

Team tillit i lagidrett

SUKANYA SARASIRI LUND

VEILEDER

Rune Høigaard

Universitetet i Agder, 2024

Fakultet for Helse- og idrettsvitenskap

Institutt for Idrettsvitenskap og kroppsøving

Master

Sammenheng

Målet med denne kvalitative studien var å undersøke om team tillit i en idrettskontekst, med problemstillingene 1) hvordan beskriver lagidrettsutøvere team tillit og 2) hva er forutsetningene for team tillit. Utvalget bestod av utøvere som konkurrerte i ulike lagidrett, som fotball, håndball, badminton og troppsturn. Totalt deltok 17 utøvere (9 menn og 8 kvinner) i prosjektet. Utøverne konkurrerte på regionalt, nasjonalt eller internasjonalt nivå i sine respektive idretter. Datainnsamlingen for prosjektet ble gjennomført med en semistrukturert intervju og tematisk analyse av Braun & Clarke som ble benyttet i analyseprosessen av dataene. Resultatene indikerte at teammedlemmene oppfattet team tillit som karakteristika som var knyttet til oppgave og team-relatert aspekter. I tillegg viste kognitive og affektive baserte tillit til å være vurderingsgrunnlag for troverdighet mellom teammedlemmene. Karakteristikaene som teammedlemmene opplevde som troverdighet viste å være komplekst sammensatt av mange ulike faktorer. Forutsetningene for team tillit viste å være faktorene kompetanse, velvilje, integritet, forutsigbarhet og lagmiljø. Dette er noe vi finner igjen i arbeidet til Mayer et al. (1995) som utforsker faktorer for opplevd troverdighet i den integrative modellen og Breuer et al. (2020) som utvider denne modellen inn mot team kontekst.

Nøkkelord: team tillit, lagidrett, intrateam, mellommenneskelig, kognitivt og affektiv tillit

Summary

The aim of this qualitative study was to investigate team trust in a sports context, with the issues 1) how do athletes describe team trust and 2) what are precursors for team trust. The selection consisted of athletes who competed in various team sports such as football, handball, badminton and team gymnastics. A total of 17 athletes, consisting of 9 men and 8 women who participated in this study. The athletes competed on regional, national or at international level in their respective sports. The data collection for this project was carried out with a semi-structured interview and thematic analysis by Braun & Clarke which was used to analyse data. The results indicated that team members perceived team trust as characteristics that were linked to task and team-related aspects. In addition, cognitive and affective based trust proved to be the basis for assessment of credibility between team members. Characteristics that team members experienced in team composed of many different factors. The prerequisites for team trust turned out to be the factors competence, benevolence, integrity, predictability and team environment. These factors are explored in the integrative model of trust by Mayer et al. (1995), and where Breuer et al. (2020) extend this model into team context.

Key words: Team trust, team sports, intrateam, interpersonal, cognitive and affective trust

Forord

Kjære leser,

Denne masteroppgaven i idrettsvitenskap markerer arbeidet på slutten av det akademiske løpet. Først vil jeg takke min veileder Rune Høigaard, din kompetanse og støtte har vært en trygghet i denne prosessen, og ikke minst en god motivator og veiledningen din som har vært viktig for fremgangen i denne oppgaven.

Jeg vil takke alle respondenter som deltok i denne studien, kunnskapen som dere har bidratt med har gjort det mulig for gjennomføringen av denne oppgaven.

Videre håper jeg at denne oppgaven vil være til interesse og nyttig ressurs for alle som er interessert i idrett og psykologiske aspekter i lagidrett og hvordan dette har en påvirkning på team prestasjon, og håper at oppgaven vil bidra til å øke kunnskapen innenfor dette fagfeltet.

Kristiansand, mai 2024

Sukanya Sarasiri Lund

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Summary	3
Forord	4
1.0 Introduksjon	7
1.1 Hensikten med studien	8
1.2 Oppbyggingen av denne oppgaven	8
2.0 Teoretisk rammeverk	10
2.1 Dyadisk relasjon.....	11
2.2 Intrateam tillit.....	11
2.3 Den integrative modellen for tillit	13
2.4 Synonyme begreper til tillit	13
2.5 Tilbøyelighet hos tillitsgiver.....	14
2.6 Karakteristika ved tillitstaker	15
2.6.1 Kompetanse.....	15
2.6.2 Velvilje	15
2.6.3 Integritet.....	15
2.7 Risikotaking	17
2.8 Tillit i lagidrett.....	19
2.9 Problemstilling.....	20
3.0 Metode.....	21
3.1 Vitenskapelig forankring	21
3.2 Kvalitativ metode.....	22
3.3 Utvalg.....	23
3.4 Prosedyre.....	24
3.5 Intervjuguide	24
3.6 Tematisk analyse.....	25
3.7 Troverdighet.....	26
3.8 Forskningsetiske betraktninger.....	27
4.0 Resultat	29
4.1 Kompetanse.....	29
4.2 Velvilje.....	32
4.3 Forutsigbarhet	33
4.4 Integritet	34
4.5 Lagmiljø.....	35
5.0 Diskusjon	37
5.1 Hvordan beskriver lagidrettsutøverne team tillit?.....	37

<i>5.2 Forutsetninger for team tillit</i>	40
6.0 Metodediskusjon	46
7.0 Konklusjon	48
8.0 Litteraturliste	49
9.0 Vedlegg	57
<i>9.1 Informasjonsskriv og samtykkeskjema</i>	57
<i>9.2 Intervjuguide</i>	59
<i>9.3 Meldeskjema-sikt</i>	62

1.0 Introduksjon

Teams eller grupper er svært utbredt innen idrettslig aktiviteter og involvere et mangfoldig av deltakere i ulike alder (Eys & Brawley, 2018). Et team kan defineres som en gruppe med to eller flere individer som eksisterer for å utføre relevant arbeidsoppgaver, har et felles mål og samhandle sosialt (Kozlowski & Bell, 2003). Idrettslag er dynamisk, komplekse og svært gjensidig avhengige team som krever koordinering på ulike nivåer. Idretter som fotball, volleyball, basketball og dobbel tennis er noen eksempler på lagidretter (Katz & Koenig, 2001). Idrettslag betraktes som dynamiske basert på raskt tempo i et miljø som stadig er i endring. Dette krever en høy grad av tilpasningsevne i strategier og atferd i forhold til motstanderlaget. Prosessene i et slikt team er komplekse fordi de involvere ulike typer av oppgaver. En utøver må være i stand til å utføre en spesifikk handling, men og ha evnen til å forutsi motstanderens handlinger. I tillegg til å være dynamisk og komplekse er teammedlemmene svært gjensidig avhengige av hverandre (Reimer et al., 2006). Ettersom nivået av gjensidig avhengighet øker, blir evnen til å koordinere laget som en helhet kritisk for teamprestasjon (Eccles & Tenenbaum, 2004; Giske et al., 2015). Idrettslig prestasjoner styres av ulike variabler som fysiologiske, psykologiske, samt ferdigheter og taktiske faktorer (Glazier, 2017). Mye av forskning er gjort for å forstå gruppedynamisk forhold i lagidrett som kohesjon (Eys & Brawley, 2018) kollektiv effektivitet og rolletvetydighet (Høigaard et al., 2010). Et aspekt som i flere år har vært i fokus innenfor organisasjons kontekster og gruppedynamiske forskning er tillit, dett er avgjørende for at arbeidsforholdet skal fungere effektivt (Costa et al., 2018) samt er dette en integrert del i teamarbeid (De Vries, 1999). Tillit fremmer blant annet teamkoordinering (Costa & Anderson, 2011) motivasjon og redusere behovet for kontroll og overvåking av arbeidsoppgaver. Dette øker teammedlemmers evne til å konfrontere problemer som er relatert til prestasjon (Dirks, 1999). Et fenomen som i mindre grad er undersøkt i en idretts-kontekst er team tillit (Raue et al., 2021).

Innenfor idrettsforskning er transformasjonsledelse mye brukt for å forbedre forholdet mellom treneratferd og utøvere, hvor forholdet mellom en trener og utøver har en påvirkning på idrettsutøvere og relasjonsnivået til treneren (Roberta & Seiler, 2006). Trenerens lederstil, lidenskap og følelsesmessige håndtering kan ha både en positiv og negativ påvirkning på denne relasjonen (Lee et al., 2023). Kohesjon er relatert til tendensen til en gruppe til å holde sammen, hvor team tillit er antatt til å være en viktig faktor til å påvirke forholdet mellom transformasjonsledelse og kohesjon (Kao et al., 2019). En delt mental modell representerer en

felles forståelse mellom teammedlemmene hvor dette vil være et viktig element i gruppemiljøet blant teammedlemmene (Mohammed & Dumville, 2001). Mentale modeller representere kunnskapstrukturer som oppstår fra individer som mentale tankeprosesser (Mathieu et al., 2005).

Tillit er en økende felt innen forskning om hvordan tillit påvirker gruppeprosesser (Feitosa et al., 2020; Fulmer & Gelfand, 2012). Mye forskning har undersøkt dyadiske relasjoner mellom teammedlemmer og hvordan dette påvirker prestasjonene i et team (Dirks & Ferrin, 2002). Videre ha tidligere studier fokusert på hvordan tillit påvirker teamprestasjon og nødvendigheten for tillit for et vellykket lederskap (Dirks & De Jong, 2022; Raue et al., 2021). Samlet sett har tillit vist å forbedre relasjoner mellom teammedlemmer og øker gruppens evne til å samarbeide i organisasjonskontekst (Colquitt et al., 2007; Mayer et al., 1995; McAllister, 1995). Innenfor idrettslig kontekst er det mye forskning som er gjort på å forstå gruppedynamiske forhold som kohesjon (Beal et al., 2003; DeOrtentiis et al., 2013; Eys & Brawley, 2018) coaching (Kao et al., 2017) og transformasjonsledelse (Bormann & Rowold, 2016; Dirks, 2000). Tillitsforskning innenfor idrett har fokusert på trener-utøver relasjon. Imidlertid er team tillit mellom teammedlemmer lite undersøkt, spesielt hvordan de ulike karakteristika, holdninger, styrke og svakheter og deres oppfatning av hverandre leder til teamprestasjon (Kao et al., 2017; Raue et al., 2021)

1.1 Hensikten med studien

For effektiv teamfungering er teammedlemmene svært gjensidig avhengige av hverandre samt krever dette en høy grad av koordinering som lag. Tillit er en viktig faktor for teamfungering i alle grupper og team. Imidlertid er det manglende forskning om team tillit i lagidrett. Fokuset i denne oppgaven er derfor å undersøke og utforske tillit i team innenfor lagidrett. For å undersøke om dette teamet tar oppgaven for seg følgende problemstillinger 1) Hvordan beskriver lagidrettsutøvere team tillit? 2) Hva er forutsetningene for team tillit.

1.2 Oppbyggingen av denne oppgaven

Først presenteres det teoretiske grunnlaget og en gjennomgang av relevant litteratur knyttet til tillit og team tillit. Dette innebærer å gi en oversikt over tillit og tillits definisjoner i generelt, etterfulgt av en oversikt over team tillit i team. Jeg vil så avslutningsvis presentere forskning som er gjort innenfor idrettskontekst. Deretter følger oppgavens metodedel, med en utdyping

av det metodiske tilnærming, oversikt over utvalget, prosedyre og data innsamling. Så kommer et resultat kapittel etterfulgt av et diskusjonskapittel som løfter frem oppgavens bidrag og implikasjoner for teori og praksis, etterfulgt av begrensinger og forslag til fremsitidig forskning til slutt konklusjoner, litteraturliste og tilhørende vedlegg.

2.0 Teoretisk rammeverk

Tillit er viktig i alle type team (Jarvenpaa et al., 1998) og er en nøkkelfaktor som bidrar til effektiv kommunikasjon og samarbeid som er en fundamental egenskap innen enhver team (Costa & Anderson, 2011). Tillit mellom teammedlemmene er med på å vedlikeholde, reparere og øke sosiale relasjoner på arbeidsplassen (Dirks & De Jong, 2022) samt har dette blitt assosiert med et bredt spekter av fordelaktig resultater i team (Costa et al., 2018). Tillit til en person innebærer forventinger om at deres interesse skal beskyttes og fremmes av dem de stoler på. Dette vil si at de er trygge på å dele negative personlig informasjon, informasjonsdeling men og forberedt på å overse tilsynelatende brudd på tillitsforhold (Lewicki et al., 1998). Ifølge Good (1988) er tillit og basert på forventinger om hvordan en annen part vil oppføre seg basert på individets nåværende implisitt og eksplisitte påstander. Et av de mest anvendte sitering av tillit er:

“The willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party” (Mayer et al., 1995, s. 712).

Tillit er en fremtredende faktor for effektivitet i mange forhold, blant annet mellom to parter eller medlemmer i et team. Tillit forenkler mellommenneskelig relasjoner mellom individer, mens mistillit fremkaller avvisning og defensiv atferd (Zand, 1972). Tillit oppstår i interaksjoner mellom to eller flere spesifikke parter som påtar seg rollene tillitsgiver og tillitstaker. Parten som (tillitsgiver) forlenger tilliten til andre parten, mens (tillitstaker) er parten som skal stoles på (Dirks & De Jong, 2022). I Mayer og kollegas. (1995) definisjon av tillit innebærer sårbarhet at det er noe viktig som kan gå tapt, å gjøre seg selv sårbar er det samme som å ta en risiko. Tillit er ikke nødvendigvis risiko i seg selv men heller en vilje til å ta en risiko (Mayer et al., 1995, s. 712). Hvordan risiko har en sammenheng med tillit vil bli utforsket senere i oppgaven.

2.1 Dyadisk relasjon

Mellommenneskelig tillit kan defineres som en psykologisk tilstand hos individer som involvere positive forventinger til andres intensjoner (Rousseau et al., 1998). Dette omhandler i hvilken grad en person er trygg på og er villig til å handle på grunnlag av andre partens atferd (De Jong et al., 2016). Mellommenneskelig tillit oppstår mellom to parter, tillitsgiver og tillitstaker. Dette refereres som en dyadisk konstruksjon mellom to individer (Costa & Anderson, 2011). Ifølge McAllister (1995) kan en skille mellom kognitiv og affektiv-tillit. Kognitivt-drevet tillit er når individer selv velger hvem de vil stole på og i hvilke omstendigheter, dette er basert på individets oppfattelse av hva som er fornuftig. De kognitive prosessene relateres til informasjonen som er tilgjengelig om tillittakerens (Costa et al., 2018). Affektiv tillit er de emosjonelle relasjonene som oppstår mellom individer. De emosjonelle investeringene i en tillitsrelasjon involvere uttrykk av omsorg og bekymringer for andre parten i håp om at disse følelsene vil bli gjengjeldt. De følelsesmessige båndene som dannes mellom individene kan gi grunnlaget for tillit (McAllister, 1995). Oppsummert er kognitiv basert tillit evaluering av troverdigheten av integritet og kompetanse av en part, mens affektiv omhandler emosjonelle engasjement ovenfor andre parten (Costa et al., 2018).

2.2 Intrateam tillit

Intrateam tillit er en felles forståelse eller delte oppfatninger av tillit mellom alle teammedlemmene. Dette refereres som tillit på høyere nivå. Oppfatningene av tillit på individ nivå bygger grunnlaget for tillit som konstrueres på teamnivå. De individuelle oppfatningene antas å komme naturlig gjennom sosiale prosesser mellom teammedlemmer. Sosial kategorisering er prosessen med å plassere seg selv eller andre i en sosial kategori ut i fra kjønn, rase eller yrke. Dette har en påvirkning for hvordan tilliten utvikles gjennom stereotyping av individer. Dette fungerer som en kognitiv snarvei hvor dette tillater at folk stoler på tidligere trosoppfatninger foran innkommende informasjon om teammedlemmene (Fulmer & Gelfand, 2012; Williams, 2001). Dette gjør at tillit noen ganger kan raskt etableres basert på teammedlemmers personlighetstyper, stereotyper og innledende interaksjoner. Noen individer er mer tilbøyelig for tillit på grunn av deres personligheter. Andre benytter stereotypi og observasjon av atferd for å vurdere deres troverdighet (Ford et al., 2017). Sosiale likheter mellom individer kan bidra til tillitsutviklingen. Grupper med individer som har lignende fundamentale karakteristika som etnisk bakgrunn kan ha en fordel fremfor en

mangfoldig gruppe og deres evne til å skape og opprettholde tillitsfulle arbeidsrelasjoner (McAllister, 1995).

