., 2016). For det andre har noen av dimensjonene til ABQ vist seg å overlapse med andre psykologiske konstruksjoner (f.eks. redusert følelse av prestasjon og selveffektivitet). For det tredje er ikke definisjonen som ABQ er basert på, verken grunnlagt på klinisk observasjon eller teori. Dermed er ikke instrumentet egnet til klinisk diagnostisering, og kan ikke fastlå en skadelig form for utbrenthet (Gerber et al., 2018; Lundkvist et al., 2018).

For å måle identitetsledelse ble instrumentet «Identity leadership inventory» (ILI) benyttet (Steffens et al., 2014). Dette instrumentet har også vist god validitet og reliabilitet over flere idrettskontekster, og blir ansett som et psykometrisk akseptabelt instrument (Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021; van Dick et al., 2018). Det oppsto imidlertid en utfordring knyttet til målingen av identitetsledelse. De fire subdimensjonene av ILI viste seg å måle den samme formen for identitetsledelse. Derfor ble subdimensjonene slått sammen til ett globalt mål for identitetsledelse. Destruktiv treneratferd ble derimot målt med instrumentet «Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire» (DSBQ; Høigaard et al., in progress; Høigaard & Haugen., in progress). Dette er en av de første studiene som har benyttet seg av dette måleinstrumentet. Derfor er det usikkerhet knyttet til DSBQ sin validitet og reliabilitet.

6.0 Avslutning

Hovedformålet med denne studien var å undersøke relasjonen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet i lagidretter. Studien hadde også et underordnet formål om å undersøke forekomsten av utbrenthet i utvalget.

4.2% av utvalget rapportere høye verdier på samtlige av de tre subdimensjonene for utbrenthet, utfra Hodge et al. (2008) sine kriterier for høy grad av utbrenthet. Hovedfunnene fra denne studien viste at treneratferd forklarer 14% av total variasjon i redusert prestasjonsfølelse, 9% i emosjonell og fysisk utmattelse og 4% i devaluering. Disse funnene indikerer at treneren har en betydning for utøveres opplevde grad av utbrenthet. Dette samsvarer med tidligere forskning (Horn, 2019; Mellano et al., 2022; Roxas & Ridinger, 2016).

Resultatene viste at identitetsledelse var en unik negativ prediktor for redusert prestasjonsfølelse. Dette funnet indikerer at trenere som utviser identitetsledelse atferd kan gjøre utøvere mindre utsatt for å utvikle utbrenthet. Det argumenteres for at trenere som engasjerer seg i identitetsledelse kan bidra til å øke utøvernes identifisering med laget (Steffens et al., 2014; Stevens et al., 2021). Utøvere som identifiserer seg med laget vil på sin side føre til økt samhold og sosial støtte i laget (De Cuyper et al., 2016; Miller et al., 2020; Stevens et al., 2021). Sosial støtte kan motvirke eller begrense en utøvers følelser av redusert prestasjon (Pacewicz et al., 2019). Når utøveren mottar sosial støtte fra treneren og lagkamerater, som for eksempel gjennom positive tilbakemeldinger og informative råd, kan det øke utøverens opplevde kompetanse og dermed redusere opplevelser av redusert prestasjon (Bandura, 1997; Høigaard, 2020; Pacewicz et al., 2019). Identitetsledelse atferd vil derfor gjøre utøvere mindre utsatt for utbrenthet, gjennom å øke utøvernes identifisering med laget.

Aktiv destruktiv treneratferd var en unik positiv prediktor for emosjonell og fysisk utmattelse. Dette funnet indikerer at trenere som utviser aktive former for destruktiv atferd, eksempelvis latterliggjøring av utøvere, kan øke utøvernes grad av utbrenthet. Når utøveren opplever negative tilbakemeldinger fra treneren kan det påvirke utøverens emosjonelle tilstand (Hobman et al., 2009; Schyns & Schilling, 2013; Tepper, 2000).

Utøveren vil oppleve flere negative følelser som engstelse, frustrasjon og sinne. Samtidig kan trenerens aktiv destruktive atferd påvirke innsatsen. Når utøveren opplever negative tilbakemeldinger fra treneren, kan det føre til at utøveren øker innsatsen for å unngå flere negative tilbakemeldinger (Higgins, 1997; Ilgen & Davis, 2000; Padilla et al., 2007). Dette vil føre til at utøveren yter en høyere innsats enn det som er gunstig. Det kan tenkes at økt innsats kombinert med negative følelser vil bidra til at innsatsen får en «negativ valør», som over tid kan føre til emosjonell og fysisk utmattelse (Smith, 1986). Aktiv destruktiv treneratferd kan derfor gjøre utøvere mer utsatt for utbrenthet, gjennom å påvirke den den emosjonelle og fysiske tilstanden til utøverne.

Passiv destruktiv treneratferd var en unik positiv prediktor for både redusert prestasjonsfølelse og devaluering. Disse funnene indikerer at trenere som utviser passiv destruktiv treneratferd, eksempelvis at treneren ignorerer utøverne, kan øke utøvernes grad av utbrenthet. Når utøvere opplever at treneren ignorerer eller gir manglende tilbakemeldinger, kan det skape en usikkerhet knyttet til prestasjoner og roller i laget (Bandura, 1997; Høigaard, 2020; Zadro & Gonsalkorale, 2014). Utøverne vil oppleve tvil om hvilke oppgaver de har, og hva som forventes for å gjøre en god innsats. Uklarhet i roller og oppgaver har blitt assosiert med en rekke negative konsekvenser som blant annet stress, konflikter, redusert prestasjon (Skogstad et al., 2014). Samtidig kan det å bli ignorert av treneren føre til negative følelser, ettersom det påvirker utøverens tilhørighet, selvtillit, kontroll og følelse av meningsfull tilværelse (Williams, 2009). Passiv destruktiv treneratferd kan derfor gjøre utøverne mer sårbare for utbrenthet, gjennom at de opplever mer usikkerhet knyttet til prestasjoner, og roller i laget.

6.1 Fremtidig forskning

Denne studien har benyttet seg av et bredt utvalg bestående av både menn og kvinner fra ulike lagidretter og konkurransenivåer. Studien har imidlertid ikke inkludert individuelle idretter og yngre aldersgrupper. Dermed er det ikke sikkert at studiens funn vil være generaliserbare for andre idrettskontekster utenom lagidretten. Det er også verdt å nevne at over halvparten av utøverne som deltok var håndballspillere (64%), og at mesteparten av utvalget var menn (62%). Fremtidig forskning bør derfor forsøke å undersøke sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet innenfor andre kontekster enn lagidretten, samt inkludere flere kvinner og utøvere fra andre idretter i utvalget.

Det vil også være et behov for å studere sammenhengen mellom ulike typer treneratferd og utbrenthet ved bruk av longitudinelle design. Dette vil danne en bedre forståelse av eventuelle årsakssammenhenger mellom identitetsledelse og destruktive atferdsformer, og utviklingen av utbrenthet over tid. Ettersom idrettsspesifikk forskning i hovedsak har fokusert på den positive treneratferden, og i stor grad ignorert de antatt mørkere sidene ved treneratferd, ser det ut til å være manglende forskning om destruktiv ledelse innenfor idrett (Chelladurai, 2007; Cruickshank & Collins, 2015; Seifried, 2018). Dette til tross for at denne og tidligere studier indikerer at destruktiv atferd også finnes innenfor idrett (Gervis & Dunn, 2004; Stirling & Kerr, 2008, 2013). Fremtidig forskning bør derfor inkludere destruktive atferdsformer i studier av treneratferd. Dette vil kunne bidra til å skape en nyansert forståelse av destruktiv treneratferd, samt gi et bedre grunnlag for å undersøke sammenhengen mellom destruktiv treneratferd og utbrenthet.

For å inkludere destruktiv treneratferd i fremtidige studier, kreves det derimot at det etableres valide og reliable måleinstrumenter for destruktiv ledelse innenfor idrett. I denne studien ble instrumentet «Destructive Sport Coach Behavior Questionnaire» benyttet for å måle destruktiv treneratferd (DSBQ; Høigaard & Haugen, in progress; Høigaard et al., in progress). Dette er en av de få studiene som har brukt «DSBQ» for å måle destruktiv treneratferd. Dermed er det usikkerhet knyttet til instrumentet sin validitet og reliabilitet. Det vil derfor være et behov for at flere studier benytter «DSBQ» i fremtidige studier av treneratferd. Dette vil kunne bidra til at «DSBQ» etableres som et valid og reliabelt mål for destruktiv treneratferd.

Fremtidig forskning bør også gjennomføre ytterligere forskning på utøveres opplevde grad av utbrenthet ved bruk av «mixed methods»-design. «Mixed methods» blir foreslått som en av de bedre fremgangsmåtene for å øke kunnskapen om utbrenthet (Eklund & DeFreese, 2015). Ved å gjennomføre større kvantitative spørreundersøkelser, etterfulgt av kvalitative case-studier, vil en kunne identifisere de utøverne som opplever en høy grad av utbrenthet, og dermed sikre seg et utvalg som har en betydelig grad av utbrenthet. Dette vil bidra til å gi en mer helhetlig forståelse om hvordan utbrenthet forekommer, samt hvordan det utvikler seg.