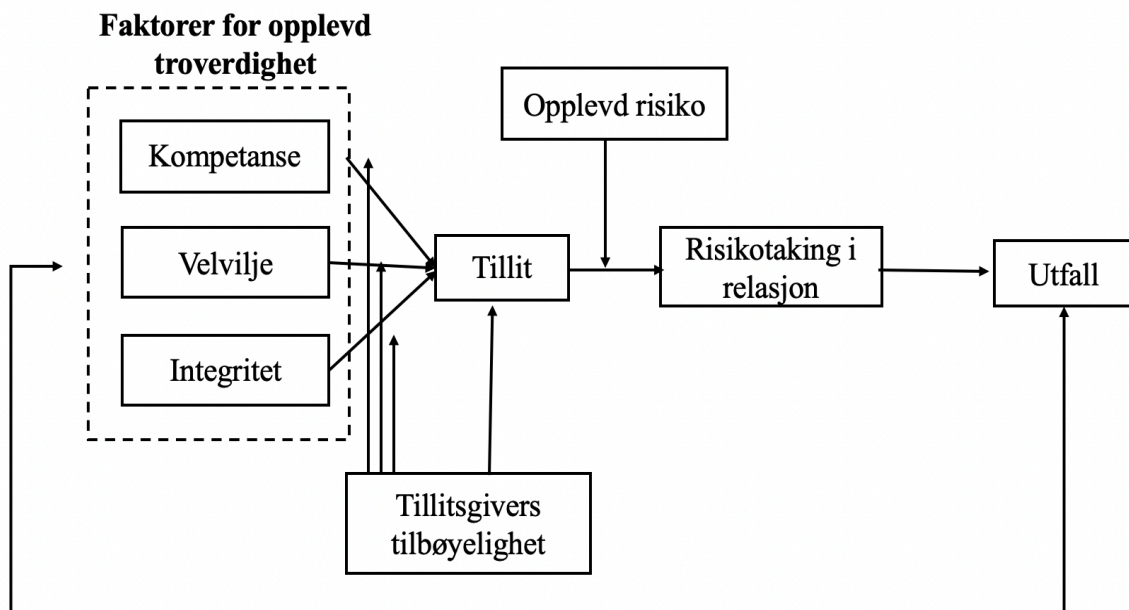
Team tillit er flerdimensjonal og multikonstruksjon som innebærer at team tillit er komplekst sammensatt av mange faktorer. Med at tillit er flerdimensjonal kan dette oppstå på ulike nivåer (individ, team og organisasjon) dette er kritisk at forskere presisere i litteraturen hvilket nivå tillit blir definert (Fulmer & Gelfand, 2012). I den aktuelle oppgaven blir tillit konseptualisert på teamnivå, men at tillit og kan oppstå både på individ og organisasjons nivå (Feitosa et al., 2020). I tråd med dette blir team tillit konseptualisert fra tidligere definisjoner av Breuer et al. (2020) som konseptualisere team tillit som følgende:

“Team trust is defined as the shared willingness of the team members to be vulnerable to the actions of the other team members based on the shared expectation that the other team members will perform particular actions that are important to the team, irrespective of the ability to monitor or control the other team members” (Breuer et al., 2020).

Tillit blir sett på som en dynamisk faktor som gradvis utvikles ut fra mellommenneskelig interaksjoner og gruppedynamikk (De Vries, 1999). De individuelle oppfatningene som oppstår er viktig for det som konstrueres på et høyere nivå. Mellommenneskelig tillit som oppstår på et lavere nivå danner grunnlaget for det som oppstår på teamnivå (Costa et al., 2018). De individuelle oppfatningene tar tid før det konstrueres på teamnivå og at tilliten endres over tid. Team tillit blir derfor og sett på som en dynamisk og fremvoksende tilstand på teamnivå hvor teammedlemmene tror på hverandres kompetanse og er villig til å være sårbare utover oppgaverelaterte problemer (Feitosa et al., 2020). Et team med høy grad av tillit er mer effektive, fokusert på oppgaven, optimistiske og setter ofte i gang interaksjoner og gir mer innholdsrike produktive tilbakemeldinger. Dersom grunnlaget av tillit ikke er tilstede er det mer sannsynlig at teammedlemmene unngår slike interaksjoner og prosesser for å beskytte seg mot opplevd sårbarhet for handlingene av andre teammedlemmer. Dette hemmer deres prestasjoner som et team (De Jong et al., 2016; Jones & George, 1998).

2.3 Den integrative modellen for tillit

I den integrative modellen for organisatorisk tillit av Mayer et al. (1995) fokusere modellen på mellommenneskelig tillit på individ nivå mellom tillitsgiver og tillitstaker. Videre tar den integrative modelle for hvordan risiko henger sammen med tillit, denne modellen utforsker dermed dyadisk tillit i risikotakingssituasjoner, samt hvilket utfall dette har for konteksten og langsiktig utvikling av tillit.



Figur 1. Bearbeidet fra “*The integrative model of organizational trust*”, Mayer et al., 1995. The Academy of Management Review (<https://doi.org/10.2307/258792>), Copyright 1995, Academy of Management Review.

Ettersom Mayer og kollegaer (1995) har flere begreper blitt brukt synonymt med tillit, dette har ført til uklarhet om hva tillit egentlig er. Blant disse begrepene er samarbeid, selvtillit og forutsigbarhet. I kommende avsnitt vil det først bli sett nærmere på hvordan tillit skiller seg fra disse begrepene.

2.4 Synonyme begreper til tillit

Flere begreper har blitt brukt synonymt med tillit, blant disse er faktorer som samarbeid, selvtillit og forutsigbarhet. Tillit og samarbeid blir brukt synonymt om hverandre, det er viktig å skille mellom disse faktorene fordi samarbeid kan oppstå selv om partene i teamet ikke

stoler på hverandre. Selv om tillit kan føre til kooperative atferd er ikke tillit en nødvendig faktor for at samarbeid skal oppstå hvor samarbeid ikke setter en part i risiko. For eksempel kan samarbeid oppstå mellom teammedlemmer på bakgrunn av en overordna makt som en leder i teamet. Slike kontrollmekanismer og mangel på tilgjengelig alternativer kan føre til samarbeid mellom teammedlemmene selv om dette utelukker tillit. Det mangler forøvrigt opplevd risiko mellom teammedlemmene. Et begrep som har vært et uklart skille fra tillit i litteraturen er selvtillit. For eksempel har tillit blitt assosiert med årsaken til hvorfor en part vil stole på en annen part er på grunn av fordelaktig utfall. Individet må derfor ha selvtillit eller troen på at andre parten har evnen og intensjonen til å utføre dette. Tidligere har Cook & Wall. (1980) definert tillit som i hvilken grad en part er villig til å tilegne gode intensjoner og ha selvtillit til andres handlinger (Cook & Wall, 1980, s. 39; Mayer et al., 1995, s. 713). Eppersom Luhmann. (1988) argumenterer for hvordan tillit skiller seg fra selvtillit er imidlertid at tillit involvere risikotaking. I denne sammenhengen kan selvtillit ses på som å ha troen i en gitt situasjon, mens tillit omhandler risiko med å stole på andre. Forutsigbarhet og tillit er begge faktorer som er med på å redusere usikkerhet, tillit har blitt sett på som i hvilken grad en person kan forvente forutsigbarhet hos andre partens handlinger i forhold til hva som er normalt god atferd. Tillit må gå utover det forutsigbare, dette innebærer at en part som forventes å ignorere andres behov og handle for sin egen interesse er denne parten derfor troverdig hvor denne parten anses som forutsigbar. Det som skiller forutsigbarhet og tillit er viljen til å ta en risiko og vise sårbarhet (Mayer et al., 1995, s. 714)

2.5 Tilbøyelighet hos tillitsgiver

I modellen til Mayer og kollegaer (1995) tar den integrative modellen for seg faktorer hos tillitsgiver og hvordan karakteristika hos denne parten påvirker tillit til andre parten (tillitstaker). I denne tilnærmingen blir tillit sett på som en egenskap som skaper forventinger til andre partens troverdighet. Egenskapene blir referert som tilbøyelighet til tillit, denne faktoren påvirker sannsynligheten for at ene parten kommer til å stole på den andre. Tilbøyelighet kan variere mellom individer og vil påvirke graden av tillit tillitsgiver har til tillitstaker, basert på tilgjengelig informasjon om tillitstaker. Tilbøyelighet bør bidra som en faktor til å forklare variasjonen i tillit dersom den skal brukes som en del av flere variabler. Denne definisjonen av tilbøyelighet har likheter til Sitkin & Pablo's (1992) hvor de definerer tilbøyelighet som beslutning om risikotaking som involvere å ta eller unngå risiko (Sitkin & Pablo, 1992, s. 12). Det krever en vurdering av tilbøyelighet til tillitsgiveren når nivået av tillit

vil variere ut fra hvor mye hvor mye tillit tillitsgiver har til ulike tillitstakere (Mayer et al., 1995, s. 714-716).

2.6 Karakteristika ved tillitstaker

En tilnærming til å forstå hvorfor en gitt part har større eller mindre grad av tillit for en annen part er å vurdere egenskapene til tillitstaker. Tillit er knyttet til forventninger om hvordan andre parten vil oppføre seg basert på nåværende eller tidligere påstander. Faktorer for opplevd troverdighet er basert ut fra karakteristika og handlingene hos tillitstaker. Den integrative modellen tar for seg tre karakteristika hos tillitstaker som bestemmer troverdighet. Disse kjennetegnes som kompetanse, velvilje og integritet (Mayer et al., 1995, s. 716-717)

2.6.1 Kompetanse

Dette refereres som å ha ferdigheter eller kompetanse innenfor et spesifikt område. Tillitstaker som har kompetanse i et bestemt område antas som troverdig, dette er knyttet til evnen til å utføre oppgavene. Derimot kan tillitstakeren ha mindre kompetanse innen andre område som kommunikasjonsevne på individ nivå. Selv om tillitstakeren kan stoles på å gjennomføre oppgavene i et gitt område kan det hende at enkelte ikke får samme tillit til individer i andre kontekster. I dette eksempelet nevner Mayer og kollegaer (1995) at individet har mindre tillit til å kommunisere med viktige kunder (Mayer et al., 1995, s. 717-718)

2.6.2 Velvilje

Omhandler i hvilken grad tillitstakeren ønske å gjøre godt mot tillitsgiver. Denne faktoren antyder at tillitstaker og tillitsgiver har en form for tilknytninger til hverandre. I dette eksempelet nevner Mayer og kollegaer (1995) relasjoner mellom en mentor (tillitstaker) og student (tillitsgiver). Mentoren er ikke nødt til hjelpe studenten hvor det ikke ligger ytre belønninger til gode for mentoren. Velvilje er oppfatningen av en positiv orientering tillitstaker har ovenfor tillitsgiver, dette er med på å vurdere troverdigheten til tillitstaker (Mayer et al., 1995, s. 718-719)

2.6.3 Integritet

Forholdet mellom tillit og integritet involvere tillitsgivers oppfatning av tillitstakers evne til å forholde seg til prinsipper som tillitsgiveren finner akseptabelt. Ved å følge disse prinsippene

vil det føre til personlig integritet. Dersom tillitsgiveren ikke finner dette akseptabelt vil tillitstakeren betraktes for manglende integritet for det spesifikke formålet (McFall, 1987). Konsistens i tillitstakers tidligere handlinger og troverdig kommunikasjon er med på å bestemme om tillitstaker har en sterk rettferdighetssans. Tillittakerens integritet blir vurdert ut fra om handlingene samsvarer med det tillitstaker har formidlet gjennom kommunikasjon, dette påvirker graden individet antas å ha integritet. Selv om tillitstaker mangler konsistens kan dette være utilstrekkelig for integritet hvor tillitstakeren kan opptre for personlig interesse eller til egen fordel (Mayer et al., 1995, s. 719-720)

Dersom evne, velvilje og integritet oppleves som høy vil tillitstakeren bli ansett som troverdig. Troverdighet bør betraktes som kontinuerlig skala, enn at tillitstaker skal bli ansett som enten troverdig eller ikke. Dette innebærer at alle disse tre faktorene kan variere, selv om tillit forutsetter en høy grad av alle tre faktorene. I dette eksempelet nevner Mayer og kollegaer (1995) dersom en leder (tillitstaker) ikke viser høy grad av integritet men som viser høy grad av velvilje ovenfor en ansatt (tillitsgiver) er det opp til den ansattes tilbøyelighet om han eller hun kommer til å stole på lederen (Mayer et al., 1995, s. 720-722)

I den integrative modellen, (figur. 1) kan tillit forklares med at tilbøyelighet blir et forhold dannes mellom tillitsgiver og tillitstaker har utviklet seg. Etterhvert som de to partene begynner å danne en relasjon er da først tillitsgiveren får informasjon om tillitstakerens integritet. På grunnlag av lite informasjon angående tillitstakerens velvilje foreslår Mayer og kollegaer (1995) at integritet vil være viktig i begynnelsen av tillitsfulle relasjoner mellom de to partene.

2.7 Risikotaking

Risikotaking er en viktig del i foreslått modell for tillit. Det er viktig å forstå hvordan risikoens rolle og hvordan det har en sammenheng med tillit. Risiko skaper mulighet for tillit som fører til risikotaking (Rousseau et al., 1998). Viljen til å vise sårbarhet innebærer ikke risikotaking, men hvor risiko er iboende i atferdsmessige intensjoner av viljen til å være sårbar. For å stole på en part krever dette ikke at man må risikere noe, men imidlertid må individet ta en risiko for å utvikle tillitsfulle relasjoner til andre parten. Forskjellen mellom tillit og tillitsfull atferd involvere «viljen» til å ta en risiko.

I tillitsfulle relasjoner mellom to parter vil dette føre til risikotaking som vil variere avhengig av situasjonen. Hvor høy grad av tillit som oppnås vil være basert på hvor mye risiko tillitsgiver er villig til å ta i forholdet (Mayer et al., 1995, s. 724-725). Som foreslått i den integrative modellen vil utfallet av tillit føre til risikotaking i relasjon (RIR). Forskjellen på utfallet mellom (RIR) og generell risikotakings atferd er at dette må involvere en annen part. For eksempel nevner Mayer og kollegaer (1995) at risikotakings atferd kan involvere en part som tar risiko med å investere tid og ressurser i en gitt kontekst. Selv om dette omhandler risikotaking fører dette ikke til tillit, fordi dette krever at individet som tar risiko må vise sårbarhet ovenfor en annen identifiserbar part (individ).

Risikotaking i en situasjon krever vurdering av sannsynligheten av positive og negative konsekvenser. Dersom risikotaking omfatter muligheten for et negativt og positivt utfall vil samlede nivået av risiko være ulike enn dersom det kun hadde vært det negative utfallet. Uansett mulige fordeler og potensiell ulempe vil dette påvirke oppfatningen av risikoen som er involvert. I den integrative modellen argumentere Mayer og kollegaer (1995) for viktigheten å avklare oppfatningen av risiko. I denne modellen av Mayer og kollegaer (1995) blir dette oppfattet som: risiko involvere tillitsgivers tro om sannsynligheten for fordeler eller ulempe som involvere forholdet med tillitstakeren (Mayer et al., 1995, s. 725-726).