6.2 Praktiske implikasjoner

For det første fremhever resultatene fra denne studien at trenere som utøver identitetsledelse atferd, kan fungere som en buffer mot redusert prestasjonsfølelse gjennom å øke utøvernes identifisering med laget. Samtidig har tidligere forskning assosiert identitetsledelse med en rekke positive utfall for utøvere (van Dick et al., 2018; Stevens et al., 2021). Trenere bør derfor tilstrebe bruk av identitetsledelse atferd, ettersom det er en effektiv og motiverende form for ledelse, som kan føre til økt prestasjon og bedre psykososial helse (Fransen et al., 2019; van Dick et al., 2018; Stevens et al., 2021). Dette kan blant annet gjøres ved å representere de unike kvalitetene som representerer laget, vise en tydelig interesse for utøverne og laget som helhet, bidra til at utøverne får en «vi» følelse, og jobbe aktivt for å realisere gruppens visjoner og mål (Høigaard, 2020; Steffens et al., 2014).

For det andre viser resultatene at aktiv destruktiv treneratferd kan bidra til økt grad av utbrenthet gjennom å øke utøvernes emosjonelle og fysiske utmattelse. Til tross for at det er manglende forskning om destruktiv treneratferd innenfor idrett, er det flere studier innenfor arbeidslivet som har gjort lignende funn (Schyns & Schilling, 2013). Trenere bør derfor prøve å unngå denne type atferd, ettersom det kan ha en stor fysisk og psykisk påkjenning for utøverne, som over tid kan bidra til å utvikle utbrenthet.

Til slutt viste resultatene at passiv destruktiv treneratferd kan bidra til å øke utøvernes reduserte prestasjonsfølelse og devaluering av idretten, gjennom å skape en usikkerhet blant utøverne. Selv om emosjonell og fysisk utmattelse blir ansett som kjernen av utbrenthetsyndromet, blir subdimensjonen for devaluering ansett som sentral i sammenhengen mellom utbrenthet og frafall fra idretten (Gustafsson et al., 2017; Isoard-Gauthier, Guillet-Descas et al., 2016). Trenere bør derfor prøve å unngå en passiv destruktiv atferd, ettersom det kan bidra til økt redusert prestasjonsfølelse og devaluering av idretten, som kan føre til utbrenthet og frafall fra idretten (Isoard-Gauthier, Guillet-Descas et al., 2016).

7.0 Litteraturliste

Altheide, D. L., Adler, P. A., Adler, P. & Altheide, D. A. (1978). The social meaning of employee theft. I J. M. Johnson & J. D. Douglas (Red.), *Crime at the top: Deviance in Business and the Professions* (s. 90-124). Philadelphia, PA: J.B. Lippincott.

Appleton, P. R., Hall, H. K. & Hill, A. P. (2009). Relations between multidimensional perfectionism and burnout in junior-elite male athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(4), 457–465.

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

Aubert, W. (1985). *Det skjulte samfunn*. Universitetsforlaget.

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

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications* (3. utg.). Free Press.

Bell, C. C. (1997). Promotion of mental health through coaching competitive sports. *Journal of the National Medical Association*, 89(8), 517.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238.

Bicalho, C. C. F. & Costa, V. T. (2018). Burnout in elite athletes: A systematic review. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18, 89-102.

Bies, R. J. & Tripp, T. M. (1998). Two faces of the powerless: Coping with tyranny in organizations. I R. M. Kramer & M. A. Neale (Red.), *Power and influence in organizations* (s. 203–219). London: Sage.

Biggin, I. J. R., Burns, J. H. & Uphill, M. (2017). An Investigation of Athletes' and Coaches' Perceptions of Mental Ill-Health in Elite Athletes. *Journal of clinical sport psychology*, 11(2), 126-147.

Bjørndal, C. R. P. (2011). Det vurderende øyet: observasjon, vurdering og utvikling i undervisning og veiledning (2. utg.). Gyldendal akademisk.

Braut, G. S. (2020, 4. september). *Healthy worker effect*. Store medisinske leksikon. https://sml.snl.no/healthy_worker_effect

Buch, R., Martinsen, Ø. L. & Kuvaas, B. (2015). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior: The mediating role of economic leader–member exchange relationships. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22, 115-124.

Carmines, E. G. & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-017.

Chelladurai, P. (2007). Leadership in sport. I G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Red.), *Handbook of Sport Psychology* (3. utg., s. 113-135). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Coakley, J. (1992). Burnout among Adolescent Athletes: A Personal Failure or Social Problem? *Sociology of Sport Journal*, 9(3), 271-285.

Côté, J., Turnnidge, J. & Evans, M. B. (2014). The dynamic process of development through sport. *Kinesiologia Slovenica*, 20(3), 14-26.

Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2005a). Motivation and burnout among top amateur rugby players. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 37(3), 469–477.

Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2005b). Changes in athlete burnout and motivation during a 12-week league tournament. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 37(11), 1957–1966.

- Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2006a). The Nature of Player Burnout in Rugby: Key Characteristics and Attributions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18(3), 219-239.
- Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2006b). Changes in athlete burnout over a thirty-week “rugby year”. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 9, 125-134.
- Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2006c). The convergent and discriminant validity of burnout measures in sport: A multi-trait/multi-method analysis. *Journal of Sports Sciences*, 24(2), 209-220.
- Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2007). Athlete burnout: A longitudinal qualitative study. *The sport psychologist*, 21, 1-20.
- Cresswell, S. L. & Eklund, R. C. (2007). Athlete burnout: A longitudinal qualitative study. *The sport psychologist*, 21, 1-20.
- Cresswell, S. L. 2009. Possible early signs of burnout: A prospective study. *Journal of Science and Medicine in Sports*, 12(3) 393–398.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5. utg.). Sage.
- 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.
- Dahlum, S. (2021, 9. mars). *Validitet*. Store norske leksikon. <https://snl.no/validitet>
- Dalland, O. (2022). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- De Cuyper, B., Boen, F., Van Beirendonck, C., Vanbeselaere, N. & Fransen, K. (2016). When do elite cyclists go the extra mile? Team identification mediates the relationship between perceived leadership qualities of the captain and social laboring. *International Journal of Sport Psychology*, 47(4), 355-372.

De Francisco, C., Arce, C., del Pilar Vílchez, M. & Vales, Á. (2016). Antecedents and consequences of burnout in athletes: Perceived stress and depression. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(3), 239–246.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.

DeFreese, J. D. & Smith, A. L. (2014). Athlete social support, negative social interactions, and psychological health across a competitive sport season. *Journal of sport and exercise psychology*, 36(6), 619-630.

Ditton, J. (1977). *Part-time crime; An ethnography of fiddling and pilferage*. Springer.

Einarsen, S., Skogstad, A. & Aasland, M. S. (2015). Destruktiv ledelse: Årsaker, konsekvenser og tiltak. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel*, 2, (s. 207-227). Bergen: Fagbokforlaget.

Einarsen, S., Skogstad, A., Aasland, M. S., & Løseth, A. M. S. B. (2002). Destruktivt lederskap: Årsaker og konsekvenser. I A. Skogstad & S. Einarsen (Red.), *Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel* (s. 233–254). Bergen: Fagbokforlaget.

Einarsen, S., Aasland, M. S. & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

Eklund, R. C. & Cresswell, S. L. (2007). Athlete Burnout. I G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Red.), *Handbook of Sport Psychology* (3. utg., s. 621-641). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Eklund, R. C. & DeFreese, J. D. (2015). Athlete Burnout: What We Know, What We Could Know, and How We Can Find Out More. *International journal of applied sports sciences* 27(2), 63-75.

Ellemers, N., De Gilder, D. & Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29(3), 459-478.

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.

Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (2014). The perils of perfectionism in sports revisited: Toward a broader understanding of the pressure to be perfect and its impact on athletes and dancers. *International Journal of Sport Psychology*, 45(4), 395–407.

Fowler F. J. & Mangione, T. W. (1990). *Standardized survey interviewing: Minimizing interviewer-related error* (18. utg.). Sage Publications.

Fransen, K., Decroos, S., Broek, G. V. & Boen, F. (2016a). Leading from the top or leading from within? A comparison between coaches' and athletes' leadership as predictors of team identification, team confidence, and team cohesion. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 757-771.

Fransen, K., Haslam, S. A., Steffens, N. K., Mallett, C. J., Peters, K. & Boen, F. (2019). Making 'us' better: High-quality athlete leadership relates to health and burnout in professional Australian football teams. *European journal of sport science*, 20(7), 953-963.

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, 89.

Fransen, K., McEwan, D. & Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link? *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101763.

Fransen, K., Steffens, N. K., Haslam, S. A., Vanbeselaere, N., Vande Broek, G. & Boen, F. (2016b). 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.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gall, M. D., Gall, J. P. & Borg, W.R. (2007). *Educational research: An introduction*. (8. utg.). Pearson.
- Galloway, A. (2005). Non-Probability Sampling. *Encyclopedia of Social Measurement*, 859-864.
- Gerber, M., Gustafsson, H., Seelig, H., Kellmann, M., Ludyga, S., Colledge, F., ... & Bianchi, R. (2018). Usefulness of the Athlete Burnout Questionnaire (ABQ) as a screening tool for the detection of clinically relevant burnout symptoms among young elite athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 104-113.
- 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.
- Goodger, K., Gorely, T., Lavalley, D. & Harwood, C. (2007). Burnout in sport: A systematic review. *The Sport Psychologist*, 21(2), 127–151.
- Gould, D. & Whitley, M. A. (2009). Sources and Consequences of Athletic Burnout among College Athletes. *Journal of intercollegiate sport*, 2, 16-30.
- Gould, D., Tuffey, S., Udry, E. & Loehr, J. (1996). Burnout in competitive junior tennis players: II. Qualitative analysis. *The sport psychologist*, 10(4), 341-366.
- Gould, D., Tuffey, S., Udry, E. & Loehr, J. (1997). Burnout in competitive junior tennis players: III. Individual differences in the burnout experience. *The Sport Psychologist*, 11(3). 256–276.
- Gould, D., Udry, E., Tuffey, S. & Loehr, J. 1996. Burnout in competitive junior tennis players: I. A quantitative psychological assessment. *The Sport Psychologist*, 10(4), 322–340.
- Groves, R. M., Fowler, F. J. Jr., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E. & Tourangeau, R. (2004). *Survey Methodology*. J. Wiley.

Grønmo, S. (2023, 16. januar). *Kvantitativ metode*. Store norske leksikon.

https://snl.no/kvantitativ_metode

Gustafsson, H., Madigan, D. J. & Lundkvist, E. (2018). Burnout in Athletes. I R. Fuchs & M. Gerber (Red.), *Handbuch Stressregulation und Sport* (s. 489–504). Berlin: Springer.

Gustafsson, H., DeFreese, J. D. & Madigan, D. J. (2017). Athlete burnout: review and recommendations. *Current opinion in psychology*, 16, 109-113.

Gustafsson, H., Hancock, D. J. & Côté, J. (2014). Describing citation structures in sport burnout literature: A citation network analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(6), 620-626.

Gustafsson, H., Hassmén, P., Kenttä, G. & Johansson, M. (2008). A qualitative analysis of burnout in elite Swedish athletes. *Psychology of sport and exercise*, 9(6), 800-816.

Gustafsson, H., Kenttä, G. & Hassmén, P. (2011). Athlete burnout: An intergrated model and future research directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 4, 3-24.

Gustafsson, H., Kenttä, G., Hassmén, P. & Lundqvist, C. (2007). Prevalence of burnout in competitive adolescent athletes. *The sport psychologist*, 21, 21-37.

Gustafsson, H., Kenttä, G., Hassmén, P., Lundqvist, C., & Durand-Bush, N. (2007). The process of burnout: a multiple case study of three elite endurance athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 38, 388-416.

Gustafsson, H., Lundkvist, E., Podlog, L. & Lundqvist, C. (2016). Conceptual confusion and potential advances in athlete burnout research. *Perceptual and motor skills*, 123(3), 784-791.

Gustafsson, H., Skoog, T., Davis, P., Kenttä, G. & Haberl, P. (2015). Mindfulness and its relationship with perceived stress, affect, and burnout in elite junior athletes. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 9(3), 263-281.

Hanton, S., Fletcher, D. & Coughlan, G. (2005). Stress in elite sport performers: A comparative study of competitive and organizational stressors. *Journal of Sports Sciences*, 23(10), 1129–1141.

Harlick, M. & McKenzie, A. (2000). Burnout in junior tennis: A research report. *New Zealand Journal of Sport Medicine*, 28(2) 36–39.

Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organization. The social identity approach*. SAGE Publication.

Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2020). *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence, and Power* (2. utg.). Routledge.

Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*. Routledge.

Hassmén, P., Keegan, R. & Piggott, D. (2016). *Rethinking Sport and Exercise Psychology Research: Past, Present and Future*. Springer.

Hater, J. J., & Bass, B. M. (1988). Superiors' evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 73, 695- 702.

Hellevik, O. (2015, 18. mai). *Spørreundersøkelser*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/metoder/sporreundersokelser/>

Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.

Hill, A. P. & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269–288.

Hobman, E. V., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Tang, R. L. (2009). Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support. *Applied Psychology*, 58(2), 233-256.

Hodge, K., Lonsdale, C., & Ng, J. Y. (2008). Burnout in elite rugby: Relationships with basic psychological needs fulfilment. *Journal of Sports Sciences*, 26(8), 835-844.

Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk* (3.utg.). Tano Ascheoug.
Horn, T. S. (2019). Examining the impact of coaches' feedback patterns on the psychosocial well-being of youth sport athletes. *Kinesiology Review*, 8(3), 244-251.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. I R. H. Hoyle (Red.), *Structural equation modelling: Concepts, issues an applications* (s. 76-99). Sage Publications, Inc.

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, 1-55.

Høigaard, R. (2016). Om å skape gode grupper i ungdomskolen. I A. Wallinus-Rinne (Red.), *Ungdomstreneren*, (s. 113-127). Akilles.

Høigaard, R. (2020). *Gruppedynamikk og ledelse i idrett*. Cappelen Damm akademisk.

Høigaard, R. & Haugen, T. (in progress). The development and initial validation of the Destructive Sport Behaviour Questionnaire.