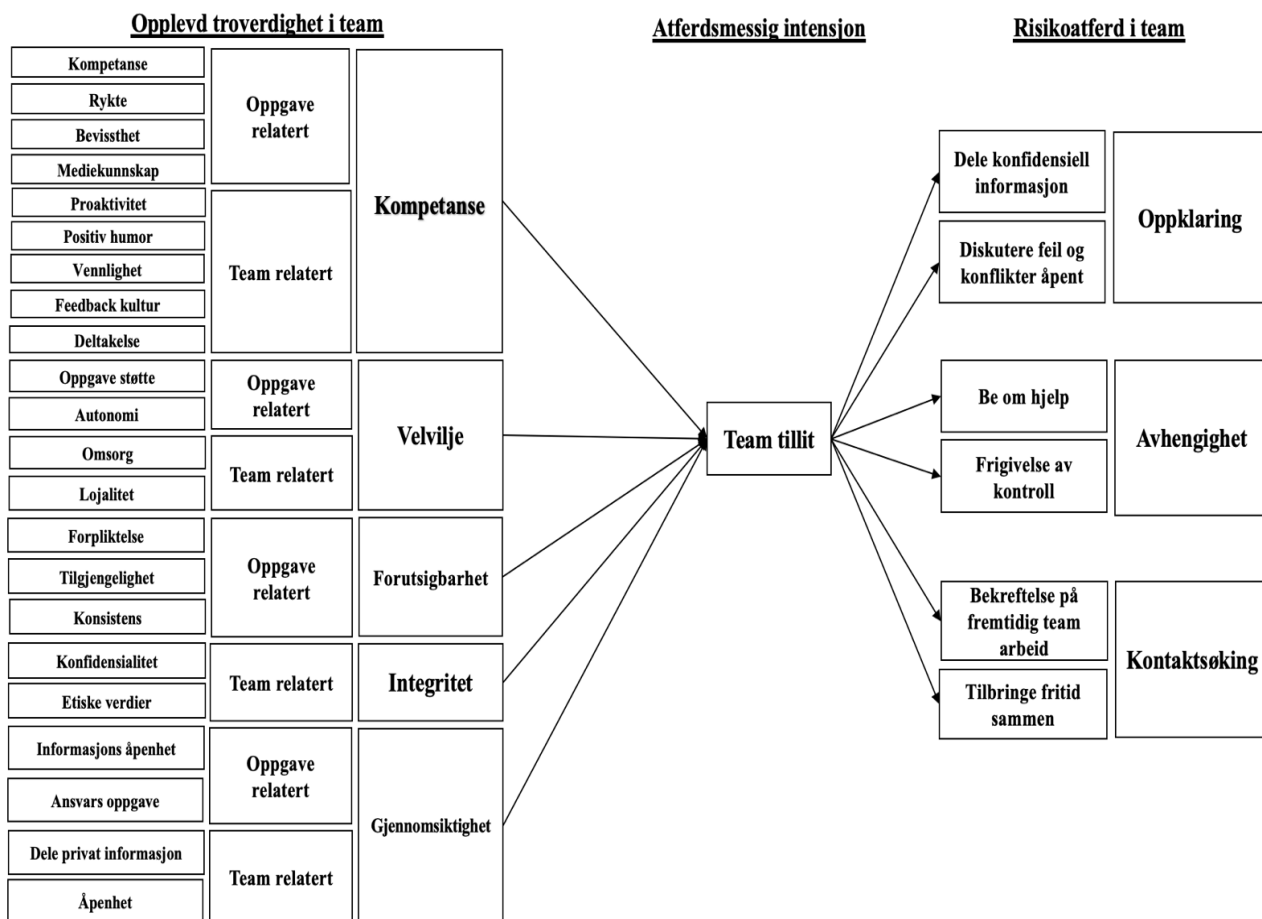
I den integrative modellen foreslår Mayer et al. (1995) at nivået av tillit sammenlignes med nivået av opplevd risiko i en situasjon. Dersom graden av tillit passere terskelen for opplevd risiko vil tillitsgiver engasjere seg i (RIR). Tillitsgiveren vil derimot ikke engasjere seg i (RIR) dersom nivået av opplevd risiko er større en nivået av tillit. Oppsummert er tillit viljen

til å være sårbar mot en annen part. Tillit vil øke sannsynligheten for (RIR) som er den atferdsmessig uttrykket av tillit (Mayer et al., 1995, s. 726).

Basert på Mayer og kollegaer (1995) integrative modell, har Breuer og kollegaer (2020) videreutviklet modellen og identifisert en taksonomi som inkluderer mer spesifiserte forløpere og atferds konsekvenser for tillit i team (se figur 2 for en oversikt). Når det gjelder forløpere eller opplevd troverdighets faktorer for å utvikle team tillit skiller Breuer og kollegaer (2020) mellom kompetanse, velvilje, forutsigbarhet, integritet og gjennomsiktighet. Videre deler de kategoriene inn i oppgave-relatert og team-relaterte aspekter.

Basert på Breuer og kollegaer (2020) vil en taksonomi av **kompetanse** innebære at teammedlemmene kan utføre oppgavene på en suksessfull måte (oppgave-relatert) i tillegg vil en kompetanse knyttes til om teammedlemmer bidrar til et positivt gruppemiljø (team-relatert). **Velvilje** som er oppgave-relatert vil innebære teammedlemmers støtte og hjelpe hverandre med å gjennomføre arbeidsoppgaver. Team-relatert velvilje involvere teamatferd som er knyttet til omsorg og lojalitet. **Forutsigbarhet** blir identifisert kun som oppgave-relatert og reflekterer at teammedlemmene opptrer på en konsistent og regelmessighet måte og overholder prinsipper og regler for å gjennomføre arbeidsoppgavene. **Integritet** blir identifisert som team-relatert og er knyttet til å ha en høy etisk standard og behandle privat informasjon med på en konfidensiell måte. Den siste faktoren **gjennomsiktighet** (transparency) kjennetegnes ved teammedlemmers egenskaper er tilgjengelig og blir brukt i teamet (oppgave-relatert) og at hvor en deler privat informasjon ikke direkte knyttet til oppgaven (team relatert) (Breuer et al., 2020).

Disse faktorene er forutsetningene for opplevd troverdighet i team og det som er antatt vil føre til team tillit. Utfallet av team tillit omtales som risikoatferd i team og består av de tre hovedkategoriene *oppklaring* som reflektere atferd for å gjøre seg selv sårbar ved å kommunisere konfidensiell informasjon eller snakke om egne feil og svakheter, *avhengighet* omfatter risikoatferd som å be om hjelp, eller ved frigivelse av kontroll og *kontaktsøking* blir omtalt som å vise interesse til å bygge relasjoner ved at teammedlemmene viser åpenhet og sårbarhet (Breuer et al., 2020)



Figur. 2 *The Taxonomy of team trust*, Breuer et al., (2020), min oversettelse

2.8 Tillit i lagidrett

Lagidrett krever høy grad av gjensidig avhengighet mellom teammedlemmene, det dynamiske miljøet i lagidrett består av et høyt tempo og som involvere mange ulike oppgaver, dette gjør at evnen til å koordinere som et lag blir svært viktig (Reimer et al., 2006). I organisasjonssammenhenger har tillit vist å forbedre teamfungering og bidra til effektivt teamarbeid mellom teammedlemmene (Dirks & Ferrin, 2001). Tillit fremmer blant annet teamkoordinering (Costa & Anderson, 2011) motivasjon og redusere behovet for kontroll og overvåkning av arbeidsoppgaver (Dirks, 1999). Høyere grad av tillit forventes til å positivt øke samarbeid, holdninger samt ytelsesnivå i teamet (Dirks & Ferrin, 2001), mens mangel på tillit vil derimot føre til at teammedlemmene mister fokus på målene og interesse til teamet, og i stedet prioritere personlige interesse. I slike situasjoner er det mer sannsynlig at teammedlemmene vil engasjere i defensiv handling (De Jong et al., 2016). Hvordan dette påvirker i en idrettskontekst er det fortsatt lite forskning på dette området (Raue et al., 2021).

Selv om det er gjort lite forskning i en idrettskontekst (Dreiskämper et al., 2016) finnes det noen studier som har sett på hvordan mellommenneskelig tillit har en sammenheng med relasjoner innenfor idrettskontekst (Dirks & Ferrin, 2002; Zhang & Chelladurai, 2013). Videre har forskning fokusert på hvordan tillit har en påvirkning på team prestasjon (Mach et al., 2010), blant annet har forskning på tillit sett på forholdet mellom trener-utøver relasjon, hvor dette har vist at tillit til treneren har en betydelig effekt på prestasjonene til utøverne (Dirks, 2000). I en nyere studie har team tillit blitt undersøkt i en idrettskontekst for hvordan det har en påvirkning på transformasjonsledelse og kohesjon i en trener-utøver relasjon. resultatene viste at team tillit var positivt relatert til sosiale kohesjon og forholdet mellom transformasjonsledelse-kohesjon (Kao et al., 2019). Imidlertid er tillit mellom utøvere og hvordan sammenhengen med andre faktorer påvirker prestasjon er fortsatt dårlig utforsket (Raue et al., 2021).

2.9 Problemstilling

Basert på gjennomgangen av teori og empiri knyttet til team tillit i ulike kontekster er det god grunn til å hevde at forskning på team tillit innenfor en idrettskontekst er manglende. Hensikten med denne studien er derfor å undersøke og utforske tillit i team innenfor lagidret. For å undersøke dette, vil problemstillingen for oppgaven være følgende: a) Hvordan beskriver lagidrettsutøvere team tillit? b) Hva er forutsetningene for team tillit?

3.0 Metode

I dette kapittelet blir de metodiske valgene for dette studiet bli presentert. Først om vitenskapelig ståsted som ligger til grunn for denne oppgaven og om kvalitativ metode. Videre utvalg, prosedyre og intervjuguide som ble benyttet for dette prosjektet. Deretter metodiske tilnærminger som er benyttet for analysen, til slutt troverdighet ved kvalitative forskningsmetode og etiske betraktninger.

3.1 Vitenskapelig forankring

Vitenskapelighet er knyttet til forskningsmetoder til hvordan kunnskapen hentes og bearbeides som avgjør om den holder mål til vitenskapelig (Malterud, 2021, s. 15). Forskere bygger kunnskap ut fra ulike vitenskapelig tradisjoner, dette innebærer hvordan en forsker engasjere seg i forskningen. Disse ulike tradisjonene kan ha ulike oppfatninger av konseptualisering av et fenomen og metoden som benyttes for å gjennomføre forskningen kan variere. Innenfor de ulike tradisjonene vektlegges objektive eller subjektive sannheter, mens andre anerkjenner gjensidig påvirkning fra begge tilnærmingene. En hver tradisjon tilbyr en tilnærming på hvordan denne kunnskapen dannes og de riktige metodene som benyttes i praksis (Varpio & MacLeod, 2020)

Forskningsparadigmene er vitenskapelig filosofier som leder måten vitenskapen drives på, disse formes ved hjelp av ontologiske, epistemologiske, metodologiske og aksiologiske ståsted (Creswell & Plano Clark, 2017, s. 34 & 35). Ontologi er en fundamental byggestein for vitenskapen, dette perspektivet tar for seg hva som er virkelig og hvordan sannheten oppleves. Det epistemologiske bygger videre fra ontologi med å svare på hvordan kunnskapen utvikles med å sette dette i praksis. Dette krever selvrefleksjon fra forskeren for hvordan de bør engasjere seg i forskningen og utvikle kunnskap som anses som pålitelig og verdifull. Metodologien er retningslinjer og prinsipper som setter epistemologi og ontologi i praksis i et gitt forskningsprosjekt. Metodikken skal konstruere data som anses som gyldige. Aksiologien refereres til grunnlaget om hvorfor og hva som har verdi (Park et al., 2020).

Vitenskapelig orientering som har ledet til de metodiske tilnærmingene i denne oppgaven kan betraktes som kritisk realisme. De ontologiske antagelser for kritisk realisme reflekterer på et postpositivistisk perspektiv om den sosiale verden er reell og uavhengig av vår kunnskap og at den er drevet av mekanismer. Disse mekanismene relateres til underliggende faktorer, selv

om dette ikke alltid er observerbare kan de være skjult av andre mekanismer (Ellaway et al., 2020). De epistemologiske antagelsene i kritisk realisme utforsker mekanismene som driver sosiale virkeligheten, samt hvordan dette blir formidlet fra en spesifikk kontekst. Dette gjør at kritisk realister benytter epistemologien fra et samfunnsvitenskapelig tilnærming og metoder for å utforske underliggende faktorer for sosiale fenomener (Maxwell, 2012, s. 6).

Fra dette vitenskapelige perspektivet dannes kunnskap ved å svare på hva kjennetegner fenomenet og ulike aspekter av mekanismen, samt hvordan kan fenomenet påvirkes. Kritisk realisme kombinere dermed en realist ontologi med en konstruktivistisk epistemologi (Ellaway et al., 2020). Noen kunnskaper kan anskaffes i form av teori, dette hjelper med å komme nærmere den reelle virkeligheten som bidrar til å identifisere de underliggende mekanismene i en sosial kontekst (Fletcher, 2017). Aksiologien i dette paradigmet vektlegger opprinnelsen til disse mekanismene men og forståelsen av de underliggende faktorene. Fra dette perspektiv må verdiens rolle vurderes for hvordan det opereres innenfor sosiale fenomener. De metodologiske perspektivet svarer på hvordan drive vitenskapelig forskning. En tilnærming som ofte er benyttet i et kritisk realistisk paradigme er gjennom en realistisk undersøkelse. Dette baseres på en teori drevet tilnærming som fokusere på sammenhengen mellom kontekst, mekanismer og utfall. Fra en realistisk undersøkelse vektlegges sosiale prosesser på tvers av ulike kontekster og de felles mekanismene som driver dem. Kontekst i denne sammenhengen refereres til menneskelige handlinger og karakteristika (Ellaway et al., 2020)

3.2 Kvalitativ metode

Metode er en fremgangsmåte for hvordan vi skal løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Forskningsmetoden forteller oss om hvordan vi skaffer og etterprøve kunnskap, for å oppnå dette trenger vi ulike metoder for hvordan vi fremskaffer denne kunnskapen og i hvilken grad de er gyldige (Dalland, 2022, s. 53-55). De kvantitative metodene gir oss data i form av tall mens de kvalitative metodene samles data gjennom subjektive erfaringer som mening, observasjon og samtaler som ikke lar seg tallfeste eller måle (Malterud, 2021, s. 30). Utvalget innen kvalitative metoder er ofte små hvor fokuset er å forstå og fange dybden av fenomenet i motsetning til kvantitative metoder som har et større populasjonsutvalg og søker etter statistiske signifikans. Kvalitative utvalg har en tendens til å være målrettet en tilfeldig. Utvalget i kvalitative studier er vanligvis ikke forhåndsspesifisert men kan utvikles når

feltarbeidet begynner. Noen ganger kan det være vanskelig å rekruttere deltakere med et strategisk utvalg. Vi må og være forberedt på eventuelle begrensninger for utvalgsstrategien som vi benytter, det kan være aktuelt dersom vi velger et tilgjengelighetsutvalg eller bekvemmelighetsutvalg (Malterud, 2021, s. 59-60; Miles et al., 2014, s. 28-29).

Kvalitative metoder fremstod som hensiktsmessig for denne oppgaven for å fremskaffe subjektive erfaringer for opplevd team tillit inn mot idrettskontekst. Kvalitative metoder hører til i det fortolkende paradigmet med bakgrunn fra hermeneutisk, fenomenologisk filosofi og sosialkonstruksjonisme. Et fellestrekk mellom de ulike kvalitative forskningsmetodene er gjennom systematisk fortolkning av empirisk data, med støtte i det teoretiske perspektivet (Malterud, 2021, s. 35). Med en subjektiv induktiv tilnærming for å skaffe data til dette prosjektet, innebærer dette at forskeren starter med å samle inn data om fenomenet og dermed søke etter mønster for å generer en forståelse av fenomenet (Varpio et al., 2020).

3.3 Utvalg

Rekruttering av respondentene var gjennom et strategisk utvalg av informanter som hadde bestemte kunnskaper og erfaringer innenfor et spesifikt område (Dalland, 2022, s. 79).

Utvalget av respondenter var formsålstyrt og knyttet til problemstillingen for oppgaven. Dette bestod som følge av teammedlemmer som konkurrerte i ulike lagidretter som fotball, håndball og volleyball. Gjennom et bekvemmelighetsutvalg ble respondentene kontaktet gjennom personlige nettverk til å bli med i prosjektet. Deltakelsen i studien er frivillig hvor respondentene ble informert at deltakelse i prosjekter er anonymt og konfidensielt, i tillegg at det er mulig å trekke seg fra prosjektet uten videre begrunnelse. Inklusjonskriteriene var 1) aktive idrettsutøvere som konkurrere i lagidrett 2) Spille i elite eller sub-eliteserie nivå, 3) Være i alderen fra 20-35 år og bestå av både kvinner og menn.

Utvalget består av 17 lagidrettsutøvere (9 menn og 8 kvinner). Informantene hadde en alder på mellom 19 til 33 år og en gjennomsnittsalder på 24 år. Alle utøvere var aktive og konkurrerte regelmessig på regionalt, nasjonalt og eller internasjonalt nivå i sine respektive idrettsgrener.