Høigaard, R., Boen, F., De Cuyper, B. & Peters, D. M. (2013). Team identification reduces social loafing and promotes social laboring in cycling. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 25, 33-40.

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.

Ilgén, D. & Davis, C. (2000). Bearing bad news: Reactions to negative performance feedback. *Applied Psychology*, 49(3), 550-565.

Isoard-Gauthier, S., Guillet-Descas, E. & Gustafsson, H. (2016). Athlete Burnout and the Risk of Dropout Among Young Elite Handball Players. *The sport psychologist*, 30(2), 123-130.

Isoard-Gauthier, S., Trouilloud, D., Gustafsson, H. & Guillet-Descas, E. (2016). Associations between the perceived quality of the coach–athlete relationship and athlete burnout: An examination of the mediating role of achievement goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 210-217.

Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (4. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Johannesen, A. & Tufte, P. A. (2002). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag.

Jones, I. (2015). *Research methods for sports studies* (3. utg.). Routledge.

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.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L. & Barling, J. (2005), Poor leadership. I J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Red.), *Handbook of work stress* (s. 89-112). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kile, S. M. (1990). *Helsefarleg leierskap (Health endangering leadership)*. Bergen, Norway: Universitetet i Bergen.

Kirby, S., Greaves, L. & Hankivsky, O. 2000. *The dome of silence: Sexual harassment and abuse in sport*. Fernwood Publishing.

Kleven, T. A., Tveit, K. & Hjordemaal, F. (2011). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode: En hjelp til kritisk tolking og vurdering*. Unipub.

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.

Kristiansen, E. & Berntsen, H. (2021). *Idrettspsykologi: motivasjon, ledelse og prestasjon*. Universitetsforlaget.

Kristiansen, E., Murphy, D. & Roberts, G. C. (2012). Organizational Stress and Coping in U.S. Professional Soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(2), 207-223.

Krug, H., Haslam, S. A., Otto, K., Safi, G., & Steffens, N. K. (2021). Doing it for the team: Soccer coaches' identity leadership predicts players' effort, turnover intentions, and performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 55, 101947.

Kvamme, O. J., Mainz, J., Helin, A., Ribacke, M., Olesen, F., & Hjortdahl, P. (1998). Oversettelse av spørreskjema. *Nord Med*, 113, 363.

Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Fagbokforlaget.

Lemyre, P. N., Hall, H. K. & Roberts, G. C. (2008). A social cognitive approach to burnout in elite athletes. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 18(2), 221-234.

Lemyre, P. N., Roberts, G. C. & Stray-Gundersen, J. (2007). Motivation, overtraining, and burnout: Can self-determination predict overtraining and burnout in elite athletes? *European Journal of Sport Science*, 7(2), 115–126.

Lemyre, P. N., Treasure, D. C. & Roberts, G. C. (2006). Influence of variability in motivation and affect on elite athlete burnout susceptibility. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 32–48.

Lipman-Blumen, J. (2005). *The allure of toxic leaders. Why we follow destructive bosses and corrupt politicians — and how we can survive them*. Oxford University Press.

Lonsdale, C., Hodge, K., & Rose, E. (2009). Athlete burnout in elite sport: A self-determination perspective. *Journal of sports sciences*, 27(8), 785-795.

Lundkvist, E., Gustafsson, H., Davis, P. A., Holmström, S., Lemyre, N. & Ivarsson, A. (2018). The temporal relations across burnout dimensions in athletes. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 28(3), 1215-1226.

Mackey, J. D., Ellen, 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.

Madigan, D. J., Olsson, L. F., Hill, A. P. & Curran, T. (2022). Athlete Burnout Symptoms are Increasing: A Cross-Temporal Meta-Analysis of Average Levels From 1997-2019. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-16.

Madigan, D. J., Rumbold, J. L., Gerber, M., & Nicholls, A. R. (2020). Coping tendencies and changes in athlete burnout over time. *Psychology of Sport and Exercise*, 48, 101666.

Marsh, H. W. (2007). Application of confirmatory factor analysis and structural equation modeling in sport and exercise psychology. I G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., s. 774–798). Wiley.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.

Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. I Professional burnout: *Recent developments in theory and research*. (s. 1-16). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353.
- Mellano, K. T., Horn, T. S., & Mann, M. (2022). Examining links between coaching behaviors and collegiate athletes' burnout levels using a longitudinal approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 61, 102189.
- Miller, A. J., Slater, M. J. & Turner, M. J. (2020). Coach identity leadership behaviours are positively associated with athlete resource appraisals: The mediating roles of relational and group identification. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101755.
- Morgan, P. B., Fletcher, D. & Sarkar, M. (2017). Recent developments in team resilience research in elite sport. *Current Opinion in Psychology*, 16, 159-164.
- Namie, G. & Namie, R. (2000). *The bully at work. What you can do to stop the hurt and reclaim the dignity on the job*. Sourcebooks, Inc.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership theory and practice* (7. utg.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Pacewicz, C. E., Mellano, K. T. & Smith, A. L. (2019). A meta-analytic review of the relationship between social constructs and athlete burnout. *Psychology of Sport and Exercise*, 43, 155-164.
- Padilla, A., Hogan, R. & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The leadership quarterly*, 18(3), 176-194.

Polit, D. F. & Beck, C. T. (2018). *Essentials of Nursing Research: appraising evidence for nursing practice* (9. utg.). Wolters Kluwer Health.

Powers, S., Judge, L. W., & Makela, C. (2016). An investigation of destructive leadership in a division I intercollegiate athletic department: Follower perceptions and reactions. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(3), 297-311.

Price, M. S. & Weiss, M. R. (2000). Relationships among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes' Psychological Responses. *The sport psychologist*, 14(4), 391-409.

Raedeke, T. D. (1997). Is athlete burnout more than just stress? A sport commitment perspective. *Journal of sport and exercise psychology*, 19(4), 396-417.

Raedeke, T. D. & Smith, A. L. (2001). Development and preliminary validation of an athlete burnout measure. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 23(4), 281-306.

Raedeke, T. D. & Smith, A. L. (2009). Athlete Burnout Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*.

Raedeke, T. D., Lunney, K. & Venables, K. (2002). Understanding athlete burnout: Coach perspectives. *Journal of Sport Behavior*, 25(2), 181-206.

Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3.utg.). Fagbokforlaget.

Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4.utg.). Fagbokforlaget.

Ringdal, K. & Wiborg, Ø. (2017). *Lær deg Stata: innføring i statistisk dataanalyse*. Fagbokforlaget.

Roxas, A. S., & Ridinger, L. L. (2016). Relationships of coaching behaviors to student-athlete well-being. *Higher education politics & economics*, 2, 95-109.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.

Sandbakk, Ø., Pedersen, T. & Moen, F. (2019). Den norske toppidrettsmodellen - Organisering og arbeidsform. I S. A. Sæther (Red.), *Idrettsvitenskap: perspektiver og praksis* (s.149-168). Oslo: Universitetsforlaget.

Satorra, A., & Bentler, P. M. (1994). Corrections to test statistics and standard errors in covariance structure analysis.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study research and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychology & Health*, 16(5), 565-582.

Schilling, J. (2009). From ineffectiveness to destruction: A qualitative study on the meaning of negative leadership. *Leadership*, 5, 102-128.

Schmidt, G. W. & Stein, G. L. (1991). Sport commitment: A model integrating enjoyment, dropout and burnout. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13(3), 254–265.

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, 138-158.

Seifried, C. (2018). The use of sport in North Korea: An illustrative case of megalomania as a style of destructive leadership. *Journal of Contemporary Athletics* 12(3), 189-207.

Silva, J. M. (1990). An analysis of the training stress syndrome in competitive athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 5-20.

Skog, O. J. (2017). Å forklare sosiale fenomener: en regresjonsbasert tilnærming (2. utg.). Gyldendal akademisk.

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S. & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of occupational health psychology, 12*, 80-92.

Skogstad, A., Aasland, M. S., Nielsen, M. B., Hetland, J., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2014). The Relative Effects of Constructive, Laissez-Faire, and Tyrannical Leadership on Subordinate Job Satisfaction: Results From Two Prospective and Representative Studies. *Zeitschrift für Psychologie, 222*(4), 221-232.

Slater, M. J. & Barker, J. B. (2019). Doing social identity leadership: Exploring the efficacy of an identity leadership intervention on perceived leadership and mobilization in elite disability soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 31*, 65-86.

Smith, R. E. (1986). Toward a Cognitive-Affective Model of Athletic Burnout. *Journal of sport psychology, 8*, 36-50.

Staff, A. (2015, 23. juni). *Bias*. De nasjonale forskningsetiske komiteene.

<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/uavhengighet/bias/>

Stambulova, N. 2009. "Talent development in sport: Career transitions perspectives". I *Psychology of Excellence*, Edited by: Tsung-Min Hung, E. and Lidor, R. 63–73. Morgantown, WV: ISSP publication.

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.