3.4 Prosedyre

Informantene ble kontaktet ut fra et bekvemmelighets utvalg gjennom personlig nettverk sammen med veileder. Respondentene bestod av de som var tilgjengelig og som hadde lyst til å delta. Inklusjonskriteriene for utøverne ble tatt i betraktning før de ble forespurt om å delta i prosjektet. Informantene ble deretter kontaktet gjennom e-post, melding og telefonsamtaler for videre detaljer om prosjektet. Utøverne som ønsket å delta fikk tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema på e-post, samt avtalt tidspunkt og dato for intervju over melding og telefonsamtale. Før intervjuene startet ble respondentene forespurt om muntlig samtykke til å delta i prosjektet på opptak med diktafon. Etter intervjuene ble informantene påminnet om at deres deltakelse i prosjektet er frivillig, hvor det ble informert om retten til å trekke seg fra prosjektet uten videre begrunnelse. Intervjuene for datainnsamlingen ble gjennomført både fysisk og ved digitalt oppmøte. Flertallet av intervjuene ble gjennomført digitalt via zoom og facetime, mens intervjuer ved fysisk oppmøte ble foretatt i møterom.

Alt av teknisk utstyr og lydopptaker ble testet i god tid før intervjuprosessen startet, dette ble og testet før selve intervjuesamtale med respondentene. Etter at intervjuene ble gjennomført ble dette overført fra diktafonen og over på tilhørende pc til prosjektet, dette ble lagret for videre transkribering og analyse. Intervjuene ble transkribert underveis i datainnsamlingen. I transkriberingsprosessen oppstod det tekniske problemer med tilhørende prosjekt pc. Dette førte til at alle lydfile og de transkriberte intervjuene ble lagret på en minnepinne og videre transkribert på privat enhet.

3.5 Intervjuguide

Studiets formål var å identifisere de underliggende faktorene og få en dypere forståelse for hvordan team tillit oppstår mellom teammedlemmene i ulike lagidretter. For å utforske dybden hos et fenomen kan dette gjøres gjennom ulike tilnærminger som samtaler, observasjoner, dokumentanalyse eller fotografier (Kuper et al., 2008). Tilnærmingen som ble benyttet for å utforske dette var gjennom en semistrukturert intervjuer. Et intervju er samtaler med en viss struktur, hvor kunnskapen konstrueres gjennom samspillet og interaksjonen mellom forskeren og respondenten (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 22). Med en semistrukturert intervju tar dette for seg intervjupersonens livsverden, hvordan individets fortolkninger og meninger beskriver fenomenet. Samtalen mellom intervjuer og respondent er nærmest som en samtale i dagliglivet men som har et spesifikt formål (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 46)

Denne masteroppgaven er en del av et større prosjekt hvor formålet var å gjennomføre intervjuer for videre forskning på team tillit. Respondentene ble informert om temaet på forhånd, i intervjuguiden innebærer dette om deres oppfattelse av team tillit, eventuelt mistillit, konsekvenser av dette og hvilket påvirkninger det har på team prestasjonen. Intervjuguiden var allerede utviklet for dette prosjektet og har blitt brukt før av bachelor studenter for å undersøke om team tillit. Noen av spørsmålene ble justert og tilpasset for dette prosjektet.

3.6 Tematisk analyse

Analysen av intervjuene ble gjennomført med en tematisk analyse (TA) av Braun & Clarke (2006) som følger av 6 fase modell. TA hører til i de kvalitative paradigme og kan ses på som en selvstendig analytisk metode uten spesifikke tilknytninger til en spesifikk forskningsfilosofi. TA er en fleksibel metode som benyttes for å identifisere, analysere mønstre (temaer) i empirisk data (Malterud, 2021, s. 95). Analyseprosessen starter når analytikeren begynner å legge merke til og se etter meningsmønstre og spørsmål som eventuelt er til interesse for dataene, dette kan allerede være under datainnsamlingen. Sluttpunktet er rapportering av innholdet og betydningen av mønstre (temaer) i datasettet. Analysen innebærer en frem og tilbake prosess mellom datasettet og gjennom hele analyseprosessen (Braun & Clarke, 2006).

Ettersom Braun & Clarke (2006) følger tematisk analyse en 6-trinnssteg. I første fase ble det gjort kjennskap til datasettet gjennom transkripsjon av lydfile. Transkripsjon innebærer oversettelse av talespråk til skriftspråk, når det transkriberes direkte kan muntlig uttrykk være preget av gjentakelse og virke usammenhengende. Ved å rette om på ord i transkripsjonen kan skape kunstige konstruksjoner som ikke dekker den samme muntlige samtalen eller det formelle skriftspråket (Kvale & Brinkmann, 2022, s. 204-205). De transkriberte intervjuene ble deretter overført til analyse programmet nvivo for videre analyse av datamaterialet. Andre fase i TA består av en kodingsprosess ut fra rådataene. Koding involvere å organisere tekstutdrag fra de transkriberte datamaterielt i tilhørende koder. I første og andre fasen av analysen ble disse to stegene sammenslått. Konkret ble kodene opprettet gradvis mens intervjuene ble lest gjennom. Dette ble betraktet som den mest effektive metoden for å produsere kodene for datasettet. Fase tre i TA består av å organisere kodene i temaer. Med en

induktiv tilnærming vil kodingsprosessen være data-drevet hvor identifisering av mønstre oppstår underveis i gjennomgang av datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Kategorisering av temaer startet allerede i andre fase av TA, for å danne en oversikt over kodene ble disse organisert i hovedkategorier. Denne prosessen bestod av kondensering av kodene, samt organisere kodene som hadde fellestrekk eller mønstre ble slått sammen til en kode eller samlet under samme tema. Fjerde fase innebærer en gjennomgang om temaene gir mening i forhold til kodet tekstutdraget (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Kodene for datasettet ble lest gjennom og vurdert om de måtte omplasseres til nye koder eller temaer. I denne prosessen ble i tillegg flerkoding av samme tekstutdraget redusert. Femte fase av TA består av identifisering og navngi temaene, denne prosessen involvere å definere og avgrense hvilket aspekt hvert tema skal omhandle. For å etablere sammenhengen mellom temaer og koder ble det ved flere anledninger diskutert sammen med veileder i løpet av analysen. Denne prosessen var nyttig hvor det ga en forbedret forståelse for organisering av koder i tilhørende temaer. Sjette og siste fase i TA starter når temaene er definert, dette involvere den endelige analysen og skriving av rapporten (Braun & Clarke, 2006). Analysen som ble utført ble presentert i resultatet som kortfattet sammendrag av faktorene som ble identifisert.

3.7 Troverdighet

Kvalitative metoder generere kunnskap basert på menneskelig erfaring (Sandelowski, 2004). Tematisk analyse er relevant innenfor kvalitativ forskning, til tross for å være dårlig avgrenset og lite anerkjent som grounded theory er tematisk analyse mye brukt (Braun & Clarke, 2006). Etersom bruken av kvalitative metoder har økt stiller det et større krav til åpenhet for å oppnå troverdighet. Dette gjøres gjennom ved å dokumentere, systematisere, beskrivelser av analysemetoder med nok detaljer til leserne å avgjøre om prosessen er troverdig (Attride-Stirling, 2001). Dataanalyse innen kvalitative metoder blir forskeren instrumentet for analysen, og som gjør vurdering om koding, tematisering, dekontekstualisering og rekontekstualisering av dataene (Nowell et al., 2017). Ifølge Braun & Clarke. (2006) bør tematisk analyse være en grunnleggende metode for kvalitative analyse hvor det danner grunnlaget for kompetanse til å utføre andre former innen kvalitative metoder. Det finnes få litteraturer for hvordan gjennomføre en grundig og relevant tematisk analyse. Troverdighet oppnås ikke på et trinn men snarere på flere trinn gjennom hele forskningsprosessen (Nowell et al., 2017). I analyse prosessen for denne oppgaven ble koding og tematisering av datasettet underveis diskutert sammen med veileder. Tilbakemelding fra veileder ga nyttig perspektiver

som bidro til å validere og styrke funnene, men og for eventuelle feil eller mangler i analysen. Overførbarhet omfatter hvorvidt forskningsfunnene kan overføres eller generaliseres til andre kontekster. I kvalitative metoder bør det unngås å hevde at våre funn kan generaliseres til en hel populasjon som vi kan oppnå med kvantitative studier. Dette fritar imidlertid ikke for kvalitative forskere å unngå spørsmålet om overførbarhet (Malterud, 2021, s. 66). For å oppnå troverdighet i dette trinnet ble det i resultat kapitlet for oppgaven gitt beskrivelser for konteksten og direkte sitat fra respondentene for å sikre åpenhet av funnene og forståelse av fenomenet som ble undersøkt. Et viktig aspekt ved troverdighet er refleksivitet, dette innebærer at forskeren er bevisst på sin egen rolle og påvirkning i forskningsprosessen. Dette krever selvinnsett om maktforholdet mellom forskeren og respondent, men og forskerbakgrunn og forforståelse om fenomenet som skal undersøkes (Dodgson, 2019). Hensikten med refleksivitet er å anerkjenne og åpenhet om forskerens posisjon og subjektivitet som er en integrert del av hvordan kunnskapen produseres innen kvalitative studier (Berger, 2015).

Som masterstudent i denne oppgaven kan det ha ført til flere påvirkninger i forskningsprosessen på ulike måter. I rekrutteringsprosessen av respondenter hadde jeg flere kjennskap til noen av informantene som deltok og blant annet dannet meg en oversikt over hvem jeg kunne spørre til å delta i prosjektet. Med en liten relasjon til noen av respondentene som deltok kunne dette skape en viss antakelse om respondenters opplevelser og erfaringer om fenomenet, og ikke minst forventinger om deltakelse i prosjektet. Dette påvirket mest sannsynlig ikke maktforholdet imellom som forsker og respondent for hvordan de svarte i intervjuet. Men at det derimot kunne ha skapt en følelse hos respondentene om at de var nødt til å delta i prosjektet. Fra tidligere har jeg erfaring med å spille i lagidrett, dette gir meg en viss antakelse om dynamikken i lagidrett og hvilke faktorer som påvirker for tillit i et lag. Denne forforståelsen som ligger til grunn om fenomenet er noe som kunne ha påvirket min tolkning av dataene.

3.8 Forskningsetiske betraktninger

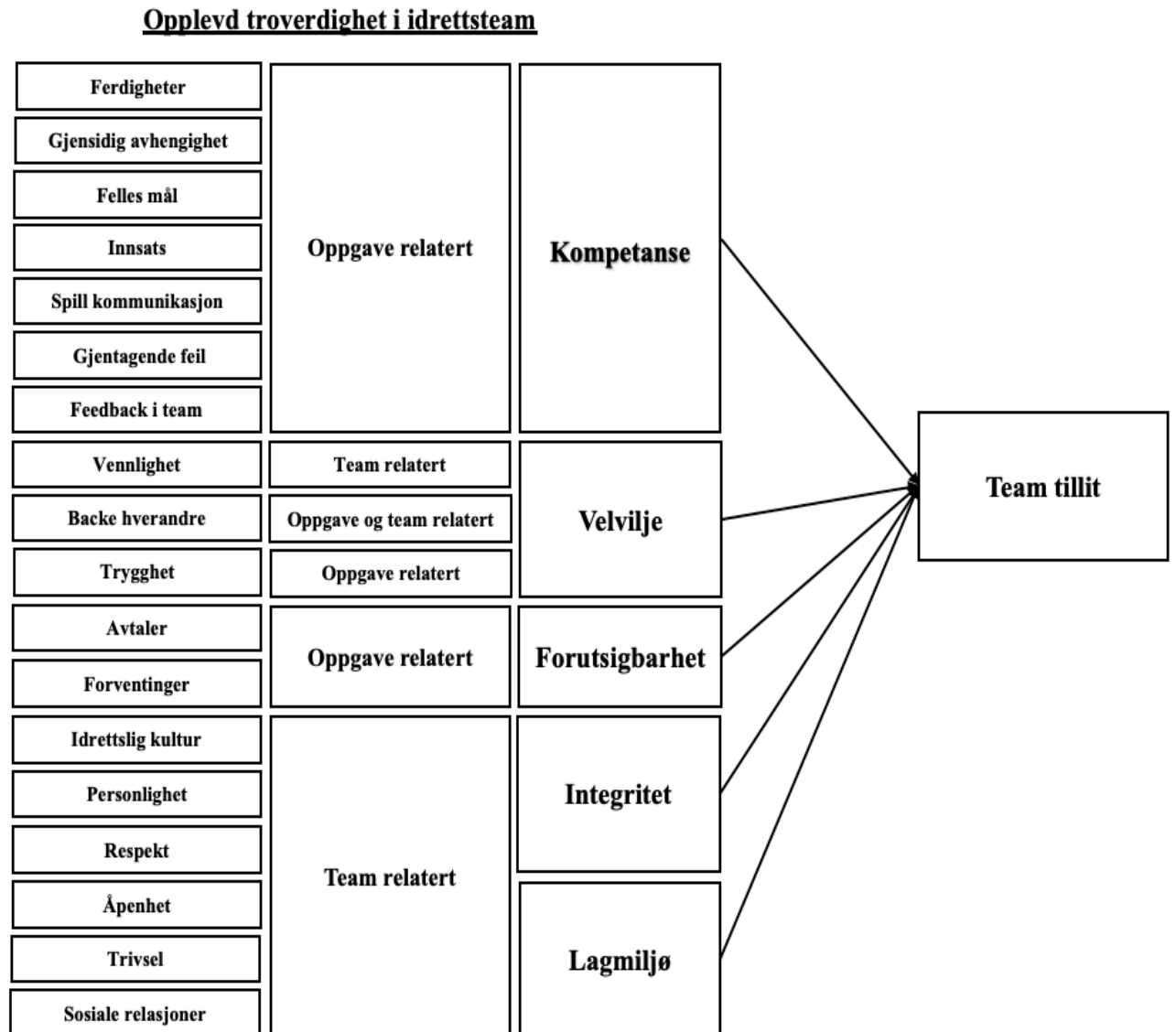
Ved datainnsamling for dette prosjektet ble det tatt hensyn til de etiske aspektene for denne oppgaven. Det ble i første omgang søkt fra Nasjonale forskningsetiske komite (Sikt) og senere den etiske komiteen ved Universitetet i Agder (FEK). Personvernopplysningen ble behandlet i tråd med de nasjonale retningslinjene for informasjonssikkerhet, lagring og oppbevaring av

utstyr. Informasjonssikkerhet er grunnprinsipper som er viktig å kjenne til ved forskningsprosjektet, dette omfatter konfidensialitet, integritet og tilgjengelig. Respondentene mottok informasjonsskriv og samtykkeskjema for prosjektet før intervjuene startet. Før intervjuet startet ble respondentene forespurt om muntlig samtykke for deltakelse i prosjektet dersom de fortsatt hadde lyst til å delta, dette ble tatt opp med lydopptak. Etter intervjuene ble det informert at det var mulig å trekke seg fra studien til enhver tid, samt om deres rettigheter og personvernombud ved fakultetet ved henvendelser angående prosjektet. Respondentene ble og informert at deltakelse av prosjektet er anonymt og konfidensielt hvor det ikke vil være mulig å identifisere laget eller spilleren i oppgaven. Dette ble og presisert i informasjonsskrivet som deltakerne fikk tilsendt.

Tekniske utstyr ble disponert gjennom tilknytning til UiA, dette gjelder diktafon, pc og minnepenn tilhørende til prosjektet. Intervjuene ble tatt opp med en diktafon hvor lydfilene senere ble overført til prosjekt pc uten internettilgang for videre transkribering av innsamlede data. En potensiell etisk risiko som er knyttet til dette prosjektet var tekniske problemer med prosjekt pc. Dette gjorde at transkriberingen ikke kunne fortsette på maskinen. Dette førte til at alt av dokumenter av transkribert material og lydfiler ble overført til en minnepenn for å unngå å miste dataene som var lagret på prosjekt pc. På grunn av tidsbegrensinger måtte alle lydfilene bli transkribert så fortst som mulig for videre analyse i Nvivo. Dette førte til at resterende av lydfilene ble transkribert på privat enhet, noe som redusere informasjonssikkerheten for lagring av data. For å håndtere de etiske dilemmaene ble retningslinjer for bruk av privat enhet fulgt. Dette omfatter så langt det er mulig unngå å logge på UiA-konto fra offentlige tilgjengelige enheter. De transkriberte materialet ble underveis i transkriberingsprosessen lagret på en minnepenn, for å unngå å lagre datamaterialet på privat enhet.

4.0 Resultat

Gjennom analysen for å beskrive faktorer og forhold som utøvere knytter til og påvirker team tillit i idrett ble det identifisert 5 hovedkategorier med tilhørende 18 underkategorier. (Figur 3)



Figur. 3 En taksonomi over fenomenet team tillit i idrettsteam.

4.1 Kompetanse

Denne kategorien er knyttet til utøvernes idrettsspesifikke ferdigheter, vilje, holdninger og motivasjon for å prestere, i tillegg til deres evne til å kommunisere i trenings og spill situasjoner. Denne hovedkategorien består av følgende 7 underkategorier: *Ferdigheter*,

gjensidig avhengighet, felles mål, innsats, spill kommunikasjon, gjentakende feil og feedback i team.

Ferdigheter: Deltakerne som ble intervjuet fremhevet at det å ha medspillere som var «gode og kompetente», som inneha **gode** idrettsspesifikke ferdigheter (teknisk og fysisk) og evnen til å ta det riktige valget i situasjoner var viktige grunnlag for troverdighet. En informantene beskrev det slik «*Jeg føler på tillit visst jeg får en langpasning fra målvakten og kan løpe og score et kontringsmål*» (IO11). En annen informant uttaler seg om kompetanse og ferdigheter slik «*Visst man har tillit så kan man prestere bra men man må og ha ferdigheter altså ferdigheter til å gjøre jobben sin i hvilken som helst idrettsgren man holder på med*» (IO13).

Gjensidig avhengighet: Informantene fremhever at gjensidig avhengighet av hverandre er essensielt i lagidrett. Det innebærer at en må, og en må tørre å delegere oppgaver. Det krever at en har tiltro til og forventinger til at andre vil gjøre «jobben» og løse en oppgave så godt som mulig. Tillit i et lag innebærer at en delegerer oppgaver og forventer at de blir gjort på en god måte. To eksempler som beskriver dette «*Når det er lagidrett så er du avhengig av hverandre, du er på en måte nødt til å tørre å gi ansvaret til andre fordi du ikke har mulighet til å forsvare alt eller gjøre alt på egenhånd*» (IO17). «*Visst man må gjøre mye selv så får man ikke de samme resultatene som de gangene når man faktisk fordeler ansvaret, visst man fordeler kvalitetene opplever jeg at det blir bedre selvtillit på hele gruppen og at laget blir bare sterkere av det*» (IO14).

Felles mål: I et lag vil det å ha felles mål som alle jobber mot være sentralt for å lykkes. Å ha et felles mål innebærer blant annet å gjøre det som skal til for lagets beste. Informantene fremhever at det å ha et mål som tydelig skisserer retning og kravene og ikke minst hvordan vi som lag skal oppføre oss for å nå målene vil bidra til å skape tillit. Et eksempel nevner en informant følgende «*Jeg tror at det er ganske essensielt for at en gruppe skal være samkjørt og være på samme lag så må man være klar over at vi ønsker det beste for hverandre og der er tilliten og kameratskap en viktig del*» (OI4).

Innsats:

Informantene fremhever innsats som en viktig faktor som bidrar til å skape team tillit. Innsatsen den enkelte viser i forhold til å jobbe mot målene, på trening og i kamp viser teammedlemmene interesse og dedikasjon og signaliserer et ønske om å gi alt for laget. En

informant uttrykker det slik «*De vil nå målene like mye som meg derfor vet jeg at alle de andre legger inn like mye innsats som meg*» (IO10). Mangel på innsats blir løftet frem av en informant noe som leder til mistillit. «*Det handler om å gjøre det lille ekstra og sprinte i en takling, visst man ser at noen bare jogger tilbake og ikke sprinter tilbake for å hindre et mål for eksempel, så kan det være med på å skape litt mistillit*» (IO9)

Spill kommunikasjon: Teammedlemmene som ble intervjuet rapporterte at kommunikasjon mellom teammedlemmene er viktig i ulike situasjoner. Spill kommunikasjon er knyttet til arbeidsoppgaver i trenings og kamp situasjoner. Selv om teammedlemmene har en felles plan og kjenner til sine individuelle arbeidsoppgaver er kommunikasjon i spill viktig for spillutviklingen. Kampplaner og strategier kan endres ut fra det som oppstår på banen, oppgave relatert kommunikasjon er derfor viktig før, under og etter spill. Et eksempel på spill kommunikasjon før kamp forteller en informant følgende «*Det at vi snakker sammen på trening og har møter hvor vi blir enige, lager avtaler om forskjellige situasjoner. Det trenger ikke å være om de store situasjonene men at alle sammen møter opp og er med på å diskutere, at man kan høre andres meninger og tanker*» (IO17). Kommunikasjon i spill er spesielt viktig for å tydeliggjøre arbeidsoppgavene mellom teammedlemmene. En respondent forteller følgende «*Noen ganger så kan jeg si til en spiller tett på meg bak, jeg går i duell eller at jeg dekker den personen eller at jeg har din rygg*» (IO5).

Gjentagende feil: Dette er relatert til teammedlemmers ferdigheter til å utføre arbeidsoppgavene hvor teammedlemmene som ble intervjuet forteller at alle gjøre tabber og feil hvor dette er normalt både på trening og kamp. Dersom disse feilene stadig skjer flere ganger og over en lengre periode vil det eventuelt føre til mistillit til den spilleren. En informant forteller følgende at «*slike feil oppstår hver kamp, det er har ikke noe særlig konsekvens visst min stopper spiller en pasning rett til motstanderlaget sin spiss og de scorer. Jeg vil ikke miste tillit til den stopperen jeg vil fortsatt tro at det er en god ballspiller men dersom dette skjer konsekvent så kan jeg se for meg at det blir mistillit mellom meg og spilleren*» (IO14). En annen informant nevner et eksempel om dette «*Dersom vår bakspiller har ballen og jeg møter på midten dersom jeg får en pasning som stadig er dårlig så vil jeg til slutt ikke møte deg eller vise meg fordi jeg vet at den pasningen får hun ikke det til. Da stoler jeg ikke på den spilleren akkurat i den situasjonen og kanskje i enkelte situasjoner at dette stoler jeg ikke på henne fordi hun ikke har fått det til tidligere*» (IO10).

Feedback i team: Informantene som ble intervjuet beskriver feedback i team som konkrete og konstruktive tilbakemelding mellom teammedlemmene. Denne type kommunikasjon er viktig i forhold til spill, hvor tilbakemeldingene refereres til teammedlemmers ferdigheter i trenings- og spillsituasjoner. Feedback i team må kunne gå begge veier både gi og få tilbakemeldinger. Teammedlemmene legger vekt på måten de gir hverandre tilbakemeldinger på, mye handler om hvordan man ordlegger seg, det skal være konstruktivt, men ikke gå ut på personangrep. En informant forteller følgende om negativ feedback mellom teammedlemmene «*Jeg var kjempe usikker, måten han ga kritikk på. Jeg tok det bare som kjeft og det gjorde det bare enda verre så da spilte jeg bare dårligere og dårligere*» (IO1). Gode relasjoner mellom teammedlemmene bidrar til at det blir lettere å gi hverandre ærlige tilbakemeldinger. En annen informant nevner følgende «*jeg har tillit til noen dersom de kan gi meg en konstruktiv tilbakemelding. Det handler om åpenhet og hvor godt man kjenner hverandre, fordi alle vil bli bedre og vil hverandres beste*» (IO8).

4.2 Velvilje

Denne kategorien består av 3 underkategorier: *Vennlighet, Backe hverandre og Trygghet*. Velvilje er imidlertid knyttet til teammedlemmers handlinger til å vise emosjonell omsorg ovenfor hverandre, samt relasjonsbygging mellom teammedlemmene som har en påvirkning mellom teammedlemmer og team prestasjon.

Vennlighet: Informantene som ble intervjuet beskriver dette som teammedlemmers positive atferd ovenfor hverandre. Dette innebærer det å være hyggelig og snill med hverandre, samt at alle ønsker hverandre godt. En informant nevner følgende «*Det er viktig å si hei til hverandre og alle de vanlige tingene fordi dette er viktig for laget sin del*» (IO11). En annen informant forteller at «*Det er lettere å komme på trening og jobbe hardt for hverandre når du føler at du er i en gruppe som du har tillit til og respekt for, du har lyst til at den gruppen skal lykkes*» (IO5).

Backe hverandre: Informantene som ble intervjuet forteller at de opplevde at det å backe hverandre i ulike situasjoner er med på å bidra til tillit mellom teammedlemmene. Dette er relatert til teammedlemmers handlinger hvor informantene beskriver det å backe hverandre innebærer emosjonell omsorg, samt motivere og støtte hverandre i ulike situasjoner både på og utenfor banen. Informantene forteller følgende om dette «*Visst det var i kamp og jeg ikke*

har fått det til, så kommer det som oftest en spiller bort og klapper meg på skulderen og sier at dette går bra, ikke tenk på det» (IO8).

Trygghet: Informantene opplever trygghet som å vise omsorg for hverandre, trivsel og gode relasjoner mellom teammedlemmer. Trygghet kommer og av at teammedlemmene hjelper hverandre i oppgave relatert situasjoner men og at teammedlemmene kan stole på hverandre at alle gjør de individuelle arbeidsoppgavene. En informant forteller om trygghet i spillsituasjon at *«Midtbanespillerne har det som trygghet at de vet at spissene stikker alltid i bakrommet at det er noe som alltid kommer til å skje» (IO4).* En annen informant nevner trygghet som *«I garderoben så prøver vi å inkludere alle, de yngste tør kanskje ikke å si så mye eller foran hele laget. For det kan være skummelt å komme med sin mening» (IO9).*

4.3 Forutsigbarhet

I denne hovedkategorien består dette av to underkategorier *Avtaler* og *Forventinger*. Dette involvere faktorer som retningslinjer og normer som eksisterer mellom teammedlemmene. I spillsituasjoner kreves det en felles strategi men og evnen til å holde seg til de individuelle avtalene mellom spillere. Disse avtalene kan være spesifikt knyttet til ulike posisjoner på banen, hvor forsvarsspillere kan ha egne avtaler mellom seg.

Avtaler: Informantene forteller at en faktor som fører til opplevd troverdighet er gjennom å holde seg til avtaler. Dette innebærer teammedlemmers evne til å holde seg til kampplan som laget har blitt enig om, men og de individuelle oppgave relaterte avtalene mellom spillere i ulike posisjoner. Disse avtalene er forhåndsbestemt i forkant av et spill og er knyttet til arbeidsoppgavene til teammedlemmene. En informant nevner følgende eksempel *«Det er på en måte avklart på forhånd sånn at jeg er klar over hva deres oppgaver og hva min oppgave er» (IO4).* En annen forteller følgende om avtaler *«Vi har mye tillit til hverandre, vi har avtaler i forsvar at man skal gjøre forskjellige ting og da er det viktig at man stoler på hverandre og at man følger de avtalene som man har gjort» (IO17).*

Forventinger: Teammedlemmene som ble intervjuet forteller at de har ulike forventinger til hverandre. Forventingene omhandler teammedlemmers handlinger både på og utenfor banen. Dette involvere handlinger til å gjennomføre individuelle treninger og restitusjon, samt ulike forberedelse som videoanalyse av en kamp. Forventingene gjelder samtlige for innsats på

trening og kamp. I hvilken grad teammedlemmene klarer å oppfylle disse forventningene blir oppfattet som troverdighet. Noen informanter nevner at det er vanskelig å verifisere om teammedlemmene gjennomfører disse forventningene. Dette fører til at teammedlemmene må ta en risiko med å stole på hverandre. En informant forteller følgende «*I et lag så handler det om tillit når vi ikke er med laget og man fortsetter å gjøre de individuelle treningene hver for oss hvor man må bare stole på hverandre at dette blir gjort*» (IO1). En annen informant nevner følgende «*Visst jeg kommer for seint, ikke forberede meg eller viser en dårlig holdning så kan det være at de ikke helt stoler på at jeg gjør jobben min*» (IO12).

4.4 Integritet

I denne hovedkategorien involvere dette teammedlemmers karakteristika som reflekterer på faktorer som holdninger og verdier, men og tidligere erfaringer med ulikheter mellom teammedlemmer i et lag. Opplevd troverdighet i denne hovedkategorien består som følge av tre underkategorier *idrettslig kultur, personlighet og respekt*.

Idrettslig kulturer: Å bygge en kultur innebærer en felles enighet mellom teammedlemmene om en rekke med prinsipper som gjelder for teammedlemmene innad i laget. Samtlige kan denne kulturen involvere og bygge en sosial relasjon mellom teammedlemmene. For eksempel nevner en informant følgende «*Det å skape samhold er at man blir enige om hvordan vi ønsker å ha det i laget. Vi skal på en måte bygge en kultur for at vi skal kunne vinne, men og at det skal bety noe å vinne*» (IO17).

Personlighet: Denne underkategorien beskriver karakteristika hos teammedlemmene. Personlighet ble identifisert som en faktor hos informanter som nevner at dette er med på å påvirke troverdigheten til andre teammedlemmer. En informant nevner følgende «*Folk er forskjellige, ulike kultur, være måter, identitet og hvordan man har vokst opp og hva man er vandt til*» (IO13). Ulikheter i personlighet hos teammedlemmer oppfattes som karakteristika, tidligere erfaringer til kultur innad i laget, samt hva teammedlemmene finner som akseptabelt. Informantene uttrykker imidlertid at disse personlighetene kan påvirke hvordan tilliten utvikles til andre parten. Noen kan være lettere å bygge tillit til enn andre på grunn av ulike personligheter hos teammedlemmene.

Respekt: Opplevd troverdighet gjennom respekt mellom teammedlemmene innebærer blant annet forståelse, akseptere ulikheter og andres meninger, men i tillegg at alle stiller på lik linje. En informant nevner som følgende «*Det er viktig at alle føler seg likestilt for at det skal være tillit tilstede. For meg så er det viktig at man ikke skal ha en ovenfra og ned holdning til noen som helst*» (IO11). En annen informant forteller at «*Jeg tror at jeg må ha respekt for alle uansett alder, kjønn eller rolle. Man må ha respekt for hele laget og enhver spiller men og høre på hverandres meninger, da tror jeg at man vil få den respekten tilbake*» (IO9).

4.5 Lagmiljø

I denne hovedkategorien omhandler dette faktorer som påvirker på lagmiljøet samt sosiale relasjoner innad i teamet. Dette består av underkategoriene *Åpenhet, Trivsel og Sosiale relasjoner*. Teammedlemmene forteller at disse faktorene har en positiv påvirkning individuelt, men og for resten av laget.

Åpenhet: Informantene som opplevde åpenhet forteller at dette er forbundet til andre faktorer som emosjonelle relasjoner og kommunikasjon. Disse faktorene involvere privat informasjonsdeling, vise interesse både på og utenfor banen mellom teammedlemmene. Uenigheter mellom teammedlemmer krever at samtaler og diskusjoner blir nødvendige. En informant forteller følgende «*Det har vært mye kommunikasjon mellom oss, men og dårlig stemning hvor vi har kjeftet på hverandre og sakt hva vi virkelig mener. Men det at vi har hatt ærlige samtaler med hverandre og ikke lagt noe skjul har skapt den tilliten som vi har i dag*» (IO2). En annen informant forteller at «*Jeg tror at folk stoler på meg er fordi jeg viser ærlighet og at jeg byr av meg selv. Jeg prøver å være imøtekommende for å skape en trygghet slik at de vet at de kan stole på meg. Det fører til at de åpner seg mer opp og da jeg stoler enda mer på dem*» (IO12).

Trivsel:

Oppfattet troverdighet mellom teammedlemmene beskrives som det å kunne ha det gøy sammen, tulle med hverandre bidra til å lette på stemningen i gruppen. Informantene forteller at trivsel bidra til motivasjon og forenkle relasjonsbygging til hverandre. En informant forteller «*Vi er såpass en sammensveiset gjeng hvor vi kan tulle og tøyse med hverandre men samtidig være seriøse når vi skal være det*» (IO6). Trivsel og god stemning i laget fører nødvendigvis ikke til flere seier. En annen informant forteller følgende «*Selv om relasjonen*

blir bedre er det ikke slik at vi vinner flere kamper eller får flere poeng, men dersom vi har tillit og god stemning i gruppen blir også treningshverdagen og treningsuken bedre» (IO5).

Sosiale relasjoner: Informantene forteller at gode relasjoner mellom spillerne er viktig både på og utenfor banen. Sosiale relasjoner utenfor idrettsbanen er en viktig faktor for relasjonsbygging og for prestasjon. Teammedlemmene beskriver dette som sosiale sammenkomster og aktiviteter på fritiden sammen med laget, som øker kjennskap til hverandre som personer utenfor banen. Informantene nevner at dette påvirker laget positivt og er med på å forbedre på flere områder som økt trivsel og samhold i laget, forenkle samarbeide mellom teammedlemmene som vil resultere at teammedlemmene prestere bedre sammen på banen. En informant forteller følgende *«Vi har lag samlinger, møter også møtes vi utenfor banen og tar en kaffe, spiser sammen eller gjøre aktiviteter sammen som lag for å øke relasjonen mellom personene» (IO5).* En annen informant nevner at *«Jeg tror absolutt at dersom man stoler på lagkameratene sine utenfor banen så tror jeg at det kan ha en påvirkning på det som skjer ut på banen også» (IO7).*

5.0 Diskusjon

I denne oppgaven var formålet å undersøke om team tillit i en lagidrettskontekst. Problemstillingene som er knyttet til denne oppgaven omhandler hvordan beskriver lagidrettsutøvere team tillit og hva er forutsetningene for team tillit. I det følgende avsnitt vil det bli diskutert funnene fra analysen opp med teoretiske rammeverket, etterfulgt av metodediskusjon.

Hovedkategoriene for denne oppgaven bestod av *kompetanse, velvilje, forutsigbarhet, integritet og lagmiljø*. Dette er godt i tråd med det Breuer og kollegaer. (2020) har identifisert for tidligere, i tillegg ble det observert en hovedkategori for *lagmiljø* som var en viktig faktor for trivsel og sosiale relasjoner mellom teammedlemmene i idrettsteam. Funnene viste at underkategoriene som ble identifisert er relatert til karakteristika hos teammedlemmene, disse ble oppfattet som troverdighet i idrettsteam (se figur 3).

5.1 Hvordan beskriver lagidrettsutøverne team tillit?

Funnene fra analysen viste at teammedlemmene omtalte team tillit som karakteristika hos teammedlemmene. Disse karakteristikaene er faktorer som er avgjørende for opplevd troverdighet i idrettsteam. Ettersom Breuer et al. (2020) er atferdsmessige intensjoner som oppstår viktig for dannelse av team tillit. Videre argumentere Breuer og kolleager. (2020) for at dette er nødvendig for å vurdere tillit på et høyere nivå fordi atferd bidrar til en bedre forståelse av team tillit som oppstår mellom teammedlemmene. Karakteristikaene som ble identifisert i idrettsteam deles videre inn i oppgave-relatert og team-relatert atferd (se figur 3). Oppgave-relatert karakteristika i idrettsteam er knyttet til atferd som ferdigheter til å utføre arbeidsoppgavene men og samhandle med hverandre for å oppnå målet. Samt omfatter dette konsistens i atferd som å forholde seg til prinsipper for å gjennomføre arbeidoppgaver. Mens team-relatert karakteristika refereres til atferd som positivt bidrar til gruppemiljøet i laget, vise emosjonell omsorg for hverandre både på og utenfor idrettsbanen, men og være mottakelig for å bygge sosiale relasjoner.

Både oppgave og team-relatert karakteristika i idrettstem ble omtalt som viktige aspekter, hvor oppgave-relatert atferd kan være relatert til kognitivt basert tillit, mens team-relatert atferd kan være knyttet til affektiv basert tillit. Kognitivt basert tillit omhandler selvbestemmelse av hvem vi stoler på og i hvilke omstendigheter basert på hva som er ansett

som fornuftig. Dette innebærer å bruke kunnskap som vurdering av troverdighet, hvor kunnskap refereres som tilgjengelig informasjon om individet og grunnlag for beslutning om tillit (McAllister, 1995). Ut fra funnene omtalte respondentene at det er viktig at teammedlemmene har ferdigheter til å utføre jobben på banen, i tillegg er teammedlemmene svært gjensidig avhengig av hverandres ferdigheter til å nå felles målet. Dette innebærer at teammedlemmene på mange måter benytter kunnskap og tilgjengelig informasjon for å vurdere de idrettslige ferdighetene til de andre teammedlemmene for hvor gode disse ferdigheter er, og i hvilken grad de kan stole på disse ferdighetene hos teammedlemmene. I et team hvor teammedlemmer har ulike egenskaper er kompetanse og ferdigheter viktige faktorer for team prestasjon (De Jong et al., 2016). Dette gjør at det å stole på eller å ha troverdighet til hverandres egenskaper vil være viktig for team prestasjonen.

Funnene viste og at karakteristika som var knyttet til ferdigheter var svært viktig for vurdering av tillit hos teammedlemmene. Dette gjelder dersom teammedlemmene stadig sender en feilpasning og ikke har de tekniske ferdighetene til å sende en god pasning, ved *gjentagende feil* vil dette eventuelt føre til at de ikke stoler på teammedlemmers ferdigheter til å utføre jobben som trengs. Dette omfatter og karakteristika som *Innsats*, dersom teammedlemmene blir observert til å ikke gi alt de har som å løpe tilbake i forsvare eller ikke gjøre alt for laget vil teammedlemmene bli betraktet som mindre troverdige. Funnene indikerte og at teammedlemmene kan ha troverdighet til hverandre i noen bestemte situasjoner, hvor teammedlemmene generelt kan ha tillit til hverandre men dersom spilleren ikke får til å sentre en god pasning og ved gjentagende feil vil spilleren bli betraktet som mindre troverdig i den situasjonen. Et individ kan ha kompetanse til å utføre en spesifikk oppgave men og bli ansett som mindre kompetent i andre områder. Dette innebærer at tillit er domene spesifikk (Zand, 1972). Dette er noe McAllister, (1995) argumentere for, selvbestemmelse av troverdighet til andre teammedlemmer er basert på situasjoner og omstendigheter. I lagidrett er teammedlemmene gjensidig avhengig av hverandre og må koordinere som en enhet for effektiv teamfungering (Reimer et al., 2006). Dette gjør at effektiv teamfungering blir utfordrende dersom teammedlemmene skal velge hvem de vil stole på når lagidrett krever at alle teammedlemmene jobber sammen for å nå felles målet. Imidlertid kan samarbeid mellom teammedlemmene oppstå selv om tillit ikke er tilstede. Dette er fordi tillit involvere viljen til å ta en risiko og vise sårbarhet, mens for å samarbeide må teammedlemmene nødvendigvis ikke risikere noe (Mayer et al., 1995).

Funnene viste at teammedlemmene omtalte karakteristika i team-relatert atferd som ferdigheter som positivt bidrar til gruppemiljøet i laget. Dette innebærer å vise emosjonell omsorg som vennlighet, støtte hverandre, vise respekt og være åpen til sosiale relasjoner, men og bidra til samhold og skape idrettslig kultur i laget. Affektiv basert tillit relateres til emosjonelle relasjoner som oppstår blant individer, dette innebærer uttrykkelse av atferd som bekymringer, støtte, velvilje og ønske om å hjelpe, samt ha troen på hverandre (McAllister, 1995). Funnene viste at en karakteristika i idrettsteam som ble oppfattet som det å «*Backe hverandre*», skiller fra de andre karakteristikaene, hvor dette tilhører både i oppgave og team-relatert atferd (se figur 3). Teammedlemmene omtalte denne karakteristikaen som en viktig faktor som gjelder både på og utenfor idrettsbanen. Oppgave-relatert (*backe hverandre*) omtales som å gi hverandre støtte og hjelpe hverandre med arbeidsoppgaver på banen som i forsvarsposisjon når laget er under press eller i angrep. Team-relatert (*backe hverandre*) involvere atferd som å vise vennlighet, omsorg utenfor idrettsbanen. Ifølge McAllister, (1995) er affektiv basert tillit en viktig komponent i utviklingen av mellommenneskelig relasjoner. Med å investere i emosjonell omsorg omfatter dette interaksjonsprosessen sammen med en annen part, i håp om at disse følelsene eller fordelene skal være gjengjeldt (Costa et al., 2018). Selv om karakteristika som det å «*backe hverandre*» kan være relatert til affektiv basert tillit på individnivå, er dette med på å danne grunnlaget for interaksjoner mellom individer (McAllister, 1995) som blir viktig for dannelse av tillit som oppstår på teamnivå (Costa et al., 2018).

Karakteristikaene identifisert i idrettsteam bestod av mange ulike faktorer, disse var viktig for teammedlemmers oppfattelse av team tillit. Karakteristikaene i oppgave og team-relatert atferd ble sammenlignet med hvordan de kan være relatert til kognitiv og affektiv basert tillit. Disse blir og omtalt som pålitelig og emosjonell tillit (Johnson-George & Swap, 1982). Kognitiv basert har en sammenheng med oppgave-relatert atferd hvor teammedlemmene benytter tilgjengelig informasjon, kunnskap, observasjon og selvbestemmelse av hva som oppfattes som blant teammedlemmene. Mens affektiv-basert tillit kan knyttes til team-relatert atferd, disse blir og omtalt som emosjonell tillit, hvor teammedlemmene benytter de emosjonelle grunnlagene for å vurdere om troverdighet. Disse gir forståelse av både pålitelig og emosjonelle vurderingsgrunnlagene for troverdighet blant teammedlemmene i idrettsteam. Hvordan team tillit utvikles vil være basert på tilliten som utvikles på individnivå hvor kognitive og affektive-grunnlag vil være viktig for dannelse av tillit mellom enkeltindivider (Fulmer & Gelfand, 2012).

Funnene viste at 18 underkategorier som tilhørte hovedkategoriene *kompetanse, velvilje, forutsigbarhet, integritet og lagmiljø* er sammensatt av mange ulike faktorer og tilknyttet situasjoner både på og utenfor banen. Som funnene viste er disse karakteristikane for troverdighet omfattende hvor teammedlemmer opplever mange ulike faktorer som påvirker for team tillit både på og utenfor banen. Noen av disse atferdene gjelder blant annet som det å backe hverandre, forveninger og skape sosiale relasjoner. Ettersom Breuer et al. (2020) er atferdene i team mer komplekst fordi et team består av mange individer med ulike erfaringer og perspektiver. Ifølge Reimer et al. (2006) er lagidrett i tillegg gjensidig avhengige av hverandre. Dette gjør at et team krever en høyere grad av tillit enn mellom enkeltpersoner fordi de er avhengige av hverandre for å fullføre team oppgaver (Whitener et al., 1998).

5.2 Forutsetninger for team tillit

Funnene viste at forutsetningene for team tillit i idrettsteam omfatter faktorene *kompetanse, velvilje, forutsigbarhet, integritet og lagmiljø*. Ettersom Mayer et al. (1995) blir faktorene kompetanse, velvilje og integritet fremhevet i den integrative modellen som viktige faktorer for opplevd troverdighet. Videre utvider Breuer et al. (2020) med faktoren forutsigbarhet for å spesifisere inn mot team kontekst, i tillegg til dette ble *lagmiljø* inkludert som faktor for opplevd troverdighet i idrettsteam, dette ble omtalt blant teammedlemmene for å være en viktig faktor som påvirker gruppemiljøet.

Kompetanse

Funnene viste at kompetanse i idrettsteam er relatert til gode idrettslige ferdigheter, teammedlemmene betraktes dette som en viktig faktor for at teammedlemmene skal kunne utføre jobben på banen. Teammedlemmene oppfattet at gjentakende feil av ferdigheter som skjer ofte og over en lengre periode oppfattes spilleren som mindre god eller har dårlige tekniske ferdigheter. Dette gjør at spilleren oppfattes som mindre troverdig til å kunne utføre jobben på idrettsbanen. Andre faktorer ved kompetanse består av å ha et felles mål og innsats, dette innebærer at teammedlemmene har en felles forståelse av egne individuelle oppgaver, men og kjenne til arbeidsoppgavene til de andre teammedlemmene, samt forstå strategier og målet som laget har. Innsats tilhører kompetanse fordi teammedlemmene beskriver innsats som tid og arbeide som teammedlemmene legger ned for laget på trening og kamper. Denne faktoren er med på vurdering om teammedlemmene er troverdig. Respondentene forteller at

innsats er noe som er lett merkbar hos spillere om de gjør alt for laget eller ikke. Faktorer som spill kommunikasjon og feedback i team er relatert til koordinering av ferdigheter som lag, oppgave relatert kommunikasjon er en viktig faktor for planlegging av ferdigheter og hvilke egenskaper som kreves mellom teammedlemmene. Kommunikasjon i spill situasjoner er nødvendig i lagidrett hvor endring stadig oppstår. Feedback i team tilhører kompetanse fordi respondentene fremhever at tilbakemeldingene omhandler teammedlemmers ferdigheter på trening og kamp. Teammedlemmene fremhever og viktigheten med måten de gir tilbakemeldinger til hverandre på, teammedlemmene er opptatt av at de må kunne være helt åpne og ærlige med hverandre for å kunne gi konkrete tilbakemeldinger. Respondentene fremhever at dette skal være godt ment og hva som eventuelt kan forbedres. I likhet med Mayer et al. (1996) innebærer kompetanse å ha ferdigheter eller kompetanse til å utføre handlinger innenfor et spesifikt område, på grunnlag av dette kan individet anses som troverdig. Selv om individet anses som å ha kompetanse og troverdig i en gitt situasjon kan samme individet bli anset som mindre troverdig i en annen situasjon som individet har mindre kompetanse om (Mayer et al., 1995). Funnen i idrettsteam viste at kompetanse bestod av flere faktorer, disse underkategoriene er viktig faktorer for teammedlemmers vurdering for opplevd troverdighet av kompetanse.

Kompetanse innenfor lagidrett er nødvendig fordi teammedlemmene er svært gjensidig avhengige av hverandre, hvor effekten av en handling påvirker handlingene til en annen part (Reimer et al., 2006). Som respondentene forteller dersom teammedlemmene stadig sender en feilpasning vil spilleren bli betraktet som mindre kompetent eller har dårlige ferdigheter til å utføre den jobben på banen som ifølge Reimer et al. (2006) vil påvirke handlingene til resten av teammedlemmene. Kompetanse vil og være en viktig faktor for prestasjon hvor dette vil være avhengig av egenskapene til teammedlemmene i teamet (De Jong et al., 2016).

Velvilje

Funnene viste at atferd som var relatert til velvilje omfatter vennlighet, backe hverandre og trygghet hos teammedlemmene. Disse karakteristikane tilhører team-relatert atferd i idrettsteam, dette er noe som blir omtalt som en viktig faktor for utviklingen av tillit mellom teammedlemmene. Ifølge Mayer et al. (1995) kan de emosjonelle tilknytningene mellom teammedlemmene ta tid før de utvikles men disse vil være en viktig del av grunnlaget for interaksjoner mellom teammedlemmene. De emosjonelle relasjonene bidrar med å styrke relasjoner og samholdet blant teammedlemmene (Barczak et al., 2010). Vennlighet mellom

teammedlemmene innebærer positiv atferd, teammedlemmene er snille og hyggelig med hverandre samt ønske godt om hverandre. Respondentene forteller om vennlighet bare det som å si «hei» til alle på trening er helt vanlige og enkle grep i hverdagen som betyr mye for laget sin del. I tillegg er det lettere å komme på trening og når man er en del av en gruppe som ønsker at laget skal lykkes. Teammedlemmene oppfatter det å backe hverandre som å bry seg om hverandre, motivere og støtte i ulike situasjoner på idrettsbanen men og utenfor. Respondentene forteller det å backe hverandre som å motivere verbalt men og å vise det fysisk som en klapp på skulderen dersom det er en spiller som ikke har fått det til. Respondentene oppfatter trygghet som å hjelpe hverandre på idrettsbanen men og å skape trygghet i laget som å inkludere alle. Teammedlemmene føler seg trygge når alle på laget kjenner til sine individuelle oppgaver, hvor en spiller klarer å utføre riktig handling til rett tid. Respondentene forteller dette som når en spiller ser at det kommer en langpasning og som stikker på løp i bakrom. Dette har noen likheter til velvilje av Mayer et al. (1995) hvor velvilje omfattes som en faktor hvor teammedlemmene ønsker å hjelpe hverandre. Faktorene i idrettsteam som tilhører velvilje oppfattes som en viktig del av lagidrett, hvor disse atferdene er med på å danne troverdighet gjennom handlinger på og utenfor banen. Velvilje i idrettsteam er relatert til positiv atferd blant teammedlemmene og kan betraktes som emosjonelle relasjoner som utvikles gjennom sosiale interaksjoner blant teammedlemmene (Druskat & Wolff, 2001). Følelser som støtte, forståelse og respekt blant teammedlemmene knytter de emosjonelle relasjonene mellom teammedlemmene (McAllister, 1995). Dette er noe som kan bidra med å skape samhold og trygghet mellom teammedlemmene i laget.

Forutsigbarhet

Funnene viste at forutsigbarhet i idrettsteam omfatter avtaler og forventinger blant teammedlemmene. Disse to faktorene er med på å vurdere troverdighet, hvor teammedlemmene omtaler det å holde seg til en felles plan og avtaler er viktig i spillet. Avtalene refereres til hvilke ferdigheter som kreves og arbeidsfordeling mellom teammedlemmene. Forventinger til handlingene gjelder å gjennomføre individuelle treninger, se kampanalyse og forberedelser til kamp, møte presist til treninger og innsats både ved trening og kamp. Forventingene er vurdering om teammedlemmers handlinger og i hvilke grader de klarer å gjennomføre de forventingene som nevnt. Respondentene forteller om er en spiller stadig møte upresist til treninger eller ikke gjør disse individuelle forberedelsene ved gjentagende mønster vil dette redusere troverdigheten til spilleren. Forutsigbarhet i team er

noe Breuer et al. (2020) trekker frem som reflektere på regelmessig atferd og teammedlemmers evne til å overholde disse prinsippene for å gjennomføre arbeidsoppgavene. Avtalene i idrettsteam innebærer å forhånds bestemme roller og oppgavefordeling mellom teammedlemmene, dette kan forbedre koordinering og prestasjon hvor lagidrett består av mange ulike oppgaver ved å fordele roller og arbeidsoppgaver vil redusere usikkerheten om hvem som skal gjøre hva og vil bidra til effektiv teamfungering (Reimer et al., 2006).

Faktoren avtale kan ligne på felles mentale modeller, hvor en felles forståelse mellom teammedlemmene er en viktig faktor som påvirker koordinasjon. En felles forståelse bidrar med å danne forklaring og forventinger til oppgaven som gjør at teammedlemmene kan koordinere handlingene mot oppgaven. Lagidrett er et miljø med høyt tempo og raske endringer (Reimer et al., 2006). noe som gjør at de blir utfordrende å ha omfattende diskusjoner om taktikk og strategier (Stout et al., 1999). Avtaler mellom teammedlemmene er strategier som er planlagt på forhånd mellom teammedlemmer, på samme måte som en felles forståelse mellom teammedlemmene. Respondentene omtalte avtaler som en viktig faktor mellom teammedlemmene spesielt i spillsituasjoner, men at disse kan være interne avtaler mellom forsvarsspillere eller midtbanespillere. Mens en delt mental modell er en felles forståelse av oppgaver som er delt mellom teammedlemmene (Eys & Brawley, 2018).

Integritet

Karakteristika i denne kategorien består av idrettslig kultur, personlighet og respekt. Disse reflektere på teammedlemmers holdninger og verdier. Idrettslig kultur omhandler en rekke med prinsipper av felles enighet teammedlemmene. En idrettslig kultur innebærer det å bygge relasjoner til hverandre for å skape samhold i laget. Personlighet er en karakteristika som teammedlemmene i idrettsteam omtaler som en viktig faktor som påvirker troverdigheten. Denne karakteristikaene blir omtalt som individuelle ulikheter mellom teammedlemmer, noe som gjør at noen kan være lettere å bygge tillit til enn andre. Respekt blant teammedlemmene opplevdes som å akseptere ulikheter blant teammedlemmene, respektere hverandres meninger og ha forståelse. Teammedlemmene idrettsteam oppfatter respekt som en faktor som er viktig å vise til andre, dersom dette skal være gjengjeldt. Integritet i idrettsteam kan innebærer teammedlemmers vilje til å skape samhold og bygge sosiale relasjoner, mens personlighet kan være en utfordrende karakteristika å forholde seg til dersom noen har en personlighet som er vanskelig å bygge tillit til. På bakgrunn av personlighet kan dette være med på å bestemme hvor raskt tilliten etableres mellom teammedlemmene, denne karakteristikaene er relatert til

tilbøyelighet, hvor er mer tilbøyelig for tillit enn andre (Ford et al., 2017). Respekt er en faktor som er viktig å vise, selv på tross av ulikheter i personlighet og meninger blant teammedlemmene. I den integrative modellen blir integritet betraktet som konsistens i handlinger hvor tillitsgiver er den som tar vurderinger ut fra tillitstakers evne til å overholde disse prinsippene (Mayer et al., 1995).

Lagmiljø

Denne kategorien består av åpenhet, trivsel og sosiale relasjoner som har en positiv påvirkning på lagmiljøet i idrettsteam. Åpenhet omhandler informasjonsdeling og kommunikasjon blant teammedlemmene. Respondentene omtaler at i noen situasjoner krever dette kommunikasjon mellom teammedlemmene for å få oppklaring i situasjoner dersom det oppstår uenigheter blant dem. Respondentene nevner blant annet at åpenhet er svært viktig for kommunikasjon, spesielt i situasjoner som involvere tilbakemeldinger til hverandre beskriver teammedlemmene at de må kunne være helt ærlig og åpne med hverandre for å gi så konkrete tilbakemeldinger som mulig. Et annet aspekt ved åpenhet omfatter privat informasjonsdeling mellom teammedlemmene, hvor det å vise åpenhet og dele om seg selv er en form for å vise troverdighet til andre teammedlemmer. En faktor som bidrar positivt til lagmiljøet i idrettsteam omhandler trivsel blant teammedlemmene. Dette blir omtalt som å tulle og ha kunne ha det gøy sammen, i tillegg oppleves dette som viktige faktorer som fører til økt motivasjon og forenkle interaksjoner mellom teammedlemmene. Trivsel fører nødvendigvis ikke til økt team prestasjon til at laget vinner flere kamper, men at dette er en betydelig faktor som positivt påvirker dynamikken i laget. Sosial relasjoner mellom teammedlemmene oppleves som en viktig faktor både på og utenfor banen. Dette er en faktor som bidrar til relasjonsbygging og som teammedlemmene oppleves til å ha en påvirkning for team prestasjon. Teammedlemmene antar at gode sosiale relasjoner utenfor idrettsbanen kan påvirke positivt til det som skjer på banen. Inndeling av karakteristika i oppgave og team-relaterte aspekter av Breuer et al. (2020) ser ut til å stemme overens med at team-relaterte karakteristika bidrar positivt til gruppemiljøet i et team. Disse atferdene i idrettsteam oppfattes som en viktig del av troverdighet blant teammedlemmene. Faktorene i lagmiljøet er relatert til affektiv-basert tillit hvor de følelsesmessige relasjoner er kjent for å ta tid før de utvikles mellom teammedlemmene (Mayer et al., 1995).

Forutsetningene kompetanse, velvilje, integritet, forutsigbarhet og lagmiljø er faktorer som ble observert i idrettsteam til å være forløpere til team tillit. De atferdsmessige intensjonene knyttet til disse hovedkategoriene er betraktet til å være viktig for dannelse av team tillit.

6.0 Metodediskusjon

I den aktuelle oppgaven er det både styrke og svakheter som er verdt å benevne. Med det første ble kvalitativ metode ansett som hensiktsmessig for å utforske om fenomenet team tillit innenfor lagidrett. Gjennom undersøkning av individers erfaringer og opplevelser er hvordan kvalitative forskning generer kunnskap (Sandelowski, 2004). Med en semistrukturert intervjuguide muliggjør dette for å gå i dybden og fanger individets opplevelser og erfaringer om temaet (Kuper et al., 2008). I datainnsamlingen bestod dette med å gjennomføre intervjuer med respondentene for en bedre forståelse over fenomenet, men og fange deres opplevelser om temaet. Lydfilene av intervjuet ble transkribert for videre analyse og tolkning av data. Tematisk analyse (TA) av Braun & Clarke, 2006 ble benyttet som metode for å analysere tema og mønstre. Tematisk analyse er ofte brukt men lite anerkjent metode innenfor kvalitative forskning, hvor denne metoden har sine begrensninger, styrker og svakheter ved forskning (Attride-Stirling, 2001).

Gjennom teoretisk frihet er tematisk analyse svært fleksibel tilnærming som kan tilrettelegge for behovene for mange studier (Nowell et al., 2017). TA er en tilnærming som på mange måter passer for nybegynner eller forskere som er ukjent med kvalitative metoder hvor TA kan være lett å forstå og relativt enkelt å lære (Braun & Clarke, 2006). Videre argumenterer Braun & Clarke, 2006 at TA nyttig metode for å undersøke ulike perspektiver, samt nyttig for å oppsummere nøkkeltrekk ved et stort datasett. Selv om det er noen fordeler med å bruke TA er det og en viktig del å erkjenne ulempe og svakheter med denne metoden. Ulempene med tematisk analyse blir tydelig når de vurderes i forhold til andre kvalitative forskningsmetoder. Mangel på litteratur om hvordan gjennomføre en streng TA kan skape utfordringer for nybegynnere (Braun & Clarke, 2006). I tillegg til å være svært fleksibel kan denne fleksibiliteten føre til inkonsistens og mangel på sammenheng i utvikling av temaer ut fra forskningsspørsmålene (Holloway & Todres, 2003). For å sikre studiets konsistens og sammenheng kan dette fremmes av at forskeren tydeliggjør epistemologisk posisjon som kan understøtte empiriske påstander (Holloway & Todres, 2003; Nowell et al., 2017).

En annen metode som kunne vært benyttet for å utforske om team tillit er Grounded theory (GT), denne fremgangsmetoden betraktes både som metode og metodologi innenfor kvalitative forskning (Turner & Astin, 2021). Med en induktiv tilnærming innebærer dette å observere og utforske om fenomenet for en bedre forståelse, hvor arbeidsprosessen fra data til

abstrakte konseptualiseringer (Varpio & MacLeod, 2020). En utfordring med GT kan være de ulike tilnærmingene som har utviklet til flere ulike typer. Hvilken tilnærming av GT som benyttes er avhengige av det epistemologiske grunnlaget og som er relevant for temaet som undersøkes. Hvordan GT generer teori er forankret i data, dette utvikles etter informanters perspektiver, dermed kan denne metoden bevege seg utenfor beskrivelser og mot teoretisk forklaring av fenomenet (Turner & Astin, 2021).

For å forstå hvordan tillit først utvikles betraktes den integrative modellen av Mayer et al. (1995) som relevant for å undersøke om disse forholdene. Arbeidet til Mayer og kollegaer. (1995) tar for seg hvordan tilliten utvikles på individnivå samt hvordan risikotaking mellom teammedlemmene er involvert i denne relasjonen. Tillit som utvikles på individnivå danner grunnlaget for all interaksjon (McAllister, 1995) og er viktig for dannelse av team tillit på høyere nivå (Fulmer & Gelfand, 2012). For å undersøke om team tillit mot teamkontekst utvider Breuer et al. (2020) arbeidet til Mayer og kollegaer (1995) med å integrere en taksonomi i den integrative modellen, med å vurdere relevante faktorer men og konkrete risikotakingsatferd som har direkte konsekvenser for team tillit (Breuer et al., 2020). For å undersøke om hvordan team tillit oppstår ble dette betraktet som relevant å inkludere begge disse som teoretisk rammeverk for oppgaven.

I følge Nowell et al. (2017) oppnås troverdighet gjennom hele forskningsprosessen. Troverdighet er en måte forskeren kan overtale leserne om troverdigheten av forskningsfunnene. Dette stilles ulike kriterier som credibility, transferability, dependability og confirmability som forskeren redegjør for. Viktige aspekter ved troverdighet refleksivitet ved forskerens sosiale posisjon, personlig erfaringer, politiske oppfatninger og bevissthet over egen rolle (Dodgson, 2019). Refleksivitet er en viktig del av troverdighetskontroll i kvalitativ forskning, hvor forskerens rolle er aktiv i hvert eneste steg av analysen. Dett gjør at forskerens egenskaper og erfaringer har en stor påvirkning på tolkning av data (Berger, 2015). I refleksiv TA av Braun & Clarke, (2019) er refleksivitet spesielt viktig, hvor forskeren reflekterer over egen rolle og innflytelse i forskningsprosessen. Dette er forklart i punkt, se punkt 3.6 og 3.7 om refleksivitet og praktisk bruk av tematisk analyse i oppgaven i metode.

7.0 Konklusjon

Denne masteroppgaven undersøkte om fenomenet team tillit i lagidrett, med problemstillingene 1) Hvordan beskriver lagidrettsutøvere team tillit og 2) Hva er forutsetningene for team tillit. I denne oppgaven viste det at mange faktorer var involvert i teammedlemmers oppfattelse av troverdighet. Dette bestod av karakteristika som tilhørte i oppgave og team-relatert aspekter. Disse atferdene i team kunne relateres til kognitive og affektiv basert tillit for hvordan teammedlemmene vurderer troverdighet og at begge disse grunnlagene er viktig for utviklingen av tillit på teamnivå. Disse vurderingsgrunnlagene bestod av å benytte kunnskap og tilgjengelig informasjon for å gjøre mening om troverdig, men og en vurdering av de emosjonelle tilknytningene som oppstår mellom teammedlemmene og troverdigheten ved disse. Faktorene for opplevd troverdighet i idrettsteam viste å være mer komplekst sammenatt mellom teammedlemmene. Forutsetningene i idrettsteam viste å være gjennom kompetanse, velvilje, integritet, forutsigbarhet og lagmiljø. Karakteristika knyttet til disse kategoriene viste å være viktig for teammedlemmers oppfattelse av team tillit.

Team tillit i idrettskontekst er imidlertid et område som er lite undersøkt. Hensikten for oppgaven var dermed å utforske hvordan teammedlemmene beskriver team tillit og hva er forutsetningene for team tillit. For fremtidig forskning av team tillit kunne det ha vært interessant å utforske hvordan team tillit har en effekt på team prestasjon eventuelt resultat av mistillit, hvor stor grad de ulike karakteristikane påvirker på team tillit. Kunnskapen om team tillit kan øke forståelsen av tillit og hvordan oppfatter teammedlemmene team tillit og hvilken faktorer som påvirker dette. Dette kan bidra til forståelsen av hvordan tillit utvikles mellom teammedlemmer, men og i en trener-utøver relasjon. Den praktiske betydningen av team tillit kan styrke samholdet mellom teammedlemmene og hvordan dette kan bidra til å styrke relasjoner, bidra til effektiv samarbeid og forbedre team prestasjon.

8.0 Litteraturliste

- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1(3), 385-405.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/146879410100100307>
- Barczak, G., Lassk, F. & Mulki, J. (2010). Antecedents of Team Creativity: An Examination of Team Emotional Intelligence, Team Trust and Collaborative Culture. *Creativity and innovation management*, 19(4), 332-345. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00574.x>
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J. & McLendon, C. L. (2003). Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations. *J Appl Psychol*, 88(6), 989-1004. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.989>
- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative research : QR*, 15(2), 219-234.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1468794112468475>
- Bormann, K. C. & Rowold, J. (2016). Transformational Leadership and Followers' Objective Performance Over Time: Insights From German Basketball. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(3), 367-373.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10413200.2015.1133725>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis* (A. Maher, Red.). SAGE.
- Breuer, C., Hfjffmeier, J., Hibben, F. & Hertel, G. (2020). Trust in teams: A taxonomy of perceived trustworthiness factors and risk-taking behaviors in face-to-face and virtual teams. *Human relations (New York)*, 73(1), 3-34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726718818721>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A. & LePine, J. A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance. *J Appl Psychol*, 92(4), 909-927.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.4.909>
- Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>

- Costa, A. C. & Anderson, N. (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 119-154.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13594320903272083>
- Costa, A. C., Fulmer, C. A. & Anderson, N. R. (2018). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of organizational behavior*, 39(2), 169-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2213>
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3. utg.). SAGE Publications Ltd.
- Dalland, O. (2022). *Metode og Oppgaveskriving* (7. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- De Jong, B. A., Dirks, K. T. & Gillespie, N. (2016). Trust and Team Performance: A Meta-Analysis of Main Effects, Moderators, and Covariates. *J Appl Psychol*, 101(8), 1134-1150. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000110>
- De Vries, M. F. K. (1999). High-performance teams: Lessons from the pygmies. *Organizational dynamics*, 27(3), 66-77. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(99\)90022-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(99)90022-0)
- DeOrtentiis, P. S., Summers, J. K., Ammeter, A. P., Douglas, C. & Ferris, G. R. (2013). Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust - team effectiveness relationship: An interdependence theory perspective. *Career development international*, 18(5), 521-543. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0035>
- Dirks, K. T. (1999). The Effects of Interpersonal Trust on Work Group Performance. *J Appl Psychol*, 84(3), 445-455. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.445>
- Dirks, K. T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of applied psychology*, 85(6), 1004.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.6.1004>
- Dirks, K. T. & De Jong, B. (2022). Trust within the workplace: A review of two waves of research and a glimpse of the third. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 247-276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083025>
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>

- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Dodgson, J. E. (2019). Reflexivity in Qualitative Research. *J Hum Lact*, 35(2), 220-222.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0890334419830990>
- Dreiskämper, D., Pöppel, K., Westmattmann, D., Schewe, G. & Strauss, B. (2016). Trust Processes in Sport in the Context of Doping. I (s. 125-141) (Progress in IS). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-28059-2_7
- Druskat, V. U. & Wolff, S. B. (2001). Group emotional intelligence and its influence on group effectiveness. *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups and organizations*, 132-155.
[https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=rnfFFRH6oOsC&oi=fnd&pg=PA132&dq=Druskat,+V.U.+and+Wolff,+S.B.+\(2001b\)+Group+Emotional+Intelligence+and+Its+Influence+on+GroupEffectiveness.+In+Cherniss,+C.+and+Goleman,+D.\(eds.\)The++Emotionally++Intelligent++Workplace.&ots=cL2vkuy1q a&sig=SiWwo8cSpS6FsZytqtlM9JHGK2U&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=rnfFFRH6oOsC&oi=fnd&pg=PA132&dq=Druskat,+V.U.+and+Wolff,+S.B.+(2001b)+Group+Emotional+Intelligence+and+Its+Influence+on+GroupEffectiveness.+In+Cherniss,+C.+and+Goleman,+D.(eds.)The++Emotionally++Intelligent++Workplace.&ots=cL2vkuy1q a&sig=SiWwo8cSpS6FsZytqtlM9JHGK2U&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Eccles, D. W. & Tenenbaum, G. (2004). Why an Expert Team Is More than a Team of Experts: A Social-Cognitive Conceptualization of Team Coordination and Communication in Sport. *Journal of sport & exercise psychology*, 26(4), 542-560.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1123/jsep.26.4.542>
- Ellaway, R. H., Kehoe, A. & Illing, J. (2020). Critical Realism and Realist Inquiry in Medical Education. *Acad Med*, 95(7), 984-988.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003232>
- Eys, M. A. & Brawley, L. R. (2018). Reflections on cohesion research with sport and exercise groups. *Social and Personality Psychology Compass*, 12(4), e12379-n/a.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/spc3.12379>
- Feitosa, J., Grossman, R., Kramer, W. S. & Salas, E. (2020). Measuring team trust: A critical and meta-analytical review. *Journal of organizational behavior*, 41(5), 479-501.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2436>
- Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: methodology meets method. *International journal of social research methodology*, 20(2), 181-194.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1144401>

- Ford, R. C., Piccolo, R. F. & Ford, L. R. (2017). Strategies for building effective virtual teams: Trust is key. *Business horizons*, 60(1), 25-34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.08.009>
- Fulmer, C. A. & Gelfand, M. J. (2012). At What Level (and in Whom) We Trust: Trust Across Multiple Organizational Levels. *Journal of Management*, 38(4), 1167-1230.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Giske, R., Rodahl, S. E. & Høigaard, R. (2015). Shared Mental Task Models in Elite Ice Hockey and Handball Teams: Does It Exist and How Does the Coach Intervene to Make an Impact? *Journal of Applied Sport Psychology*, 27(1), 20-34.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10413200.2014.940431>
- Glazier, P. S. (2017). Towards a Grand Unified Theory of sports performance. *Hum Mov Sci*, 56(Pt A), 139-156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.humov.2015.08.001>
- Holloway, I. & Todres, L. (2003). The Status of Method: Flexibility, Consistency and Coherence. *Qualitative research : QR*, 3(3), 345-357.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1468794103033004>
- Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D. M., Cuyper, B. D., Backer, M. D. & Boen, F. (2010). Role Satisfaction Mediates the Relation between Role Ambiguity and Social Loafing among Elite Women Handball Players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(4), 408-419. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10413200.2010.495326>
- Jarvenpaa, S. L., Knoll, K. & Leidner, D. E. (1998). Is Anybody out There? Antecedents of Trust in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 14(4), 29-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/07421222.1998.11518185>
- Johnson-George, C. & Swap, W. C. (1982). Measurement of specific interpersonal trust: Construction and validation of a scale to assess trust in a specific other. *Journal of personality and social psychology*, 43(6), 1306-1317.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.6.1306>
- Jones, G. R. & George, J. M. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *The Academy of Management review*, 23(3), 531-546.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/259293>
- Kao, S.-F., Hsieh, M.-H. & Lee, P.-L. (2017). Coaching competency and trust in coach in sport teams. *International journal of sports science & coaching*, 12(3), 319-327.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1747954117710508>
- Kao, S.-F., Tsai, C.-Y., Schinke, R. & Watson, J. C. (2019). A cross-level moderating effect of team trust on the relationship between transformational leadership and cohesion. *J*

- Sports Sci*, 37(24), 2844-2852.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1668186>
- Katz, N. & Koenig, G. (2001). Sports Teams as a Model for Workplace Teams: Lessons and Liabilities [and Executive Commentary]. *Academy of Management perspectives*, 15(3), 56-69. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/AME.2001.5229533>
- Kozlowski, S. W. & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. I *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Bd. 12, s. 333-375).
https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=LK2x-bNjycoC&oi=fnd&pg=PA333&dq=koslowski+and+Bell,+2003+work+groups&ots=4Tw1qqOTY&sig=IfawQuuZA-ZopgHmE2_K_88iVI0&redir_esc=y#v=onepage&q=koslowski%20and%20Bell%2C%202003%20work%20groups&f=false
- Kuper, A., Reeves, S. & Levinson, W. (2008). Qualitative Research: An Introduction to Reading and Appraising Qualitative Research. *BMJ (Online)*, 337(7666), 404-407.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.a288>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2022). *Det Kvalitative Forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS
- Lee, S., Kwon, S., Jang, D. & Kwon, H. (2023). The effect of coach–athlete fit on the coach–athlete relationship in team sport: Role of trust in coach. *International journal of sports science & coaching*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/17479541231164771>
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J. & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 23(3), 438-458. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/259288>
- Mach, M., Dolan, S. & Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 771-794.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317909X473903>
- Malterud, K. (2021). *Kvalitativ Forskningsmetoder For Medisin Og Helsefag* (4. utg.). Universitetsforlaget
- Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Cannon-Bowers, J. A. & Salas, E. (2005). Scaling the quality of teammates' mental models: equifinality and normative comparisons. *J. Organiz. Behav*, 26(1), 37-56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.296>

- Maxwell, J. A. (2012). *A realist approach for qualitative research*. SAGE Publications, inc.
https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=xIs49CdoNp0C&oi=fnd&pg=PR7&dq=a+realist+approach+to+qualitative+research&ots=l-H_PfnZsb&sig=DtMcdcwyRR0ccIahz9EgoGLeCr0&redir_esc=y#v=onepage&q=a%20realist%20approach%20to%20qualitative%20research&f=false
- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management review*, 20(3), 709-734.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258792>
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management journal*, 38(1), 24-59.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/256727>
- McFall, L. (1987). Integrity. *Ethics*, 98(1), 5-20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1086/292912>
- Miles, M. B., Huberman, M. A. & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook* (4. utg.). SAGE Publications, Inc.
- Mohammed, S. & Dumville, B. C. (2001). Team mental models in a team knowledge framework: expanding theory and measurement across disciplinary boundaries. *J. Organiz. Behav*, 22(2), 89-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.86>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E. & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Park, Y. S., Konge, L. & Artino, A. R., Jr. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Acad Med*, 95(5), 690-694. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Raue, C., Dreiskämper, D., Pauly, H. & Strauss, B. (2021). Team Trust in Sport Teams: Methodological Implications to Advance this Field. I (s. 241-252). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-72945-5_12
- Reimer, T., Park, E. S. & Hinsz, V. B. (2006). Shared and coordinated cognition in competitive and dynamic task environments: An information-processing perspective for team sports. *International journal of sport and exercise psychology*, 4(4), 376-400.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1612197X.2006.9671804>
- Roberta, P. A. & Seiler, R. (2006). Closeness, co-orientation and complementarity in coach-athlete relationships: What male swimmers say about their male coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(2), 159-171.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.08.004>

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *The Academy of Management review*, 23(3), 393-404. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>
- Sandelowski, M. (2004). Using Qualitative Research. *Qual Health Res*, 14(10), 1366-1386. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1049732304269672>
- Sitkin, S. B. & Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the Determinants of Risk Behavior. *The Academy of Management review*, 17(1), 9-38. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258646>
- Stout, R. J., Cannon-Bowers, J. A., Salas, E. & Milanovich, D. M. (1999). Planning, Shared Mental Models, and Coordinated Performance: An Empirical Link Is Established. *Human factors*, 41(1), 61-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.1518/001872099779577273>
- Turner, C. & Astin, F. (2021). Grounded theory: what makes a grounded theory study? *Eur J Cardiovasc Nurs*, 20(3), 285-289. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvaa034>
- Varpio, L. & MacLeod, A. (2020). Philosophy of Science Series: Harnessing the Multidisciplinary Edge Effect by Exploring Paradigms, Ontologies, Epistemologies, Axiologies, and Methodologies. *Acad Med*, 95(5), 686-689. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/acm.0000000000003142>
- Varpio, L., Paradis, E., Uijtdehaage, S. & Young, M. (2020). The Distinctions Between Theory, Theoretical Framework, and Conceptual Framework. *Acad Med*, 95(7), 989-994. <https://doi.org/https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003075>
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M. (1998). Managers as Initiators of Trust: An Exchange Relationship Framework for Understanding Managerial Trustworthy Behavior. *The Academy of Management review*, 23(3), 513-530. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/259292>
- Williams, M. (2001). In Whom we Trust: Group Membership as an Affective Context for Trust Development. *The Academy of Management review*, 26(3), 377-396. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/259183>
- Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative science quarterly*, 229-239. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2393957>
- Zhang, Z. & Chelladurai, P. (2013). Antecedents and consequences of athlete's trust in the coach. *Journal of sport and health science*, 2(2), 115-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jshs.2012.03.002>

9.0 Vedlegg

9.1 Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Teamtillit i idrett 24»

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 av 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 'Teamtillit i idrett' (TI-24) vil primært bli gjennomført innenfor prestasjonsorienterte idrettsgruppekontekster. Gjennom denne forskningen skal TI-24 bidra til å utvikle ny og mer nyansert forståelse av tillit i idrettsteam. Informasjon som samles inn i dette prosjektet vil bli benyttet i bachelor og masteroppgaver ved UIA og 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 20 til 35 år i ulike lagidretter (f.eks: fotball, håndball, sandvolleyball, badminton og troppsturn). Du får spørsmål om å delta i fordi du er aktiv idrettsutøver i en av disse idrettene.

Hva innebærer deltakelsen i studien?

Du vil bli intervjuet, enten digitalt eller fysisk, med en varighet fra 20-30 minutter. Samtalene vil også bli tatt opp på lydbånd mens du intervjues og videre brukes senere i prosjektet. Lydopptak fra intervjuet vil bli lagret trygt slik at informasjon holdes anonymt og konfidensielt. Lydopptakeren har verken tilkobling til internett eller telenett. Etter intervjuet vil opptakene bli transkribert vil også opplysninger anonymiseres. Intervjuene vil bli gjennomført av masterstudent Sukanya S. Lund.

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 skrevet. 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 Lydfiler vil bli lagret i en innelåst safe på et kontor ved UIA hvor kun forskningsledere har tilgang. 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 lydfiler og direkte personopplysninger bli 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:

- Professor Rune Høigaard ved Universitetet i Agder (rune.hoigaard@uia.no eller 41474163)
- Vårt personvernombud: Trond Hauso personvernombud@uia.no ved Universitetet i Agder tlf:+4793601625
- Masterstudent ved Universitetet i Agder Sukanya Sarasiri Lund tlf: 98672103 (sukanyas@uia.no)

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

Samtykkeerklæring:

Jeg har lest informasjonsskrivet om prosjektet og samtykker til å delta i undersøkelsen. Jeg samtykker også til at opplysninger intervjuet 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

9.2 Intervjuguide

Teamtillit i idrett

Introduksjon: Presenter formålet med prosjektet og hva det innebærer. Husk frivillig informert samtykke. Demografiske variabler Navn, alder og litt om aktiv karriere og det høyeste nivået konkurrert.

Intervjuguide - tillit i team

Å oppleve tillit

I et lag er det viktig at alle jobber sammen mot et felles mål.

Kan du fortelle om en situasjon der du opplevde tillit til spillerne på laget, enten på trening eller kamp?

Beskriv situasjonen.

1) Hvilke teammedlemmer samarbeidet i denne hendelsen?

- Hvilke situasjoner på banen var dette?
- Var det flere teammedlemmer som var involvert i hendelsen eller bare mellom dere?

2) Hva tror du ledet til denne hendelsen?

3) Kan du fortelle hva teammedlemmene gjorde som var avgjørende for at du kunne stole på vedkommende?

- Var det noe spesifikt som vedkommende gjorde eller sa?
- Hva gjør at andre stoler på deg eller har tillit til deg?
- Hvorfor føler du at du kunne være sårbar eller ta en risiko med å stole på vedkommende?

4) Hva ble resultatet av at du kunne stole på vedkommende? Hva førte den teamtilliten til?

- Hva ble resultatet av situasjonen? (tillit)

- Hadde det en betydning for spillet?

- Hadde dette noe å si for relasjonen utenom spillet også?

Utenfor idrettsbanen

5) Hvis du tenker i andre situasjoner, som på skolen, jobb, eller med venner/familie, er konsekvensene her like? Er resultat av tillit det samme som i idretten?

- Konsekvenser av tillit (å stole på noen) er den det samme på idrettsbanen og utenfor idrettsbanen?

Å oppleve mistillit

Kan du fortelle om en situasjon der du opplevde mistillit til spillerne på laget, enten på trening eller kamp?

Beskriv situasjonen.

1) Hvilke teammedlemmer samarbeidet i denne hendelsen?

- Hvilke situasjoner på banen var dette?

- Var det flere teammedlemmer som var involvert i hendelsen eller bare mellom dere?

2) Hva tror du ledet til denne hendelsen?

3) Kan du fortelle meg hva teammedlemmene gjorde som var avgjørende for at du IKKE kunne stole på vedkommende?

- Var det noe spesifikt vedkommende gjorde eller sa? (Situasjoner på banen)
- Når tror du lagspillerne dine ikke har tillit til deg/stoler på deg?
- Hvorfor turte du ikke å ta en risiko med å stole på vedkommende i den situasjonen?

4) Hva var resultatet av situasjonen? Hva fører mistillit til?

- Hva ble resultatet av situasjonen (mistillit)

- Hadde dette en betydning for spillet?

- Hvordan påvirket dette deg? Hvordan fungerte dette i idrettslig kontekst?

- Hadde dette noe å si for relasjonen utenom spillet også?

Utenfor idrettsbanen

5) Hvis du tenker i andre situasjoner, som på skolen, jobb eller med venner/familie, er konsekvensene her like? Er resultat av mistillit det samme som på idrettsbanen?

- Konsekvenser av mistillit (å ikke stole på noen) er den det samme på idrettsbanen og utenfor idrettsbanen?

Oppsummeringsspørsmål

- Hva er tillit for deg? (definisjon av tillit)
- Hva mener du skaper tillit i laget deres? Hvordan har det blitt skapt?
- Hvordan bevares tilliten?
- Tilliten som dere har i laget (teamtilliten) hvordan påvirker den lagets prestasjon, lagmiljø og trivsel?

9.3 Meldeskjema-sikt

10.01.2023, 09:12

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Teamtillit i idrett 24](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
592464

Vurderingstype
Automatisk

Dato
08.01.2023

Prosjekttittel
Teamtillit i idrett 24

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

Prosjektansvarlig
Rune Høigaard

Prosjektperiode
01.02.2023 - 31.12.2024

Kategorier personopplysninger
Alminnelige

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.12.2024.

[Meldeskjema](#)

Grunnlag for automatisk vurdering

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
 - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
 - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
 - Fagforeningsmedlemskap
 - Genetiske data
 - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
 - Helseopplysninger
 - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

<https://meldeskjema.nsd.no/63b95c12-f0ef-4136-b7fd-a8b4c9b6295/vurdering>

1/2