- Stevens, M., Rees, T., Coffee, P., Haslam, S. A., Steffens, N. K. & Polman, R. (2018). Leaders promote attendance in sport and exercise sessions by fostering social identity. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 28(9), 2100-2108.
- Stirling, A. E. & Kerr, G. A. (2008). Defining and categorizing emotional abuse in sport. *European Journal of Sport Science*, 8(4), 173-181.
- Stirling, A. E., & Kerr, G. A. (2013). The perceived effects of elite athletes' experiences of emotional abuse in the coach–athlete relationship. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 87-100.
- Svartdal, F. & Eikeseth, S. (2010). *Anvendt atferdsanalyse: Teori og praksis* (2.utg.). Gyldendal Akademisk.
- Swann, C., Moran, A. & Piggott, D. (2015). Defining elite athletes: Issues in the study of expert performance in sport psychology. *Psychology of Sport and Exercise*, 16, 3-14.
- Sæther, S. A. (2017). *De norske fotballtalentene - hvem lykkes og hvorfor?* Universitetsforlaget.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.
- Teixeira, P. J., Carraça, E. V., Markland, D., Silva, M. N. & Ryan, R. M. (2012). Exercise, physical activity, and self-determination theory: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9, 1.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Thomas, J. R., Silverman, S. J., & Nelson, J. K. (2005). *Research methods in physical activity* (5. utg.). Champaign, Ill: Human Kinetics.

Udry, E., Gould, D., Bridges, D. & Tuffey, S. (1997). People helping people? Examining the social ties of athletes coping with burnout and injury stress. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 19*(4), 368-395.

van Dick, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Kerschreiter, R., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Dumont, K., Epitropaki, O., Fransen, K., Giessner, S., González, R., Kark, R., Lipponen, J., Markovits, Y., Monzani, L., Orosz, G., Pandey, D., Roland-Lévy, C., Schuh, S., ... Sekiguchi, T. (2018). Identity leadership going global: Validation of the identity Leadership inventory across 20 countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(4). 697-728.

Vealey, R. S., Armstrong, L., Comar, W. & Greenleaf, C. A. (1998). Influence of perceived coaching behaviors on burnout and competitive anxiety in female college athletes. *Journal of Applied Sport Psychology, 10*(2), 297-318.

Wang, X. & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest, 158*, 65-71.

Weinberg, R. S. & Gould, D. (2015). *Foundations of sport and exercise psychology* (6. utg.). Champaign, Ill: Human Kinetics.

Weinberg, R. S. & Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology* (7. utg.). Champaign, IL: Human Kinetics.

Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. I M. Zanna (Red.), *Advances in Experimental Social Psychology*. (41, s. 279–314). New York, NY: Academic Press.

Wu, T. Y., & Hu, C. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion. *Group & Organization Management, 34*, 143–169.

Zadro, L., & Gonsalkorale, K. (2014). Sources of ostracism: The nature and consequences of excluding and ignoring others. *Current Directions in Psychological Science, 23*(2), 93-97.

Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of Management*, 21(2), 438-452.

Vedlegg

Vedlegg 1: Samtykkeskjema

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 skrevet 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 GDPR er å fremskaffe ny og nyansert kunnskap om ulike gruppedynamiske forhold. GDPR 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 personvernregelverket.

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 personvernregelverket.

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

Vedlegg 2: Vurdering av spørreskjema

Vurdering

| Referansenummer | Type | Dato |
|-----------------|----------|------------|
| 899168 | Standard | 15.11.2022 |

Prosjekttittel
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 nye uforønlige formål

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/63492ea3-a903-4cff-9065-7c20d7b5d4c5>

1/2

Behandles ut nye, endringer i formen

- 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!

Vedlegg 3: Spørreskjema

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 41474163 e-post: rune.hoigaard@uia.no | Professor Universitetet i Agder Fakultet for helse og idrett Serviceboks 422 4602 Kristiansand Tlf 90207709 e-post: tommy.haugen@uia.no | Førsteamanuensis, NTNU Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap 7491 Trondheim. Tlf 92011842 e-post: stigarve@ntnu.no | Professor University of Worcester School of Allied Health & Community Henwick 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

De følgende spørsmålene er om det å være en del av laget

| 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 ivare tatt 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 synde bukk 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 selvilde. | 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 ondsinnet 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 aviser 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 | |
| ...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 foregangseksempler som gruppelem | 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 gruppelemskap | 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 gruppelemmene | 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 gruppestrukturer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

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

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

| Hvor ofte opplever du det følgende? | Nesten aldri | Sjelden | Iblant | Ofte | 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 fremgangsrik 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 fremgangsrik i min idrett | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Jeg har negative følelser i forbindelse med min deltakelse i idrett | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Energinivå | Nesten aldri | Sjelden | Av og til | Ofte | 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 | | Nøytral | | | | Helt enig |
|---|------------|---|---------|---|---|---|-----------|
| Når jeg mislykkes begynner jeg å tvile på talentet mitt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Når jeg mislykkes ødelegger det mine fremtidsplaner | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Når jeg ikke lykkes blir folk mindre interessert i meg | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Når jeg mislykkes blir personer som er viktige for meg skuffet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Når jeg mislykkes blir jeg bekymret for hva andre tenker om meg | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |