



Mastergradsoppgave

Unge utøvere og etablerte treneres subjektive forventning til trener- utøverrelasjonen

Henrik Sandstad

MKØ210

Mastergradsoppgave i kroppsøvings- og idrettsvitenskap

Avdeling for lærerutdanning

Høgskolen i Nord-Trøndelag - 2014





SAMTYKKE TIL HØGSKOLENS BRUK AV MASTEROPPGAVE

Forfatter: Henrik Sandstad

Norsk tittel: Unge utøvere og etablerte treneres subjektive forventning til trener- utøverrelasjonen

Engelsk tittel: Young athletes' and established coaches' subjective opinions about what expectations they have to the relationship between coach and athlete.

Kryss av:

Jeg samtykker i at oppgaven gjøres tilgjengelig på høgskolens bibliotek og at den kan publiseres på internett i fulltekst via BIBSYS Brage, HiNTs åpne arkiv

**Min oppgave inneholder taushetsbelagte opplysninger og må derfor ikke gjøres tilgjengelig for andre
Kan frigis fra: _____**

Dato: 06.05.2014

Henrik Sandstad

Underskrift

Sammendrag

Formålet med denne masteroppgaven er å undersøke unge idrettsutøvere og etablerte treneres subjektive forventninger til relasjonen mellom trener og utøver.

Forskningsmaterialet er samlet inn ved bruk av Q-metodologi. Det ble gjennomført en Q-undersøkelse med 36 forskjellige meninger om forventninger til trenere og hvordan disse forventningene påvirker utøvernes motivasjon, prestasjon, fokus og følelser. Q-undersøkelsen ble presentert for 59 unge utøvere fra idrettene langrenn, skiskyting, friidrett, fotball, volleyball, håndball, judo og sprangridning, samt for 23 trenere tilhørende de samme idrettene. Trenerne og utøverne ble bedt om å vurdere og rangere utsagnene gjennom en Q-sorterings fremgangsmåte.

Analysen vil bli diskutert med utgangspunkt i Q-metode, der en to-faktor løsning ble valgt for faktoranalysen. Den dominerende oppfatningen blant utøverne er at de forventer en trener som opptrer motiverende, som gir både positive og kritiske tilbakemeldinger, samt sosial støtte. En slik treneratferd er forventet å påvirke utøvernes motivasjon og prestasjon. Nesten alle utøvere i undersøkelsen er knyttet til denne faktoren. Noen få utøvere forventer også et nært og personlig forhold til sine trenere. Funnene hos trenere viser at de forventer i større grad at utøverne skal være involvert i treningsprosessen. Resultatene viser også at relasjonen mellom utøver og trener er kompleks. Det vil si at en trener må beherske ulike treneratferd for å få mest mulig utbytte av faktorer som påvirker prestasjonen.

Young athletes' and established coaches' subjective opinions about what expectations they have to the relationship between coach and athlete

Sandstad, Henrik

North-Trondelag University College

Abstract

The purpose of this master thesis is to examine young athletes' and established coaches' subjective opinions about what expectations they have to the relationship between coach and athlete.

The research material is collected with the use of Q-methodology. A Q-sample of 36 different opinions about different expectations about coaches, and how these expectations affect athletes' motivation, performance, focus and emotions were accomplished. The Q-sample was presented for 59 young athletes' appurtenant cross-country skiing, biathlon, athletics, football, volleyball, handball, judo and horse jumping, and for 23 coaches belonging in the various sports. Coaches and athletes were asked to consider and rank-order the statements through a Q-sorting procedure.

This analysis will be discussed based on Q-methodology, where a two factor solution was chosen from factor analysis. The dominant view among the athletes is that they expect a coach who acts motivating, who gives both positive and critical feedback, and providing social support. Such coach behavior is expected to influence the athletes' motivation and achievement. Virtually all athletes' in the study are associated with this factor. The athletes also expect a close and personal relationship with their coaches. The results among the coaches show that they to a greater extent expect to be involved in the training process. The result also show that the relationship between athlete and coach is complex and that a coach must master different styles of coaching in their coaching behavior to get the most out of factors affecting the performance.

Forord

Arbeidet med masteroppgaven og tema har vært en prosess gjennom hele studiet. Jeg bestemte meg tidlig for tema og problemstilling, noe som har vært viktig for resultatet og sluttproduktet. På grunn av min arbeidssituasjon som idrettsfagslærer med full jobb og trener i skole og klubb, var det viktig for meg å arbeide med selve oppgaven allerede fra et tidlig tidspunkt. Derfor gjorde jeg selve eksperimentet i løpet av første studieår.

Forskningsprosessen med metode og undersøkelse har ligget og modnet og blitt vurdert parallelt med undervisning omkring metode og metodespesialisering. Dette har hjulpet meg på et tidlig tidspunkt i refleksjonen rundt min problemstilling og videre arbeid med forskningsmetode.

Olympiatoppen Midt-Norge (OLT) og Frode Moen har hatt stor betydning for arbeidet mitt med denne oppgaven. Bakgrunnen for valg av tema og problemstilling er min jobb som lærer og trener for unge idrettsutøvere ved Steinkjer videregående skole og i Steinkjer friidrettsklubb. Olympiatoppen har i samarbeid med Nord- og Sør-Trøndelag fylkeskommune startet tilbud om spisset toppidrett for utvalgte idretter og videregående skoler.

Olympiatoppen har siden starten av spisset toppidrett kjørt ulike undersøkelser både på trenere og utøvere. Derfor har Olympiatoppens kunnskap og erfaring omkring unge utøvere vært viktig i mitt arbeid. I min jobb som trener og lærer har jeg et sterkt ønske om å hjelpe utøverne til best mulig prestasjonsutvikling, men hva forventes av relasjonen og er det forskjell i forventningene?

Sammen med Frode Moen i OLT, publiserte vi med utgangspunkt i mastergradsundersøkelsen artikkelen med tittelen *Subjective Expectations among Athletes about Coaches in Sport* (Moen & Sandstad, 2013). Artikkelen ble publisert i *Journal of Human Subjectivity*, som er et *nivå en tidsskrift*. Det er spesielt at en av de mest ledende skikkelser innen forskningsmetoden Q-metode, professor Steven R. Brown, var med i prosessen og kvalitetssikret studiet.

Resultatene fra denne artikkelen vil også inngå i masteroppgaven.

Jeg har en veldig interessant jobb ved Steinkjer videregående skole. Der får jeg mulighet til å jobbe med mange unge idrettsutøvere, noe som er svært spennende og utviklende. Jeg vil takke utøvere og trenere som har deltatt i undersøkelsen og som har gjort dette studiet mulig.

Jeg vil takke veileder Boye Welde ved HINT for god veiledning på oppgaven, samt for interessante diskusjoner rundt felles interesse for idrett.

Jeg vil også takke familien min med kone og tre små barn som har vært tålmodige og gitt meg støtte og mulighet til å jobbe med denne oppgaven.

Henrik Sandstad

i Sammendrag

ii Abstract

iii Forord

Innhold

1.0 Innledning	2
2.0 Teoretisk bakgrunn	3
2.1 Trenerrollen og lederstiler	3
2.2 Interaksjonen mellom trener og utøver	4
3.0 Metoden	7
3.1 Definisjon av problemstilling	9
3.2 Utvikling av forskningsdesign (Q-prøve)	9
3.3 Beskrivelse av deltakerne i undersøkelsen (P-utvalg)	11
3.4 Datainnsamling og deltakernes sortering av utsagn (Q-sortering)	13
3.5 Analyse og tolkning	15
3.6 Kvalitet på forskningen	16
3.6.1 Validitet	16
3.6.2 Reliabilitet	17
4.0 Resultatene i undersøkelsen	17
4.1 Utøverresultatene	18
4.1.1 Faktor A: Tilbakemelding, involvering og sosial støtte påvirker motivasjon og prestasjon	20
4.1.2 Faktor B: Et personlig forhold til trener har betydning for utøverens motivasjon	21
4.2 Trenerresultatene	22
4.2.1 Faktor A: Utøverinvolvering er svært viktig for motivasjon og prestasjon	23
4.2.2 Faktor B: En støttende og involverende trener er viktig for motivasjon og prestasjon	24
5.0 Diskusjon	25
5.1 Utøvere faktor A: Tilbakemelding, involvering og sosial støtte påvirker motivasjon og prestasjon	26
5.2 Utøvere faktor B: Et personlig forhold til trener har betydning for utøverens motivasjon	29
5.3 Trener faktor A: Utøverinvolvering er svært viktig for motivasjon og prestasjon	30
5.4 Trener faktor B: En trener som er støttende og involverende er viktig for motivasjon og prestasjon	31
6.0 Konklusjon	32
7.0 Praktisk anvendelse	34
8.0 Referanseliste	36
9.0 Tabell og figuroversikt	44
10.0 Vedlegg	45

1.0 Innledning

I organisert idrettsaktivitet er trener- og utøverrelasjonen svært sentral. Det står nesten alltid en trener bak en utøvers prestasjoner. Mange unge idrettsutøvere har et ønske om å bli best mulig i sin idrett. Ønsket om å prestere best mulig er et naturlig ønske da mennesket har en iboende tendens til å ønske personlig vekst og til å virkeliggjøre sine evner og muligheter (Bjerke & Svebak, 2007).

Treneren utgjør sammen med familie og venner en viktig mellommenneskelig faktor for unge idrettsutøvere (LeUnes & Nation, 1990). Utøvere har ulike erfaringer med sine trenere, men samtidig har de en forventning om hvordan en trener skal være optimalt sett. Hovedoppgaven til en trener er å hjelpe utøverne sine til å forbedre sine prestasjoner (Jones, 2006). Spørsmålet er hvilken trenerfilosofi, trenerstil og treneratferd som best utvikler utøvernes prestasjoner. Forskere og praktikere i idretten har i flere tiår forsket på og studert dette temaet (Abraham, Collins & Martindale, 2006; Blom, Watson II, & Spadaro, 2010; Chelladurai, 2007; Côté & Gilbert, 2009; Horn, 2002; Jowett & Cockerill, 2003; Myers, Chase, Beauchamp & Jackson, 2010; Myers, Feltz, Maier, Wolfe & Reckase, 2006). Mangfoldet av studier viser kompleksiteten som ligger i relasjonen.

The Leadership Scale for Sport (LSS) måler en treners beslutningsstil, motiverende atferd og instruerende treneratferd (Chelladurai, 1990 & 1993). Forskning viser at treneren har en viktig innflytelse på en idrettsutøvers motivasjon, fokus, prestasjon og følelsesmessig tilstand i idrett (Jowett & Cockerill, 2002; Lyle, 1999; Mageau & Vallerand, 2003). Derfor er det viktig at treneren er bevisst sin rolle i relasjonen og handler effektivt og riktig for å kunne utføre de oppgavene de møter for å utvikle sine utøvere.

Tema for denne oppgaven er å undersøke hva som er utøvere og etablerte trenere sin subjektive forventning til trener- utøver relasjonen sett i forhold til trenerstil og variablene motivasjon, fokus, prestasjon og følelser.

2.0 Teoretisk bakgrunn

Fra et historisk perspektiv har forskning omkring treningsprosessen hatt fokus på det å styrke utøvernes fysiske, tekniske og strategiske ferdigheter (Miller & Kerr, 2002). Etter hvert har idrettspsykologi med studier av relasjonen mellom utøvere og trenere fått større oppmerksomhet.

Sosialpsykologisk teori er et egnet bakteppe å bruke når relasjonen mellom flere mennesker skal studeres, som relasjonen mellom trener og utøver. Teoriretningen gir et forsøk på å forstå og forklare hvordan individets tanker, følelser og atferd blir påvirket av andre menneskers reelle eller antatte nærvær (Bjerke & Svebak, 2007). Den teoretiske forankringen i oppgaven bygger på ledelsesteori og teori i forhold til faktorer som påvirkes av trenerens lederstil, som motivasjon, prestasjon, fokus og følelser, som igjen utgjør det teoretiske designet i undersøkelsen. Interessant er det å se på tidligere forskning rundt forholdet mellom trenerens lederegenskaper og utøverens tilfredshet med treneren (Chelladurai, 1984; McMilin, 1990; Riemer & Chelladurai, 1995; Weiss & Friedrichs, 1984) opp mot faktorer som påvirker en idrettsutøver.

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke meningsuniverset som eksisterer i forhold til relasjonen mellom unge utøvere og etablerte trenere i den hensikt å bli bedre rustet til å hjelpe utøvere til bedre prestasjoner i idretten. Et fokus på meningsuniverset vil også føre til en større bevisstgjøring rundt utfordringer og muligheter som finnes i relasjonen. I denne undersøkelsen vil meningsuniverset undersøkes både blant etablerte trenere og unge utøvere. En relasjon vil være optimal om forventningene til begge parter er sammenfallende.

Med bakgrunn i tema er problemstillingen i undersøkelsen hvilke subjektive forventninger etablerte trenere og unge utøvere har til relasjonen sett i forhold til trenerstil og de valgte variablene motivasjon, fokus, prestasjon og følelser som er viktig for at utøverne skal prestere i idrett.

2.1 Trenerrollen og lederstiler

Forskning viser at suksessrike trenere med de beste resultatene ikke bare stoler på en lederstil, men bruker flere avhengig av formål og virksomhetens situasjon (Chelladurai & Saleh, 1978; Goleman, 2000; LeUnes & Nation, 1990). I følge den flerdimensjonale modellen utviklet av

Chelladurai (1990, 1993), er en treners trenereffektivitet en funksjon av tre samvirkende aspekter av treneratferd. Det er faktisk lederatferd, foretrukket lederatferd og nødvendig lederatferd. Disse aspektene er påvirket av karakteristika ved situasjonen, trenerne og utøverne.

Chelladurai & Saleh utviklet i 1980 den flerdimensjonale modellen Leadership scale for sport (LSS). Leadership scale for sport er et spørreskjema som består av 40 elementer som er delt inn i 5 hovedkategorier som beskriver atferden hos en trener. Modellen ble utviklet for å måle disse kategoriene. Kategoriene som inngår i LSS er hvordan trener lærer opp og instruerer utøverne i treningsprosessen, om treneren er autoritær i sin treneratferd, om treneren er demokratisk i sin treneratferd, om treneren gir sosial støtte rettet mot utøvers personlige behov og om treneren gir positive tilbakemeldinger. LSS har blitt en av de mest brukte skalaene for å kvantifisere lederatferd hos idrettstrenerne (Horn, 2002).

Det meste av forskning utført med LSS har fokusert på forholdet mellom utøvernes tilfredshet med trenernes atferd og lederatferd, og forskning har gitt generell støtte for den modellen som ble utviklet av Chelladurai (Chelladurai, 1984, Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oimnuma & Miyauchi, 1988; Horne & Carron, 1985; Riemer & Chelladurai, 1995; Schliesman, 1987). Treneratferd i form av trening og instruksjon, positive tilbakemeldinger og sosial støtte er høyt korrelert med utøvers tilfredshet med sine treneres atferd (Alfermann, Lee & Wuerth, 2005; Horn, 2002) og indre motivasjon (Amorose & Horne, 2000; 2001).

Forskning viser også at gode trenere kjennetegnes gjennom reflekterende praksis (Farres, 2004; Moen & Garland, 2012). Det innebærer å ha evnen til å identifisere utfordringer og problemer, være selvbevisst, ha evne til kritisk vurdering, evne til eksperimentering og å kunne evaluere.

2.2 Interaksjonen mellom trener og utøver

Den mellommenneskelige dynamikken mellom trenere og utøvere har tradisjonelt blitt undersøkt gjennom ledelsesmodeller der relasjoner mellom trener og utøver har blitt studert. Etter hvert ble interaksjonen mellom trener og utøver innen idrett vist større oppmerksomhet. Hinde (1997), mente at studie av relasjoner også bør innlemme menneskelige tanker og

følelser samt at for å forstå samhandlingen i sosiale relasjoner, bør det ikke brukes lederskapsmodeller (Jowett, 2006).

En god trener- og utøverrelasjon kan beskrives som en situasjon hvor treneres og utøvers følelser, tanker og atferd er sammenfallende (Jowett, 2006; Jowett, Paull & Pensgaard, 2005). I treningsprosessen er trener- og utøverrelasjonen dynamisk og kompleks og derfor bør trenere og utøvere utvikle et forhold som kjennetegnes av forståelse og respekt for hverandre som individer. Det som kjennetegner effektive trener og utøverrelasjoner er at det legges vekt på positiv vekst og utvikling. Slike relasjoner inneholder faktorer som forståelse, ærlighet, støtte, aksept, reaksjonsevne, vennlighet, samarbeid, omsorg og respekt (Jowett & Cockerill, 2003). For en trener blir det derfor viktig å utvikle optimal relasjon til utøveren for å legge til rette for vekst, endring og personlig utvikling. Kvaliteten på relasjonen er avgjørende for utøverens tilfredsstillelse, selvtillit, motivasjon og etterfølgende prestasjon (Aas, 2010).

Jowett (2006), utviklet 3Cs modellen, som har som mål å systematisk studere trenerens og utøverens følelser, tanker og atferd gjennom konstruksjoner av nærhet, engasjement og komplementaritet i relasjonen mellom trener og utøver. En god relasjon blir ut fra modellen en tilstand som utvikles mellom trener og utøver. Nærhet (closeness) gjenspeiler graden av følelsesmessig tilknytning i form av tillit og respekt og at de liker hverandre som personer. Engasjement (commitment) er assosiert med trener og utøvers intensjon om å maksimere og opprettholde relasjonen over tid. Komplementaritet (complementarity) refererer til trener og utøver sine samarbeidsinteraksjoner, altså hva hver enkelt gjør i relasjonen til den andre (Jowett, 2006). Disse tre dimensjonene påvirker hverandre og virker inn på motivasjonen, prestasjonen og personlig velvære ved opplevd tilfredsstillelse (Jowett & Ntoumanis, 2004).

Forskning viser at mengden tid på bevisst praksis er viktig for prestasjonsutvikling (Ericsson, 2009). Tidligere forskning som studerte dyktige utøvere både innen idretten og generelt, viser at bevisst målrettet trening utgjør hele forskjellen mellom dyktige utøvere og vanlige utøvere (Ericsson, Krampe & Tesch-Romer, 1993). Samtidig er opplevelsen av medbestemmelse i relasjonen viktig for utøvernes idrettslige motivasjon (Aas, 2011; Joesaar, Hein & Hagger, 2011).

For å kunne være involvert i en utviklingsprosess over tid, må en utøvers motivasjon være høy (Deci & Ryan, 2002). Treneren er en sentral kilde til påvirkning av en utøvers motivasjon

og kvalitet i idretten (Pensgaard & Roberts, 2002). Dermed blir treneren en viktig faktor i å imøtekomme og legge til rette for at utøverne får tilfredsstilt de behov som er nødvendig for optimal prestasjonsutvikling. Selvbestemmelsesteori (SDT) bygger på at alle mennesker har en medfødt tendens til å være drevet av et behov for å vokse og utvikle seg (Deci & Ryan, 2002). Mennesker trenger å føle kompetanse gjennom å mestre oppgaver og lære ulike ferdigheter. Mennesker trenger også slektskap ved å føle tilhørighet og tilknytning til andre mennesker, og til slutt trenger mennesket autonomi som å føle kontroll over egen atferd og mål (Deci & Ryan, 2000). Hvis disse behovene blir møtt, hevder teorien at mennesker vil fungere, vokse og utvikle seg optimalt. Når mennesker opplever at disse tre behovene blir tilfredsstilt, blir de selvbestemte og i stand til å være motivert til å arbeide mot det som interesserer dem. En viktig faktor mot sunn utvikling og tilpasning i et gitt miljø er mengden av opplevd behovstilfredsstillelse i det spesifikke miljøet (Deci & Ryan, 2000).

Forskning viser at en utøvers fokus skiller utøvere som har kommet lengst i sin prestasjonsutvikling sammenlignet med andre utøvere, og er dermed viktig for prestasjon i idrett (Ericsson, 2003). I samspillet mellom trener og utøver er effektiv kommunikasjon gjennom felles forståelse og fokus for hva som er hensiktsmessig å gjøre i situasjoner viktig, og da med klare og presise tilbakemeldinger og instruksjoner i små mengder (Moen & Garland, 2012).

En annen faktor som er viktig for prestasjonsutvikling er følelser som engasjement og inspirasjon (Jowett, 2006). Treneratferd som nærhet og engasjement i relasjonen har en effekt på utøvernes motivasjon, følelser, og selvoppfatninger (Stuntz & Spearance, 2010). Når en utøver bruker mye tid på sin prestasjonsutvikling er det vanligvis noe som motiverer og fungerer som et stimuli i den daglige treningen. Denne stimuli kan være inspirasjon. Inspirasjonen oppstår når innsikt eller ideer knyttet til en oppgave skaper en følelse av nødvendighet og spenning (Thrash & Elliot, 2003). Trivsel, velvære og lykke er også faktorer som er sentrale i en utøvers hverdag. Begrepet trivsel refererer til optimal psykologisk fungering og erfaring (Deci & Ryan, 2001). Forskning på trivsel bygger i stor grad på to motivasjonsperspektiver, den hedoniske- og eudaimoniske tilnærmingen. Hedonisme står for trivsel og velvære i form av lykke og eudaimonisme står for aktualisering i form av menneskelig potensiale (Deci & Ryan, 2001). Med det menneskelige mål om personlig vekst gjennom interesse, inspirasjon og engasjement samt et ønske om å utnytte potensialet inni

seg. Dette er viktige aspekter for en utøvers prestasjonsutvikling fordi det er motivasjonsfaktorer som blant annet er med og bestemmer hvor høyt utøverne setter sine mål.

En god trener- og utøverrelasjon er nødvendig for å prestere i idrett (Kristiansen & Roberts, 2010). I forhold til idrettslig utvikling, indre motivasjon og engasjement viser forskning at unge utøvere ønsker et mestringsorientert miljø fremfor et prestasjonsorientert miljø (Leo, Sánchez, Sánchez, Diana & Calvo, 2009). Trenerne bør involvere sine utøvere på et tidlig tidspunkt og i ung alder da det gjør at utøvere får et større eierforhold til sin egen prestasjonsutvikling, samt en større lykke, som igjen gir en mer varig interesse for idretten (Lafreniere, Jowett, Vallerand & Carbonneau, 2011). Forskning på lagidrett viser at mer enn femti prosent av trenerens avgjørelser bør gjøres med spillerutvikling i tankene snarere enn utfallet av en kamp eller konkurranse (Naylor, 2006). Forskning viser også at unge utøvere verdsetter i større grad trenerens kunnskap og evne til å lære bort i forhold til fokuset på å vinne og tape (Cumming, Smoll, Smith & Grossbard, 2007). Nevnte forskning viser også til at det motivasjonelle miljøet uten for mye ego involvering og prestasjonsjag har betydning for unge utøvers prestasjonsutvikling. Derfor blir det viktig for treneren å utvikle en trenerstil hvor det er en balanse mellom det å vinne, lære og utvikle.

3.0 Metoden

Q-metodologi er en forskningsmetode som ble utviklet av William Stephenson og introdusert i 1935. Han var kritisk til at menneskers tanker, følelser og atferd ble redusert til objektive målinger i tråd med datidens naturvitenskapelige tradisjon (Thorsen & Allgood, 2010).

Metoden har fått bokstaven Q for å skille denne type metode fra vanlige korrelasjonsstudier ofte kalt R-metode (Brown, 1980). Forskningsmetoden er på mange måter en alternativ metode til tradisjonelle kvalitative og kvantitative forskningstradisjoner (Brown, 2002).

Samtidig forener metoden elementer fra både kvalitativ og kvantitativ forskning.

Forskningsmetoden opererer med faktorer som i kvantitativ forskningstradisjon, men tyngden ligger likevel på opplevelsene som gjør at den blir omtalt som å være mer kvalitativ i sin tilnærming (Brown, 1996). Et særpreg ved Q-metode er muligheten den har til å finne operant subjektivitet. I en studie der man bruker Q-metode, blir de som deltar presentert med et utvalg av utsagn eller påstander om det aktuelle emnet for så å rangere utsagnene ut fra individuelle og subjektive synspunkt. De individuelle rangeringene blir videre underlagt faktoranalyse. Q-

metode skiller seg fra R-metode som i hovedsak undersøker korrelasjon mellom variabler, tester og utsagn. Q-metoden søker å finne korrelasjoner mellom det subjektive meningsinnholdet som kommer til uttrykk gjennom sorteringer av utsagn. De personene som korrelerer høyt med hverandre tilhører samme faktor og deler det samme synet (Thorsen & Allgood, 2010).

Q-metode er en egnet måte å utforske subjektivitet på og har som formål å studere tanker, meninger, holdninger, verdier, forståelse og erfaringer fra et personlig ståsted slik at nyanser i preferanser kommer frem (Thorsen & Allgood, 2010). Det som kjennetegner utsagnene i Q-sorteringene, er at de ikke er fakta. Utsagnene er meninger om et tema sett fra deltakerne sitt perspektiv og opplevelse. Dermed kommer subjektiviteten frem gjennom at utsagnene inneholder ulike følelser og opplevelser knyttet til tema som i denne sammenheng er forventninger til trener- utøverrelasjonen. Den enkeltes sortering av utsagn representerer en variabel som kan korreleres med andre deltakere sine sorteringer av utsagn og dermed legges grunnlaget for personkorrelasjon og faktoranalyse.

I denne undersøkelsen var det viktig å finne ut hva slags trenerstil utøverne forventer fra sine trenere og hvordan dette er med på å påvirke deres motivasjon, fokus, prestasjon og følelser. En Q-prøve av 36 forskjellige utsagn om ulike forventninger til trenere, og hvordan disse forventningene påvirker utøvernes ovennevnte faktorer ble presentert for unge utøvere og trenere. Utøverne tilhørte forskjellige idretter som langrenn, skiskyting, friidrett, fotball, volleyball håndball, judo og sprangridning. De ble bedt om å vurdere og rangere utsagnene i det som kalles en Q metodisk sorteringsprosedyre.

Den metodiske prosessen i undersøkelsen ble gjennomført gjennom en serie av fem trinn (Brown, 1996; Watts & Stenner, 2012):

1. Definisjon av problemstilling
2. Utvikling av forskningsdesign (Q-prøve)
3. Beskrivelse av deltakerne i undersøkelsen (P-utvalg)
4. Deltakernes sortering av utsagnene (Q-sortering)
5. Analyse og tolkning

Disse fem stegene vil videre bli forklart i oppgaven.

3.1 Definisjon av problemstilling

Prosessen i metoden starter med at det fanges opp meninger, tanker og et stort antall responser til forskningsspørsmålet. På bakgrunn av meningsrommet utvikler forskerne et utvalg av utsagn, også kalt Q-utvalg. Videre innhentes Q-sorteringer som er rangeringene av utsagnsutvalget fra deltakerne i undersøkelsen. Q-sorteringene er ofte selektert på bakgrunn av forventninger om forskjellige synspunkter.

Det å definere problemstilling blir av Van Exel & de Graaf (2005) beskrevet som definisjon av et kommunikasjonsunivers. Med det menes at problemstillingen lages på bakgrunn av flyten av kommunikasjon som kan hentes gjennom intervju, media, faglitteratur og hverdagssamtaler (Thorsen & Allgood, 2010). Det er i dette universet utsagnene hentes fra. Meningsrommet må ikke forstås som fakta, men heller som en indre erfaring som inneholder meninger, tanker, drømmer eller funderinger (Thorsen & Allgood, 2010). Ved å sette seg inn i meningsrommet til utøverne, får man også oppleve mangfoldet av indre tanker som kommer frem gjennom tale og kommunikasjon. Resultatet er innblikk i subjektiviteten og i selvet til utøverne. Å sette seg inn i meningsrommet til unge idrettsutøvere blir viktig bakgrunnskunnskap for gode utsagn.

3.2 Utvikling av forskningsdesign (Q-prøve)

Den teoretiske rammen og forskningsdesignet for undersøkelsen er utviklet med bakgrunn i tidligere erfaringer, teorikunnskap og de unge utøvernes menings- og kommunikasjonsunivers (tab. 1). Ønsket med designet er å kunne balansere utsagnene som dannes for å få tak i utvalgets subjektive forventninger om temaet. Effektene trenerstil og utbytte vil danne det teoretiske grunnlaget for undersøkelsen. Effektene er igjen delt inn i nivåer som viser ulike dimensjoner av effektene.

Q-utvalget er antall utsagn som man ønsker å ha med i undersøkelsen. Disse utsagnene representerer meningsuniverset. Derfor er det viktig at utsagnene dekker mest mulig av temaene som kommer inn under problemstillingen. Å lage utsagn krever at man tilpasser dem til deltakergruppen, som i denne undersøkelsen til idrettsungdom. Skal ungdom være delaktig i forskningen, må metoden være tilpasset. I så måte er Q-metode egnet for å involvere barn og ungdom (Thorsen & Allgood, 2010).

Ut fra meningsuniverset og teori er det to hovedtemaer (effekter) som er sentrale i utviklingen av Q-utvalget og som utgjør rammen for det teoretiske designet, og det er trenerstil og utbytte. Inn under temaet trenerstil er det tre undertemaer (nivåer) som synes å være relevante. Det er trenerens beslutningsstil, trenerens motiverende atferd og treneratferd. Innenfor temaet utbytte er det fire undertemaer (nivåer) som synes å være relevante. Det er utøverens motivasjon, fokus hos utøveren, utøverens prestasjon og følelser hos utøveren. I denne undersøkelsen er det viktig å undersøke hva slags trenerstil utøvere forventer fra sine trenere, og å undersøke hva de mener er viktig trenerstil for deres motivasjon, fokus, prestasjon og følelser. Videre ble design for utsagnene laget som vist i tabell 2. De er laget med bakgrunn i forskningsdesignet som er vist i tabell 1.

Tabell 1: Teoretisk forskningsdesign

Effekter	Nivåer			
Trenerstil	A. Beslutningsstil <ul style="list-style-type: none"> • Demokratisk • Autokratisk 	B. Motivert atferd (trener) <ul style="list-style-type: none"> • Sosial støtte • Positiv feedback • Sosial overseelse • Negativ feedback 	C. Treneratferd <ul style="list-style-type: none"> • Observere (Avklare- forstå) • Instruere (Forklare) 	
Utbytte	D. Motivasjon (hos utøver) <ul style="list-style-type: none"> Innsats Engasjement 	E. Prestasjon <ul style="list-style-type: none"> Mestre Utvikle Måloppnåelse 	F. Fokus <ul style="list-style-type: none"> Ro og trygghet Hensiktsmessig fokus Stress 	G. Følelser <ul style="list-style-type: none"> Eudaimoniske <ul style="list-style-type: none"> • Nysgjerrig Hedoniske <ul style="list-style-type: none"> • Lykke
Design; 3x4=12 x 3= 36 utsagn				

Tabell 2: Design for utsagn som balanserer innholdet i hver kategori

AD	AE	AF	AG
Når min trener involverer meg, øker min motivasjon for treningen. Jeg blir motivert når avgjørelser som angår meg blir tatt av min trener. Jeg mister motivasjonen når min trener må ha min godkjennelse for viktige avgjørelser.	Gjennom involvering presterer jeg bedre. Prestasjonene mine blir dårlige når min trener nekter å imøtekomme mine meninger. Når treneren til stadighet ber om godkjennelse på viktige avgjørelser, presterer jeg dårlig.	Treneren trenger ikke å være åpen for spørsmål for at jeg skal kunne beholde roen. Treneren må ha rådført seg med meg for at jeg skal kunne klare å fokusere på det som er hensiktsmessig. Jeg blir stresset når treneren involverer meg i viktige deler av treningen.	Involvering i treningsprosessen gjør meg nysgjerrig og interessert. Å bli tatt med på beslutningsprosesser av min trener gjør meg uengasjert. Jeg er nysgjerrig- uavhengig av om treneren min involverer meg eller ikke.
BD	BE	BF	BG
Når min trener er opptatt av mitt ve og vel, øker min motivasjon for treningsarbeidet. Jeg blir motivert av å få positiv tilbakemelding. Motivasjonen min øker når treneren unngår å ha fokus på personlige forhold.	For å prestere er det unødvendig for treneren å ha fokus på hvordan jeg har det som person. Verken feedback eller sosial støtte er avgjørende for mine prestasjoner. For å utvikle mine prestasjoner må treneren også gi kritikk.	Jeg får ekstra ro når treneren min også bidrar innen personlige forhold. En tett og personlig relasjon til min trener gjør meg stresset. Jeg beholder roen uavhengig av om jeg har en tett og personlig relasjon til min trener eller ikke.	Et personlig og tett forhold til min trener gjør meg engasjert i treningsprosessen. Nysgjerrigheten min stimuleres best ved at det ikke er for tett og personlig forhold til min trener. Om min trener bryr seg om det personlige eller ikke påvirker ikke min nysgjerrighet.
CD	CE	CF	CG
Når jeg får forklart i detalj hva jeg skal gjøre blir jeg motivert. Jeg mister mitt engasjement når min trener observerer hva jeg gjør uten å si så mye. Det å bli fortalt konkret hva jeg skal gjøre fører til at jeg mister min motivasjon.	Klare instruksjoner på hva jeg skal gjøre bedrer mine prestasjoner. Jeg presterer best når jeg må avklare oppgavene mine selv. Jeg mestrer best når treneren først og fremst observerer når jeg trener.	En trener må gripe inn å fortelle hva som er riktig og galt for at jeg skal holde fokus. En trener som ikke forteller tydelig hva jeg skal gjøre, gjør meg utrygg. Jeg blir ufokusert av for mye klare instruksjoner på hva jeg skal gjøre	Jeg blir nysgjerrig når jeg får klare og tydelige instruksjoner på hva jeg skal gjøre. Jeg mister min nysgjerrighet når jeg får klare oppgaver av treneren min. Det er lettere å være nysgjerrig når treneren er mest i bakgrunnen.

3.3 Beskrivelse av deltakerne i undersøkelsen (P-utvalg)

Både unge idrettsutøvere (59) og trenere (23) deltok i undersøkelsen. Med unge utøvere menes utøvere i videregående skolealder 16-20 år. Undersøkelsen ble gjennomført på Steinkjer videregående skole, idrettsfag.

Av de 59 utøverne som deltok i undersøkelsen var det 35 gutter og 24 jenter (tab. 3). Disse er juniorutøvere på idrettslinja ved Steinkjer videregående skole. Skolen har som mål å utvikle fremtidige toppidrettsutøvere innenfor idrett. I undersøkelsen deltok utøvere fra langrenn, skiskyting, friidrett, fotball, volleyball, håndball, judo og sprangridning. Utøverne representerte alle tre videregående trinn, vg1, vg2 og vg3 samt noen som gikk 4. år. Gjennomsnittsalderen var 18 ½ år, hvor de yngste var 16 år og de eldste 20 år. Prestasjonsnivået blant de som deltok i undersøkelsen varierte fra nasjonalt toppnivå, hvor 4 har deltatt i internasjonale mesterskap, til nasjonal middels nivå i idretten sin.

Tabell 3: Oversikt over antall gutter og jenter fordelt på idrett

Idrett	Gutter	Jenter	Totalt
Fotball	26	6	32
Håndball	1	5	6
Volleyball		7	7
Friidrett	5	2	7
Langrenn	1	3	4
Skiskyting			
Judo	2		2
Sprangridning		1	1
Sum	35	24	59

Av trenere (23) som deltok i undersøkelsen var det henholdsvis 20 mannlige trenere og 3 kvinnelige trenere (tab. 4). Blant trenerne på skolen er det stor trenerkompetanse både i forhold til nivå og antall år som trener. Det som særpreger en del av trenerne er at de også selv har vært aktive idrettsutøvere på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå både innenfor individuell idrett og lagidrett. I lagspill har 2 av trenerne deltatt på landslag og spilt på det høyeste nivået i fotball. Blant deltakerne i individuell idrett har 2 trenere deltatt i internasjonale mesterskap som EM, VM og OL. Tre av trenerne har i løpet av de 5 siste årene tatt Topptrenerutdanning I og II i regi av Olympiatoppen. Det var også 7 trenere med variert idrettsbakgrunn som deltok i undersøkelsen. Dette er trenere med bakgrunn i flere idretter, breddeidrettstrenere samt lærere som møter elevene i obligatoriske kurs og i teorifagene.

Tabell 4: Oversikt over antall trenere fordelt etter kjønn og idrett

Idrett	Menn	Damer	Totalt
Fotball	3		3
Håndball	1		1
Volleyball	1		1
Friidrett	4		4
Langrenn	3	1	4
Skiskyting	1		1
Forskjellig (Teori, kroppsøving, breddeidrett)	7	2	9
Sum	20	3	23

3.4 Datainnsamling og deltakernes sortering av utsagn (Q-sortering)

Datainnsamlingen der deltakerne sorterte utsagnene ble for utøverne gjennomført i deres respektive idrettsklasser. I klassene var det mellom 15-25 utøvere. Utøverne fikk utdelt matrise, instruksjonsbetingelser og de 36 utsagnene som ble valgt ut på bakgrunn av meningsuniverset. Instruksjonsbetingelsene ble lest opp og gjennomgått med utøverne samt at det ble vist eksempler på gjennomføring. Utøverne fikk god tid uten tidsbegrensning til gjennomføring av sorteringen. Dette for at de ikke skulle føle tidspress, noe som kunne vært negativt for sorteringen deres. Forsker var hele tiden tilgjengelig for spørsmål om det var noe deltakerne lurte på. For trenerne ble en individuell gjennomføring valgt da de ikke var ledig til samme tidspunkt. De samme instruksjonsbetingelsene som utøverne fikk ble gjennomgått for trenerne.

Q-sortering er selve handlingen der utøverne og trenerne i undersøkelsen sorterte og rangerte alle utsagnene i en fast matrise, fra hvor de er helt enig (+5) til helt uenig (-5). Dette danner et helhetsbilde på personens subjektivitet som er knyttet til det gitte tema. Når Q-sorteringene er gjort, finner forskeren faktorer og tolker dem. Dette skjer gjennom korrelasjonsanalyse og påfølgende faktoranalyse. Gjennom et slikt arbeid blir subjektivitet vitenskapelig studert. I Q-sortering verdsetter eller måler en person et utsagn på bakgrunn av instruksjonsbetingelsen, og dette fører til operative faktorstrukturer og forståelser, begreper og deler av et Q-eksperiment som det gjenstår å utforske. Subjektivitet er gjort operativ gjennom Q-sortering,

og videre forstått gjennom forskerens abduksjon på bakgrunn av Q-sortererens målinger (Thorsen & Allgood, 2010).

Betingelse for sortering av utsagn:

- Ta utgangspunkt i dine personlige forventninger til rollen som trener.
- Vurder vedlagte uttalelser i forhold til hva du mener er optimalt hos en trener
- Utsagnene er beskrevet sett fra utøverens perspektiv.

Instruksjonsbetingelsene er viktig i forhold til å fokusere oppmerksomheten på hovedsituasjonen (Thorsen & Allgood, 2010). Det blir her viktig at de som deltar i undersøkelsen er fokusert og bevisste i sin handling. De må med bakgrunn i kommunikasjonsuniverset og dets utsagn vurdere og rangere sin subjektive mening om emnet.

Målingene registreres på en fremlagt matrise (fig. 1) som billedliggjør den enkelte som deltar i undersøkelsen. I prinsippet er det 3x4 celler hvor hver celle består av utsagn som henger sammen men som er noe annerledes. Q-prøven skal resultere i 36 utsagn. For å gjøre det vanskelig for deltakerne i undersøkelsen å se strukturen i utvalget, blir de første setningene i hver celle tildelt et nummer 1-12, de andre utsagnene tildelt nummer 13-24 og til slutt blir de tredje utsagnene blir gitt numrene 25-36. Utøvere og trenere ble bedt om å rangere utsagnene i et sorteringsskjema (fig. 1). Den ferdige utfylte matrisen eller portrettet inneholder en stor mengde informasjon basert på erfaringer som er satt i et mønster som sier noe om personens ståsted og sinnstilstand (Brown, 2002).

Analysen finner grupperte mønster i hvordan deltagerne har sortert, som kalles faktorer. Det er også i etterkant av analysen mulig å utføre oppfølgingsintervju med respondentene.

De første faktorresultatene er uroterte korrelasjoner hvor dataprogrammet automatisk velger ut uroterte faktorer (Brown, 1991). De første faktorresultatene gir et uklart faktorbilde, og er derfor uinteressante som grunnlag for fortolkning. Samtidig gir de en formening om hvor mange faktorer det kan være verdt å rotere for å få et tydeligere faktorbilde. I denne undersøkelsen ble VariMAX brukt, som er en rotasjon av aksene som gjør at de ulike faktorsyn kommer tydeligere frem.

Faktorfortolkningen vil videre bli gjennomgått i resultatkapitlet.

3.6 Kvalitet på forskningen

3.6.1 Validitet

Validitet betyr gyldighet og blir definert som en uttalelser sannhet, riktighet og styrke (Kvale & Brinkmann, 2009). Med det menes hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke. I denne undersøkelsen er det subjektive forventninger som studeres, og da er det spesielt begrepsvaliditeten som det blir viktig å ta stilling til. Begrepsvaliditet sier noe om hvorvidt det er samsvar mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes og dataene som fremkommer (Johannessen, Tuftes & Christoffersen, 2010). En kritikk mot Q-metode og som setter spørsmålsteget med validiteten til metoden er om den faktisk representerer subjektiviteten til de som er med i undersøkelsen.

Subjektiviteten kan ikke observeres av andre fordi den er en indre erfaring (Thorsen & Allgood, 2010). Derfor er det viktig at det jobbes godt med menings- og kommunikasjonsuniverset. Som forsker er det også viktig å være bevisst på at det ikke legges et meningsinnhold i utsagnene som blir styrende for hvordan ungdommen forstår eller relaterer seg selv og sin situasjon til innholdet i utsagnet. Før sorteringen av utsagnene er det viktig at deltakerne i undersøkelsen forstår utsagnene og instruksjonen. En annen utfordring i forhold til validitet kan være deltakernes eventuelle mangel på adgang til følelsesdimensjonen. Det kan føre til at de beskriver seg selv i idealistiske termer, og beskriver mer hvem de ønsker å være enn hvem de er.

I Q-metode uttrykkes sortering av utsagn en persons subjektivitet gjennom tvungen fordeling. Ved å bruke tvungen fordeling vil deltakerne bli utfordret til å ta god tid og tenke nøye gjennom sine meninger, for så å sette utsagnene som representerer sin tanke i matrisen. Da vil synspunktene mer nøyaktig gjenspeile deres subjektivitet som også er viktig for validiteten. Utøverne i undersøkelsen fikk god tid til å sortere, sammenligne og plassere sitt subjektive synspunkt.

3.6.2 Reliabilitet

Reliabilitet sier noe om hvor pålitelige resultatene i forskningen er. Den sier også noe om sannsynligheten for at samme forskning ville gitt tilsvarende resultat. Reliabilitet har med forskningsresultatene konsistens og troverdighet å gjøre (Kvale & Brinkmann, 2009). En av fordelene med Q-metode er at utøverne ikke trenger å være god til å uttrykke seg. I Q-metode blir reliabilitet undersøkt ved å se på om forskningsprosessen med Q-sortering, faktorene, faktorladningene og faktorskårene er pålitelige (Kvalsund, 1998). Test-retest koeffisienten har vist at gjentatte Q-sorteringer ofte har en korrelasjon på 0,80 eller høyere. Det vil si at det er en relativ stor sjans for at deltakerne sorterer utsagnene likt om samme undersøkelse gjennomføres en andre gang (Jørs, 2013). Dette er en styrke ved Q-metode.

Reliabilitetskoeffisienten vil påvirkes av antall deltakere som definerer hver faktor. Den blir høyere jo flere deltakere som definerer hver faktor. I denne undersøkelsen var det 59 utøvere (57 rene tilfeller på faktor A og 2 tilfeller på faktor B) og 23 trenere eller lærere som definerte faktorene (21 rene tilfeller på faktor A og 2 tilfeller på faktor B).

4.0 Resultatene i undersøkelsen

I en Q-studie er det hver deltakers sortering av alle utsagnene under ett som er gjenstand for korrelasjons- og faktoranalyse (Thorsen & Allgood, 2010). Ulike teknikker kan brukes i faktoranalyser. Ved første analyse ble det i denne undersøkelsen avdekket høye korrelasjoner mellom faktorene, noe som ikke er ønskelig i Q metode, fordi målet er å avdekke ulike syn på et tema. På grunn av dette ble det valgt å gjennomføre en manuell rotasjon av faktorene (håndrotasjon) hvor målet var å rotere faktorene slik at avstanden mellom dem ble størst mulig, noe som får frem ulike meninger i utvalget.

I en faktoranalyse er det viktig å bestemme hvor høy styrken på faktoren bør være hvis den anses som viktig ladning til en faktor (Pett, Lackey, & Sullivan, 2003) En faktorladning forteller hvor sterkt hver Q-sortering relaterer seg til faktoren. Den minste faktorladning som brukes for å definere Q sorterer (merkes med x i programmet PQ-Method) er standardavviket for tvungen fordeling (2,45) multiplisert med produktet av 1 delt på kvadratroten av antall setninger i Q-prøven (36). I denne undersøkelsen var 0,41 antatt å være den minste ladning til en faktor. Om faktorladningen er høyere enn 0,41 er ladningen signifikant.

4.1 Utøverresultatene

I utøverundersøkelsen var det 59 utøvere som deltok, derav 36 gutter og 23 jenter. Som vist i tabell 5, er det 53 utøvere som lader signifikant til faktor A og 57 ladninger når de delte meningene er inkludert. Av disse utøverne er det 34 gutter og 23 jenter. To utøvere lader signifikant til faktor B og 6 tilfeller når delte mening er inkludert. Faktormatrisen (tab. 6) illustrerer hvem som representerer de ulike faktorene, samt hvor høyt Q-sorteringen lader til den aktuelle faktoren. Deltakere som ikke representerer noen faktor er uthevet med kursiv. Dette er deltakere som har syn som korrelerer høyt med mer enn en faktor og blir i oppgaven beskrevet som deltakere med delte mening. Korrelasjonen mellom faktorene ble funnet å være negative, og medium lav. Korrelasjonen mellom faktor A og faktor B har en korrelasjonskoeffisient på - 0,37. Uttalelsene på den ekstreme siden med rang score av +5, +4, -4 og -5, reflekterer intense følelser og holdninger som hver respondent karakteriserer den faktoren.

Tabell. 5: Rene tilfeller og delte utøvermeninger opp mot faktorladning

	Faktor A	Faktor B
Rene tilfeller	53	2
Delte mening	4	4
Sum	57	6

Tabell 6: Matrise av faktorer og deres ladning

Faktorer			Faktorer		
Q sort	A	B	Q sort	A	B
1	0.64X	-0.26	32	0.66X	0.22
2	0.64X	-0.05	33	0.56X	0.08
3	0.73X	0.26	34	0.77X	-0.12
4	0.68X	-0.09	35	0.79X	-0.37
5	0.67X	0.01	36	0.70X	0.35
6	0.78X	0.32	37	0.80X	-0.01
7	0.72X	0.00	38	<i>0.68X</i>	<i>-0.42X</i>
8	0.45X	-0.16	39	0.73X	0.11
9	0.68X	-0.36	40	0.79X	-0.16
10	0.79X	-0.02	41	0.75X	-0.17
11	0.67X	-0.23	42	0.82X	0.03
12	0.31	-0.55X	43	0.62X	-0.00
13	0.57X	-0.13	44	0.69X	-0.16
14	0.65X	0.07	45	0.84X	-0.17
15	0.63X	-0.09	46	0.34	0.46X
16	<i>0.41X</i>	<i>-0.41X</i>	47	0.79X	0.23
17	0.60X	-0.11	48	0.61X	-0.30
18	0.70X	-0.02	49	0.63X	-0.27
19	0.47X	-0.28	50	0.71X	0.24
20	0.69X	0.08	51	0.71X	-0.04
21	0.72X	0.20	52	0.69X	-0.26
22	0.71X	-0.02	53	0.76X	-0.16
23	0.83X	0.13	54	<i>0.46X</i>	<i>-0.52X</i>
24	0.78X	0.12	55	0.76X	0.09
25	0.68X	0.24	56	0.72X	-0.32
26	0.75X	0.27	57	<i>0.55X</i>	<i>-0.48X</i>
27	0.74X	0.01	58	0.81X	0.13
28	0.74X	0.03	59	0.73X	0.14
29	0.76X	0.35			
30	0.70X	-0.16			
31	0.70X	-0.12			

Note: Faktorladninger som er en bidragsyter til en faktor er merket med X, fete merknader er rene tilfeller og kursive merknader er delte meninger lastet på mer enn én faktor.

4.1.1 Faktor A: Tilbakemelding, involvering og sosial støtte påvirker motivasjon og prestasjon

Resultatene viser at utøverne som lader til faktor A har en ulik ladning til faktoren, fra 0,47 til 0,84. Størstedelen av utøverne har en sterk faktorladning (tab. 6). 31 utøvere har en faktorverdi over 0,70. Utøverne som lader til faktor A forventer tilbakemeldinger, både positive og kritiske fra treneren og at det har betydning for motivasjonen. Hele 53 utøvere lader signifikant til faktor A og 57 utøvere når også delte meninger er tatt med. De mest ekstreme utsagnene som representerer faktor A på den positive siden (+5 og +4) understreker viktigheten av å få positive tilbakemeldinger fra treneren (tab. 7). Samtidig forventer utøverne at også at treneren skal komme med kritiske tilbakemeldinger. Både positive og kritiske tilbakemeldinger er med på å påvirke motivasjonen og prestasjonen hos utøverne (utsagn nummer 17 og 30). Faktoren understreker også viktigheten av at treneren involverer utøverne i treningsprosessen og at det påvirker motivasjonen (utsagn nummer 1). De mest ekstreme utsagnene fra den negative siden (-5 og -4) viser også viktigheten av et nært og personlig forhold til treneren (utsagn nummer 19). Utøverne mener at positive tilbakemeldinger og sosial støtte er viktig for prestasjonen (uttalelse nummer 18). Betydningen av trenerens engasjement er også vektlagt i forhold til motivasjon hos utøverne (utsagn nummer 16). Denne faktoren viser at tilbakemeldinger, både positive og kritiske, sosial støtte og involvering er viktige i relasjonen fra trenere til utøvere i forhold til deres motivasjon og prestasjon. De andre utsagnene som representerer faktor A, spesielt +3 og -3, er styrking av utsiktspunktene i figuren for faktor A (se vedlegg).

Tabell 7: Utsagn som lader faktor A

Nummer	Utsagn	Styrke
17	Jeg blir motivert av å få positiv tilbakemelding	+5
30	For å utvikle mine prestasjoner må treneren også gi kritikk	+4
1	Når min trener involverer meg, øker min motivasjon for treningen	+4
19	En tett og personlig relasjon til min trener gjør meg stresset	-4
16	Å bli tatt med på beslutningsprosesser av min trener gjør meg uengasjert	-4
18	Verken feedback eller sosial støtte er avgjørende for mine prestasjoner	-5

4.1.2 Faktor B: Et personlig forhold til trener har betydning for utøverens motivasjon

Resultater viser at utøverne som lader til faktor B har en lavere ladning til faktoren enn utøverne som lader til faktor A. To utøvere lader signifikant til faktor B, og utøverne har fotball som idrett. Verdiene for utøverne som lader til faktor B ligger på 0,46 og -0,55 (tab. 6). Faktor B er bipolar fordi den ene av utøverne lader negativt til faktoren og den andre utøveren lader positivt til faktoren. Det betyr at utøverne som lader til faktor B uttrykker en motsetning i synet på faktoren. Utøveren som lader positivt til faktor B forventer å ha et nært og personlig forhold til trener i form av at trener bryr seg som igjen har betydning for motivasjon (tab. 8). Det nære forholdet gir utøveren ekstra ro samt et engasjement i treningsprosessen. Utsagnene som representerer faktor B på den mest positive siden understreker betydningen av et personlig og nært forhold til treneren og at det påvirker utøverens motivasjon (utsagn nummer 7, 5 og 8). Faktor B understreker også viktigheten av å være oppmerksom på og følge opp utøverens velvære. Å følge opp på det personlige plan har igjen betydning for motivasjonen (utsagn nummer 5). Utsagn på den negative siden viser at motivasjon er sentral for utøveren. Resultatene på minussiden viser at direkte instruksjon ikke er motiverende for utøveren (utsagn nummer 9 og 10). Heller ikke positive tilbakemeldinger er viktig for motivasjonen (utsagn nummer 17).

Tabell 8: Utsagn som lader faktor B.

Nummer	Utsagn	Styrke
7	Jeg får ekstra ro når treneren min bidrar innen det personlige området	+5
5	Når min trener er opptatt av mitt ve og vel, øker min motivasjon for treningsarbeidet	+4
8	Et personlig og tett forhold til min trener gjør meg engasjert i treningsprosessen	+4
9	Når jeg får forklart i detalj hva jeg skal gjøre blir jeg motivert	-4
10	Klare instruksjoner på hva jeg skal gjøre bedrer mine prestasjoner	-4
17	Jeg blir motivert av å få positiv tilbakemelding	-5

4.2 Trenerresultatene

I trenerundersøkelsen deltok 20 menn og 3 kvinner. Som vist i tabell 9 er det 16 trenere som lader signifikant på faktor A og 21 trenere lader til faktoren når delte meninger er inkludert. Faktor B har 2 trenere som lader signifikant til faktoren og 7 trenere når delte meninger er inkludert. Faktormatrisen (tab. 10) illustrerer hvem som representerer de ulike faktorene, samt hvor høyt Q-sorteringen korrelerer med den aktuelle faktoren. Deltakere som ikke representerer noen faktor er uthevet med kursiv. Dette er deltakere som har syn som korrelerer høyt med mer enn en faktor og blir i oppgaven beskrevet som deltakere med delte meninger. Korrelasjonen mellom faktor A og faktor B har en korrelasjonskoeffisient på -0,65, noe som viser at trenere som lader til faktor A er sterkt uenig i meningene til trenere som lader til faktor B. Utsagnene på den ekstreme siden med rang score av +5, +4, -4 og -5 reflekterer intense følelser og holdninger til hver deltaker.

Tabell. 9: Rene tilfeller og delte trenermeninger opp mot faktorladning

	Faktor A	Faktor B
Rene tilfeller	16	2
Delte meninger	5	5
Sum	21	7

Tabell 10: Matrise av faktorer og deres ladning

Q sort	Faktorer	
	A	B
1	0.64X	0.00
2	0.50X	0.06
3	0.69X	-0.28
4	0.84X	0.04
5	0.36	0.44X
6	0.81X	-0.14
7	0.64X	-0.09
8	0.55X	-0.35
9	0.79X	-0.07
10	0.47X	0.26
11	0.69X	-0.32
12	0.30	-0.46X
13	0.55X	-0.11
14	0.72X	-0.51X
15	0.72X	-0.51X
16	0.74X	-0.44X
17	0.64X	-0.22
18	0.50X	0.23
19	0.65X	-0.39
20	0.41X	-0.50X
21	0.53X	-0.61X
22	0.64X	0.02
23	0.42X	-0.02

Note: Faktorladninger med fete merknader er rene tilfeller ladet på en faktor, og belastninger med kursive merknader er delte meninger ladet på mer enn én faktor.

4.2.1 Faktor A: Utøverinvolvering er svært viktig for motivasjon og prestasjon

Resultatene viser at trenere som lader til faktor A har en sprikende ladning til faktoren, fra 0,42 til 0,81 (tab. 10). Trenerne som lader til faktor A forventer at treneren involverer utøverne i treningsprosessen og at det har betydning for motivasjon og prestasjon. Hele 16 trenere lader signifikant til faktor A. På den mest positive siden viser faktoranalysen at trenerne mener at utøverinvolvering er svært viktig (tab. 11). Involvering går igjen i alle utsagn med +4 og +5. Både motivasjonen for trening, nysgjerrighet og interesse rundt trening og treningsprosessen øker ved involvering (utsagn nummer 1, 4 og 2). Involvering går også

igjen på de mest negative siden. Trenerne er uenige i at involvering virker stressende og umotiverende og er en negativ faktor i forhold til trening (utsagn nummer 27 og 16), noe som underbygger meningene på plussiden. At utøverne blir tatt med i beslutningsprosesser er positivt for engasjementet som er en motiverende faktor. Samtidig viser utsagnene på minussiden at tilbakemeldinger og sosial støtte er viktig for prestasjonene i idrett (utsagn nummer 18).

Tabell 11: Utsagn som lader faktor A

Nummer	Utsagn	Styrke
1	Når min trener involverer meg, øker min motivasjon for treningen	+5
4	Involvering i treningsprosessen gjør meg nysgjerrig og interessert	+4
2	Gjennom involvering presterer jeg bedre	+4
27	Jeg blir stresset når treneren involverer meg i viktige deler av treningen	-4
18	Verken feedback eller sosial støtte er avgjørende for mine prestasjoner	-4
16	Å bli tatt med på beslutningsprosesser av min trener gjør meg uengasjert	-5

4.2.2 Faktor B: En støttende og involverende trener er viktig for motivasjon og prestasjon

Resultatene viser at to trenere lader signifikant til faktor B. Faktor B er bipolar fordi den ene av trenerne lader negativt til faktoren (-0,46) og den andre treneren lader positivt til faktoren (0,44). Det betyr at trenerne uttrykker en motsetning i synet på faktoren. Dette er vist i tabell 10. Treneren som lader positivt til faktor B forventer en støttende og engasjerende trener og at det har betydning for motivasjon og prestasjon (tab. 12). På den mest positive siden viser faktoranalysen at trenerne mener at klare instruksjoner påvirker nysgjerrigheten og motivasjonen negativt (utsagn nummer 24 og 33). Samtidig mener treneren at involvering i viktige saker rundt trening er stressende og negativt (utsagn nummer 27). Klare instruksjoner som noe negativt går også igjen på minussiden. Klare instruksjoner er negativt for motivasjon og prestasjon (utsagn nummer 10). Disse utsagnene underbygger utsagnene på plussiden. Engasjement fra trener og nærhet til trener er viktig både for trygghet og for nysgjerrighet (utsagn nummer 31 og 28).

Tabell 12: Utsagn som lader faktor B

Nummer	Uttalelser	Styrke
24	Jeg mister min nysgjerrighet når jeg får klare oppgaver av treneren min	+5
27	Jeg blir stresset når treneren involverer meg i viktige deler av treningen	+4
33	Det å bli fortalt konkret hva jeg skal gjøre fører til at jeg mister min motivasjon	+4
31	Jeg holder roen uavhengig av om jeg har en tett og personlig til min trener eller ikke	-4
28	Jeg er nysgjerrig uavhengig av om treneren min involverer meg eller ikke	-4
10	Klare instruksjoner på hva jeg skal gjøre bedrer mine prestasjoner	-5

5.0 Diskusjon

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke hva som er utøvere og etablerte trenere sin subjektive forventning til trener- utøver relasjonen sett i forhold til trenerstil og variablene motivasjon, fokus, prestasjon og følelser. Denne undersøkelsen gir et innblikk i meningsuniverset som eksisterer hos trenere og utøvere i forhold til trener- utøverrelasjonen.

Utøverundersøkelsen viser at de fleste av utøverne forventer positiv og kritisk tilbakemelding, involvering og sosial støtte fra sin trener. Dette påvirker deres motivasjon og prestasjon (faktor A). En utøver forventer et personlig forhold til trener, og at det har betydning for motivasjonen (faktor B). Den samme utøveren forventer ikke klare instruksjoner og positive tilbakemeldinger fra treneren da det er negativt for motivasjonen og prestasjonen. Samtidig deler ikke den andre utøveren som lader til faktor B det samme synet. Trenerundersøkelsen viser at trenerne forventer at trenere involverer utøverne i treningsprosessen og at det er svært viktig for motivasjon og prestasjon (faktor A). En trener forventer utøverinvolvering og en trener som er støttende (faktor B). Den samme treneren forventer ikke klare instruksjoner, da det er negativt for prestasjonen. Den andre treneren som lader til faktor B deler ikke dette synet.

En trener må beherske ulike trenerstiler som i seg selv er samvirkende aspekter av treneratferd. Samtidig kjennetegnes en god trener ved at han ikke bare stoler på en lederstil, men bruker flere, avhengig av formål og situasjon (Chelladurai & Saleh, 1978; Goleman,

2000; LeUnes & Nation, 1990). Studier viser også at gode trenere kjennetegnes gjennom reflekterende praksis (Farres, 2004). Reflekterende praksis innebærer å ha evnen til å identifisere utfordringer og problemer, være selvbevisst, ha evne til kritisk vurdering, evne til eksperimentering og kunne evaluere. Er en trener bevisst de ulike trenerstilene og bruker dem ut fra hva treningssituasjonen tilsier, kan man forvente at utøvere får ønsket effekt av treneratferden som er motivasjon, prestasjon, fokus og trenerstøtte.

Resultatene i undersøkelsen viser at nesten alle idrettsutøverne, 57 av 59 lader til faktor A når de delte meningene er inkludert. Det er interessant at såpass mange mener det samme da utøverne hadde flere utsagn å velge mellom i denne undersøkelsen. I forhold til faktor B, lader 2 utøvere til faktoren og 6 utøvere når delte meninger er inkludert. De to faktorene representerer ulike syn på spørsmålet i undersøkelsen. Den negative og middels lave korrelasjonen mellom faktorene bekrefter også dette. Blant trenerne lader 21 av 23 til faktor A og 2 trenere lader til faktor B, 5 trenere når delte meninger er inkludert. Det er interessant at korrelasjonen mellom faktor A og faktor B i trenerundersøkelsen er negativ. Det viser at trenerne som lader til faktor A står for et annet syn enn trenerne som lader til faktor B og motsatt. Selv om det er to trenere som står for denne faktorladningen viser det meninger som sier noe om forventet relasjon mellom utøver og trener. Og i så måte er det likestilte synspunkt som meningene som utgjør faktor A.

Faktorene hos både utøvere og trenere viser en del fellestrekk. Selv om funnene viser at deltakerne i undersøkelsen i hovedsak lader til en av faktorene, er det viktig å få tak i alle meninger og belyse meningsuniverset. I diskusjonsdelen vil funnene fra utøverundersøkelsen og trenerundersøkelsen diskuteres hver for seg.

5.1 Utøvere faktor A: Tilbakemelding, involvering og sosial støtte påvirker motivasjon og prestasjon

Hele 57 av 59 utøvere lader til faktor A når utøvere med delte meninger er tatt med. 53 av disse utøverne har en signifikant ladning til faktoren. Det er interessant at disse 53 utøverne har en negativ korrelasjon til faktor B. Derfor er uttalelsene i faktor A noe som veldig mange står for og som er en viktig bekreftelse i trener og utøverrelasjonen.

Idrettsutøvere ser ut til å være fornøyd når trenere vektlegger opplæring og instruksjon samt å gi positive tilbakemeldinger (Chelladurai, 1993). For mange utøvere er forventning til trener relatert til kunnskap omkring instruksjon og kommunikasjon og det du gjør i selve treningssituasjonen (LeUnes & Nation, 1990). En stor del av det å være trener innbefatter å snakke med- og til sine utøvere. I kommunikasjon ligger det å kommunisere på en klar og tydelig måte, konstruktivt og å gi målrettet feedback. Det er også viktig å sikre felles forståelse for mål, strategi og konsekvenser. Å kommunisere med sine utøvere kan være utfordrende da kommunikasjonssituasjonen er ulik. Noen utøvere trenger en annen trenerstil i forhold til mental innstilling opp mot aktivitet enn andre, og kanskje er noen mer sårbare i forhold til tilbakemeldinger. Det er mange hensyn å ta stilling til. Men samtidig er dette en egenskap som kjennetegner en god trener og en god leder, det å bruke riktig kommunikasjonsform og stil etter hva situasjonen krever (Chelladurai & Saleh, 1978; Goleman, 2000; LeUnes & Nation, 1990). Det er kanskje derfor også at opplæringsbehovet hos trenere er størst i forhold til kommunikasjon (Moen & Fiske, 2011). Derfor er det interessant at hele 53 rene tilfeller av utøverne lader til faktor A i utøverundersøkelsen. Utsagnene som representerer faktor A forventer at treneren gir positive og kritiske tilbakemeldinger, og at det er positivt for motivasjon og prestasjon. Utsagn på både den positive og den negative siden av resultatene bekrefter dette.

Å gi målrettet feedback til sine utøvere kan være utfordrende da kommunikasjonssituasjonen er ulik. Det kan være unge utøvere, eldre utøvere, erfarne utøvere og nye utøvere. Noen utøvere trenger en annen treneratferd i forhold til mental innstilling opp mot aktivitet enn andre, og det er mange hensyn å ta stilling til. Derfor er det interessant og kanskje noe overraskende at utøverne som lader til faktor A også forventer at trenerne i treningsprosessen skal gi utøverne kritiske tilbakemeldinger. Utøverne mener at det er viktig i forhold til deres prestasjonsutvikling. At utøverne forventer kritiske tilbakemeldinger kan være viktig for indre motivasjon samt at det skapes et engasjement både hos trener og utøver. Kritik er i utgangspunktet noe negativt, men som i gode og trygge relasjoner kan være positivt. I så måte vil en god trener bruke kritikk til rett tid og til riktige situasjoner. Dyktige utøvere viser at bevisst målrettet trening utgjør en forskjell mellom dyktige utøvere og vanlige utøvere (Ericsson, Krampe & Tesch-Romer, 1993). Det som kjennetegner disse utøverne er at de har en eudaimonisk tilnærming til idrett og prestasjonsutvikling. Dette vises gjennom høye mål og en interesse, inspirasjon og engasjement omkring det de driver med, samt et ønske om å utnytte potensialet sitt (Deci & Ryan, 2001). Kanskje trenger og tåler slike utøvere kritiske

tilbakemeldinger fordi de selv er så engasjert, interessert og har høy målsetting. Dette i motsetning til utøvere som har en hedonisk tilnærming til sin prestasjonsutvikling hvor trivsel, trygghet og glede er viktige faktorer i idretten. Disse utøverne er kanskje mer følsomme for kritikk.

Undersøkelsen viser at utøvere både innen individuell idrett og lagidrett lader til faktor A, selv om forskning viser at treneratferd kan oppfattes ulikt og at det er forskjell mellom type idrett, og da spesielt i forhold til individuell- og lagidrett. Individuelle idrettsutøvere med positiv prestasjonsutvikling oppfatter at treneren gir mer instruksjon og tilbakemeldinger (Alfermann et al., 2005). Samtidig er dette noe de oppfatter eller føler, men at de kanskje forventer noe annet, altså som i undersøkelsen en forventning om tilbakemeldinger fra trener.

En interessant og viktig funksjon av faktor A hos utøvere er en forventning om at trenerne må involvere sine utøvere i treningsprosessen og at involvering er viktig for motivasjon og prestasjon (Moen & Sandstad, 2013). Dette synspunktet er i samsvar med tidligere forskning på motivasjon, som hevder at autonomi og medbestemmelse og det å kunne bruke egen kompetanse er en avgjørende faktor for indre motivasjon (Aas, 2011; Deci & Ryan, 2002; Joesaar et al., 2011; Moen, 2010). Forskning viser også at når trenere involverer sine utøvere på et tidlig tidspunkt og i ung alder, gjør det at utøverne får et større eierforhold til sin egen prestasjonsutvikling, samt større lykke (Lafrenière et al., 2011) som igjen gir en mer varig interesse for idrett.

Trenere som gir tilbakemelding, er sosial støttende og er engasjerende krever kompetanse i henhold til Jowett 3C modell (Jowett, 2006). Med bakgrunn i 3C modellen kan man si at faktor A fokuserer på en treners beslutningsstil, som forventes å være demokratisk. Utøverne som lader til faktor A forventer også at treneren kritiserer arbeidet deres når det skulle være nødvendig. Dersom utøverne er involvert i treningsprosessen og har en demokratisk trener, føler utøverne en trygghet til sin trener som gjør at trener kan gi kritiske tilbakemeldinger uten at det skaper utrygghet og frykt. Tidligere forskning hevder at treneratferd knyttet til positive tilbakemeldinger og sosial støtte, er blant de mest ønskede treneratferden (Horn, 2002).

Forskning viser at toppidrettsutøvere mener at trenernes mellommenneskelige egenskaper er viktig og en god trenerrelasjon nødvendig for å prestere godt (Kristiansen & Roberts, 2010).

Forskning viser også at en støttende atferd er en av flere trenerstiler en trener skal beherske som en god leder og trener (Chelladurai & Saleh, 1978; Goleman, 2000). Utøverne i undersøkelsen har flere uttalelser i faktoranalysen som lader til sosial støtte, nærhet og personlig forhold. Videre viser resultatene fra undersøkelsen at utøverne også velger utsagn på den negative siden som viser viktigheten av begrepene. Det er utsagn som at et nært og personlig forhold til trener ikke gjør utøveren stresset og at sosial støtte ikke er avgjørende for prestasjonene i idretten. Det er interessant at nettopp to av utsagnene til utøverne omhandler stress og at et nært og personlig forhold til trener er viktig for å takle stresset. Forskning støtter resultatene fra undersøkelsen. I en intervjuundersøkelse av 27 deltakere i ulike idretter som deltok i ungdoms-OL i 2007, viste resultatene viktigheten av god trenerrelasjon og sosial støtte som igjen var viktig for å takle stressituasjoner i konkurransesammenheng (Kristiansen & Roberts, 2010). Spesielt for yngre utøvere kan trygghet gjennom nærhet og støtte være avgjørende for prestasjonen, noe tidligere forskning og denne undersøkelsen viser. Forskning viser også at tilknytningene i form av avhengighet og tilfredshet mellom trener og utøver er svakere for utøvere på lavere nivå enn de er for utøvere på høyere nivå, samt for kortsiktige relasjoner i forhold til langsiktige relasjoner (Jowett & Nezelek, 2012).

Synspunktene som representerer faktor A og faktor B i utøverundersøkelsen er i seg selv unike, men samtidig er det noen fellestrekk mellom faktorene. Nesten alle unge idrettsutøvere i denne undersøkelsen, på tvers av faktor A og faktor B, markerer betydningen av en treners motiverende tendenser. Hovedforskjellen er at faktor A vektlegger kombinasjonen av tilbakemeldinger og sosial støtte fra treneren som viktig for motivasjonen i motsetning til faktor B som vektlegger bare sosial støtte som viktig for motivasjonen.

5.2 Utøvere faktor B: Et personlig forhold til trener har betydning for utøverens motivasjon

Selv om 57 av 59 utøvere lader til faktor A når delte meninger er tatt med, er de to utøverne som lader til faktor B sentral. De er sentral i og med at det sier noe om meningsuniverset på lik linje med faktor A. Interessant er det også at utøverne som lader til faktor B har et ulikt syn på faktoren. Det er viktig å kartlegge meningene som finnes for å få et godt bilde på trener og utøverrelasjonen, og kanskje er det en bevisstgjøring og fokus på faktor B som kan bety en forskjell i relasjonen mellom utøvere og trenere.

Den ene utøveren som lader positivt til faktor B forventer et nært og personlig forhold til sin trener (+5 og +4). Med personlig forhold menes i denne sammenheng at treneren bidrar innen det personlige området og er opptatt av ve og vel. Dette gir utslag i at utøveren føler ro samt at det er viktig for motivasjonen. Forskning støtter viktigheten av et personlig forhold mellom utøver og trener, og viser at treneratferd som nærhet og engasjement i relasjonen har en effekt på utøvernes motivasjon, følelser, og selvoppfatninger (Stuntz, Spearance, 2010). Nærhet er også en av faktorene i 3C modellen, og gjenspeiler graden av følelsesmessig tilknytning i form av tillit og respekt og at de liker hverandre som personer (Jowett, 2006).

Det er interessant at klare instruksjoner og positive tilbakemeldinger er negativt ladet i forhold til motivasjon og prestasjon, og at dette er noe som ikke forventes av trener. Når delte meninger inkluderes, er alle utøverne som lader til faktor B fotballspillere, med unntak av en friidrettsutøver. Hos utøvere er utsagnene nr. 9, 10, 17 negativt ladet. Bak utsagnene ser man hos utøvere at det hovedsakelig er motivasjonen som blir berørt av for tydelige og klare tilbakemeldinger. Sammenlignet med individuelle idretter, har en trener for lagidretter som volleyball, håndball og fotball normalt flere idrettsutøvere å ta hensyn til, og funnene kan derfor ha noe med lagidrettenes egenart å gjøre. En trener for lagidrett må forholde seg til mange utøvere, og det blir vanskelig og utfordrende å følge opp alle, noe som kan gi utslag i at det ikke forventes tilbakemeldinger. Trenerne med et høyt antall utøvere og spesielt i lagidretter bør være oppmerksomme på denne utfordringen. Samtidig kjennetegnes en god trener ved at han benytter situasjonsbestemt ledelse og dermed tar seg tid til å snakke med enkeltutøvere, selv i lagidrett. Trenerne i lagidrett kan ta seg tid til en til prat og oppfølging før og etter trening og kamp. Kvaliteten på kommunikasjonen er vel så viktig som kvantiteten. Noen kommentarer kan være nok til at utøvere føler en nærere relasjon til sin trener. Videre vil hver enkelt i laget føle seg verdsatt og tatt vare på (Jowett, 2005; Lyle, 1999).

5.3 Trener faktor A: Utøverinvolvering er svært viktig for motivasjon og prestasjon

En involverende trener har ofte en demokratisk lederstil. Forskning viser at autonomistøttende atferd er positivt for kvaliteten på trener- og utøverrelasjonen (Aas, 2011; Joesaar et al., 2011). Samtidig er utsagn nr. 1, 2, 4, 27 og 16 ladet til involvering mot faktor A hos trenerne. Det viser at trenerne mener at utøverinvolvering er svært viktig opp mot motivasjon, prestasjon, nysgjerrighet og for interessen. At så mange av trenerne lader til faktor A, og at

hele 5 utsagn relateres til involvering, sier noe om hvor viktig trenerne mener involvering er, og at det forventes av trenerne. Kanskje har perspektivet på involvering noe med alder og modning å gjøre og at verdien av involvering er noe som må erfares og oppleves. Ved å involvere utøvere i ung alder får utøvere et større eierforhold til sin egen prestasjonsutvikling, samt en større lykke (Lafrenière et al., 2011). Dette synspunktet er i tråd med tidligere forskning på motivasjon, som hevder at autonomi og være i stand til å bruke egen kompetanse er avgjørende faktorer for indre motivasjon (Deci & Ryan, 2002; Moen, 2010). En indre motivasjon er nødvendig for en varig interesse for idrett over tid. Varig interesse i idrett kan relateres til Jowett sin 3C modell hvor engasjement (commitment) er assosiert med intensjonen i å utvikle relasjonen mellom trener og utøver over tid.

5.4 Trener faktor B: En trener som er støttende og involverende er viktig for motivasjon og prestasjon

De to trenerne som lader til faktor B har et motsatt syn på faktoren, noe som i seg selv er interessant. Det er overraskende at treneren som lader positivt til faktor B mener at klare instruksjoner og positive tilbakemeldinger er negativt ladet, og at dette er noe som ikke forventes av trenere (uttalelse nr. 24, 33, 10). Den andre treneren deler ikke dette synet. Ser man bak utsagnene er det nysgjerrigheten som blir negativt berørt. Teori sier at effektiv kommunikasjon bør stimulere til felles forståelse og fokus under trening med klare, umiddelbare og presise tilbakemeldinger og instruksjoner i små mengder (Moen & Fiske, 2011; Turman, 2008). Samtidig kan det være nyanser i hva man legger i tilbakemeldinger. Felles forståelse og ikke minst presise tilbakemeldinger i små mengder er noe som blir viktig i kommunikasjonsprosessen. For omfattende og tydelige tilbakemeldinger kan være negativt i forhold til motivasjon da det ikke stimulerer til involvering og egenrefleksjon. Dette støttes i teori som sier at kommunikasjonen må være begrenset og bør styrke utøvernes fokus og forståelse for hva som er hensiktsmessig å gjøre i situasjoner (Moen & Garland, 2012). Moen og Garland (2012) understreker også viktigheten av trenerens evne til refleksjon under handling. Hensikten er å stimulere til nye funn og bevisstgjøring av det som er i fokus. Hvis noe skjer i løpet av en handling og som ikke er tenkt på og kommunisert tidligere, kan det forstyrre utøveren under handlingen.

Det er interessant å se at den ene av de to trenerne som lader til faktor B mener at involvering er negativt. Dette gjelder utsagn nr. 27 som går ut på at involvering i viktige saker rundt trening kan være en stressfaktor for utøveren.

6.0 Konklusjon

Gjennom arbeidet med masteroppgaven har ønsket vært å få et innblikk i meningsuniverset rundt de subjektive forventningene unge utøvere og etablerte trenere har til trener-utøverrelasjonen. Undersøkelsen viser at kommunikasjons- og meningsuniverset rundt tema er mangfoldig. En trener er ikke bare en trener og relasjonen er kompleks.

Meningsuniverset til utøverne kan oppsummeres gjennom følgende punkter:

- Tilbakemeldinger, både positive og kritiske, involvering og sosial støtte er viktig for motivasjon og prestasjon (faktor A)
- Et personlig forhold til trener har betydning for utøverens motivasjon (faktor B)
- Positive tilbakemeldinger, klare og detaljerte instruksjoner er negativt for motivasjon og prestasjon (faktor B)

Utøverne i undersøkelsen forventer at trenerne er klare over sine motiverende tendenser i sin treneratferd for å påvirke utøvernes motivasjon og prestasjon. Meningsuniverset viser at utøverne som lader til faktor A forventer tilbakemeldinger, både positive og kritiske. Sosial støtte er grunnmuren det forventes at trenerne bygger sin treneratferd på. Faktor A viser også at utøverne forventer at treneren viser en demokratisk atferd hvor involvering i treningsprosessen er viktig. Ut fra resultatene hos utøverne kan det forventes at en trener er fleksibel og har en atferd med en blanding av ydmykhet som engasjerende, positive tilbakemeldinger og sosial støtte og autokratisk atferd med kritiske tilbakemeldinger (Moen & Sandstad, 2013). Det er interessant at utøverne er opptatt av hvordan treneratferd påvirker motivasjonen deres, og motivasjon er viktig da utøverne vanligvis skal prestere over mange år. Utøverne som lader til faktor B har et motsatt syn på faktoren hvor utøveren som lader positivt til faktoren fremhever betydningen av et nært og personlig forhold til treneren. Det er interessant at utøveren som lader positivt til faktor B ikke forventer at treneren gir instruksjoner på treningen. Da denne utøveren er en fotballspiller, kan man undres på om trenere i ballspill har for mange utøvere i forhold til å bygge gode og effektive relasjoner (Moen & Sandstad, 2013).

Utøverne forventer at treneren har en demokratisk lederstil som kjennetegnes av involvering, sosial støtte og tilbakemeldinger. Det forventes også at treneren viser motiverende atferd i trenergjerningen som bidrar til engasjement i treningsarbeidet hos utøverne.

Meningsuniverset til trenerne kan oppsummeres gjennom følgende punkter:

- Utøverinvolvering er svært viktig for motivasjon og prestasjon (faktor A)
- En støttende og involverende trener er viktig for motivasjon og prestasjon (faktor A og B)
- Klare og detaljerte instruksjoner er negativt for motivasjon og prestasjon (faktor B)
- Involvering i treningen er stressende (faktor B)

Trenerne forventer at treneren involverer utøverne i treningsprosessen og at det har betydning for motivasjon og prestasjon. Involvering skaper nysgjerrighet og interesse for treningsprosessen som igjen har stor betydning for varig motivasjon og for å prestere godt. Som i utøverundersøkelsen er god motivasjon viktig for å prestere over mange år, som er vanlig for unge utøvere for å oppnå sine beste resultater og prestasjoner. Samtidig mener én trener at involvering i viktige deler av treningen er stressende og derfor er noe negativt. Det samme dersom instruksjonene og oppgavene fra trener er for klare og for konkrete. Det kan være negativt for motivasjonen om dette går ut over nysgjerrigheten. Det forventes at treneren gir feedback og er sosial støttende.

Som hos utøverne, forventer trenerne at treneren har en demokratisk lederstil som kjennetegnes av involvering, sosial støtte og tilbakemeldinger. Det forventes også at treneren viser motiverende atferd som bidrar til blant annet nysgjerrighet i treningshverdagen.

Ved å sammenligne trener- og utøverundersøkelsen er den største likheten at både trenere og utøvere forventer en støttende trener og en trener som man kan ha et nært og personlig forhold til. Både trenere og utøvere forventer involvering i treningsprosessen, men resultatene i trenerundersøkelsen viser at involvering har en større plass i faktoren for trenerne (faktor A). Samtidig forventer den ene av de to trenerne som lader til faktor B at trenerne ikke involverer utøverne da det er stressende for treningen.

Forskjellene mellom trener- og utøverundersøkelsen og som er interessante funn, er at utøverne forventer kritiske tilbakemeldinger fra trener (faktor A). Interessant er det også at den ene utøveren som lader til faktor B hverken forventer klare instruksjoner eller positive tilbakemeldinger i treningsprosessen. Heller ikke den ene treneren som lader til faktor B forventer klare instruksjoner.

7.0 Praktisk anvendelse

Utøvere kan ha ulike oppfatninger om treneren sin. Samtidig har de en forventning om hvordan en trener skal være. Dette kan være erfaringer med tidligere trenere, andre trenere, foreldrenes syn, venners syn og ut fra idrettsutøverens personlighet som bunner ut i behov (Nøkling, 1980). Studier viser at det fra et trenerperspektiv er ønskelig og nødvendig med oppdatering av kompetanse, trenerkurs og utdanning. Idretten er i stadig utvikling og det kreves mye av trenerne for å optimalisere utøvernes prestasjonsutvikling (Fraser-Thomas & Cote, 2006; Moen & Fiske, 2011). I den andre enden finnes det potensielle og gode trenere som ikke har lang trenererfaring og utdanning, men som har andre egenskaper som eksempelvis god relasjonell kompetanse. Slike egenskaper hos en trener verdsettes kanskje spesielt høyt hos unge utøvere.

Forskning viser at det er viktig å fortsette å forske på ungdomsidrett (Fraser-Thomas & Cote, 2006). Dette for å sikre kunnskap om ungdomsidrett og for å sikre positiv ungdomsutvikling, kompetanseutvikling og livslang idrettsdeltakelse.

Jeg har vært trener og lærer på videregående skole siden 2006, og har siden da også vært trener for unge utøvere i en friidrettsklubb. Gjennom den daglige kontakten med unge utøvere og den erfaring jeg har i relasjonen utøver og trener, har jeg opparbeidet god kjennskap til unge utøvers meningsunivers. Noe jeg også får kjennskap til gjennom utøversamtaler, coachingsamtaler og treningsdagbøker. Samtidig er refleksjon rundt tema og problemstilling viktig og nødvendig bevisstgjøringsprosess i min utvikling som trener. Dersom jeg låser meg til en trenerstil og ikke ser de ulike faktorene som påvirker utøvernes prestasjon og tar hensyn til dem i treningshverdagen vil ikke relasjonen mellom meg som trener og utøveren min være optimal. Det er interessant å sammenligne tidligere forskning på området med min undersøkelse.

Jeg har tro på at den opparbeidede kunnskapen jeg har fått gjennom undersøkelsen og arbeidet med masteroppgaven vil bli et verktøy i det videre treningsarbeidet. Det er også mitt håp at dette kan videreformidles til andre.

8.0 Referanseliste

- Aas, K. A. (2010). Toppidrettsutøvernes opplevelse av trener- utøver relasjonen. *ntnu.diva-portal.org*.
- Abraham, A., Collins, D. & Martindale, R. (2006). The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sport Sciences 24*, 549-564.
- Alfermann, D., Lee, M. J. & Wuerth, S. (2005). Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes' Skill Development. *Athletic Insight 7*.
- Allgood, E. & Svennungsen, H. O. (2008). Toward an articulation of trauma using creative arts and Q methodology. *Journal of Human Subjectivity, 6*, 5-24.
- Amorose, A. J. & Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes gender, scholarship status and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 22*, 63-84.
- Amorose, A. J. & Horn, T. S. (2001). Pre- to post-season changes in the intrinsic motivation of first-year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology, 13*, 355-373.
- Bjerke, T., Svebak, S. (2007). Psykologi for høgskolen. *Gyldendal Norsk forlag AS*.
- Blom, L. C., Watson II, J. C. & Spadaro, N. (2010). The impact of a coaching intervention on the coach-athlete dyad and athlete sport experience. *Athletic Insight- The Online Journal of Sport Psychology, 12*. Retrieved from <http://www.athleticinsight.com/Vol12Iss3/Feature.htm>.
- Brown, S. R. (1980). Political subjectivity, applications of Q methodology in political science. *Yale University*.

Brown, S. R. (1996). Q methodology and qualitative research. *Qualitative Health Research*, 6, 561-567.

Brown, S. R. (2002). Subjective behaviour analysis. *Operant Subjectivity* 25, 145-163.

Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.

Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.

Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. In G. Tenenbaum, & R. C. Eklund (Eds.). *The handbook of sport psychology (3rd edition, pp. 113-135)*. New York: Wiley.

Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R. N. Singer, M. Murphy, & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook on Research on Sport Psychology*. New York: Macmillan.

Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oimnuma, Y. & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: the case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 374-389.

Chelladurai, P & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports: *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3: 85-92.

Chelladurai, P., Saleh S. D. (1980). Preferred leadership in sports. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.

Côté, J. & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 4, 307-232.

Cumming, S. P., Smoll, F. L., Smith, R. E. & Grossbard, J. R. (2007). Is Winning Everything? The Relative Contributions of Motivational Climate and Won-Lost Percentage in Youth Sports. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19: 322-336.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Universitetsforlaget.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2001). ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.*

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2002). Handbook of self-determination research. Rochester, New York: *University of Rochester Press*.

Ericsson, K. A. (2009). Development of professional expertise: Toward measurement of expert performance and design of optimal learning environments. *Cambridge, UK: Cambridge University Press*.

Ericsson, K. A, Krampe, R. T. & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, 100, 363-406.

Farres, L. G. (2004). Becoming a better coach through reflective practice. *BC Coach's Perspective*, 6: 10-11.

Fraser-Thomas, J. & Cote, J. (2006). Youth sports: Implementing findings and moving forward with research. *Athletic Insight*, 8.

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*.

Hinde, R. A. (1997). Relationships: A Dialectical Perspective. *Psychology Press*.

Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sports domain. In T. S. Horn (Ed.) *Advances in sport psychology (2nd edition, pp. 309-354)*. Champaign, IL: *Human Kinetics*.

Horne, T. & Carron A. V. (1985). Compatibility to coach-athlete relationships. *Journal of Sport Psychology* 7, 137-149.

Jones, R. L. (2006). The sports coach as educator: re-conceptualising sports coaching. *Routledge: Taylor & Francis Group, London.*

Jõesaar, H., Hein, V. & Hagger, M. S. (2011). Youth athletes' perception of autonomy support from the coach, peer motivational climate and intrinsic motivation in sport setting: One-year effects. *Psychology of Sport and Exercise* 13: 257-262.

Johannesen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). Introduksjon til samfunnsvitenskapelige metoder. *Abstrakt forlag AS.*

Jowett, S. (2003). When the honeymoon is over: A case study of a coach-athlete Dyad in crisis. *The Sport Psychologist*.17: 444-460.

Jowett, S. (2006). Interpersonal and Structural Features of Greek Coach–Athlete Dyads Performing in Individual Sports. *Journal of applied sport psychology*, 18: 69–81.

Jowett, S. & Cockerill, I. M. (2002). Incompatibility in the coach-athlete relationship. In I. M. Cockerill (Ed.). *Solutions in sport psychology*. (pp. 16-31) London: Thompson Learning.

Jowett, S. & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medalists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4, 313-331.

Jowett, S. & Nezlek, J. (2012). Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach-athlete dyads. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29.

Jowett, S. & Ntoumanis, N. (2004). The Coach–Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 14, 245–257.

Jowett, S., Paull, G. & Pensgaard, A. (2005). Coach–athlete relationship. In J. Taylor & G. S. Wilson (Eds.), *Applying sport psychology: Four perspectives*. Champaign, IL: Human Kinetics.

Jørs, A. (2013). En Q-metodologisk undersøkelse av pedagogisk psykologiske rådgivere i PP-tjenesten sin tilnærming til hjelperollen. *Masteroppgave Rådgivingsvitenskap NTNU*.

Kristiansen, E. & Roberts, GC. (2010). Young elite athletes and social support: coping with competitive and organizational stress in “Olympic” competition. *Scand J Med Sci Sports*, 20: 686-95.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). Det kvalitative forskningsintervjuet. *Gyldendal Norsk Forlag AS*.

Kvalsund, R. A. (1998). Theory of the person. *Department of Education, Norwegian University of Science and Technology, NTNU, Doctoral dissertation*.

Lafreniere, M-A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J. & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12.

Leo, F. M., Sánchez, P. A., Sánchez, D., Diana, A. & Calvo, T. G. (2009). Influence of the motivational climate created by coach in the sport commitment in youth basketball players. *Revista de Psicología Del Deporte*, 18: 375-378.

LeUnes, A. D. & Nation, J. R. (1990). Sport psychology an introduction. *Nelson Hall*.

Lyle, J. (1999). Coaching philosophy and coaching behaviour. In J. L. Cross, & J. Lyle (Eds.), *The coaching process: Principles and practice for sport* (pp. 25-46). Oxford: Butterworth-Heinemann.

Mageau, G. A. & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.

- McMillin, C. J. (1990). The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction. *Unpublished doctoral dissertation, University of Virginia.*
- Miller, P. S. & Kerr, G. A. (2002). Conceptualising excellence: Past, present, and future. *Journal of Applied Sport Psychology, 14, 140–153.*
- Moen, F. (2010). Coaching and Performance Psychology. *Department of Education, Norwegian University of Science and Technology, NTNU, Doctoral dissertation.*
- Moen, F. & Fiske, C. (2011). Elite coaches' perceptions of needed coach competencies in elite sport. *Idrettsforum.org.*
- Moen, F. & Garland, K. (2012). Subjective Beliefs among Sport Coaches about Communication during Practice. *Scandinavian sport studies forum, 3: 121-142.*
- Moen, F. & Sandstad, H. (2013). Subjective Expectations among Athletes about Coaches in Sport. *Journal of Human Subjectivity.*
- Myers, N. D., Chase, M. A., Beauchamp, M. R. & Jackson, B. (2010). The coaching competency scale II - High School Teams. *Educational and Psychological Measurement, 70, 477-494.*
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Maier, K. S., Wolfe, E. W. & Reckase, M. D. (2006). Athletes' evaluations of their head coach's coaching competency. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 77, 111-121.*
- Naylor, A. H. (2006). The Coach's Dilemma: Balancing Playing to Win and Player Development. *Journal of Education, 187: 31-45.*
- Nøkling, O. (1980). Psykologi med tanke på idrett. *Universitetsforlaget.*
- Pensgaard, A. M & Roberts, G. C. (2002). Elite athletes' experiences of the motivational climate: the coach matters. *Scand J Med Sci Sports.*

Pett, M. A., Lackey, N. R. & Sullivan, J. J. (2003). Making sense of factor analysis: The use of factor analysis for instrument development in health care research. *Thousand Oaks, CA: Sage.*

Rhoads, J. C. (2007). Q methodology. In N. J. Salkind & K. Rasmussen (Eds.), *Encyclopedia of measurement and statistics* (pp. 799-802). *Thousand Oaks, CA, London, & New Delhi: Sage.*

Riemer, H. A. & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 17*, 276-293.

Schliesman, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. *Journal of Sport Behavior 10*, 157-166.

Schmolck, P. (2002). PQMethod download mirror retrieved from <http://www.qmethod.org/Tutorials/pqmethod.htm>

Stuntz, C. P. & Spearance, A. L. (2010). Cross-domain relationships in two sport populations: Measurement validation including prediction of motivation-related variables. *Psychology of sport and exercise 11*: 267-274, 2010.

Thorsen, A. & Allgood, E. (2010). Q-metodologi – En velegnet måte å utforske subjektivitet. *Trondheim: Tapir akademisk Forlag.*

Trash, T. M & Elliot, A.J. (2003). Inspiration as a Psychological Construct. *Journal of Personality and Social Psychology.*

Turman, P. D. (2008). Coaches' Immediacy Behaviors as Predictors of Athletes' Perceptions of Satisfaction and Team Cohesion. *Western Journal of Communication, 72.*

Van Exel, N. Job A. & de Graaf, G. (2005). Q methodology: A sneak preview. www.jobvanexel.nl.

Watts, S. & Stenner, P. (2012). *Doing Q methodological research*. CA: Sage.

Weiss, M. R. & Freidrichs, W. D. (1984). The influence of leadership behaviors, coach attributes and institutional variables on performance and satisfaction. *Journal of Psychology*, 8, 332- 346.

9.0 Tabell og figuroversikt

Tabelloversikt:

Tabell 1: Teoretisk forskningsdesign

Tabell 2: Design for uttalelser som balanserer innholdet i hver kategori

Tabell 3: Oversikt over antall gutter og jenter fordelt på idrett

Tabell 4: Oversikt over antall trenere fordelt etter kjønn og idrett

Tabell 5: Rene tilfeller og delte utøvermeninger opp mot faktorladning

Tabell 6: Matrise av faktorer og deres ladning

Tabell. 7: Uttalelser som lader faktor A

Tabell 8: Uttalelser som lader faktor B.

Tabell 9: Rene tilfeller og delte utøvermeninger opp mot faktorladning

Tabell. 10: Matrise av faktorer og deres ladning

Tabell 11: Uttalelser som lader faktor A

Tabell 12: Uttalelser som lader faktor B

Figuroversikt:

Fig. 1: Sorteringsskjema hvor deltakernes uttalelser blir fordelt

10.0 Vedlegg

Vedlegg 1:

Q-sortering: Struktur for gjennomføring (36 utsagn)

1. Les først alle de 36 utsagnene for å få en oversikt over hele innholdet. Ta deg god tid.
2. Del så utsagnene i 3 noenlunde like grupperinger i samsvar med den betingelsen som er gitt.
 - a. Gruppe a de utsagnene som beskriver det du er enig med (til høyre).
 - b. Gruppe b de utsagnene som beskriver det du ikke er enig med (til venstre)
 - c. Gruppe c de utsagnene som er mer nøytrale, som ikke gir så mye mening, virker tvetydige, tvilsomme, uklare eller motsigende (i midten).
3. Du skal nå gjøre mer detaljerte fordelinger, der du skal velge ut tallverdier i hvert utsagn, fra en skala på +5 til -5 i vedlagte scoreboard.
4. Først legg ut alle utsagnene i gruppe a, de som du er mest enig med. Les så gjennom dem igjen og velg ut et utsagn som du er mest enig med. Plasser utsagnet lengst til høyre, + 5 i pakt med skjemaets mønster.
5. Deretter gjør det samme med gruppe b, de utsagnene som du er mest uenig med, og plasser deretter det utsagnet som du er mest uenig med lengst til venstre, -5 i henhold til skjemaets mønster.
6. Gå så tilbake til de utsagnene som du er mest enig med og velg nå de 2 som du er nest mest enig med og plasser dem ved siden av utsagnet som du plasserte lengst til høyre + 4.
7. Gjør nå tilsvarende for den andre gruppen b, velg 2 utsagn og plasser dem på siden av utsagnet som du plasserte lengst til venstre, -4.
8. Når du kommer til +3 plasser 3 utsagn først under +3, deretter 3 utsagn under -3. Videre for +2, -2, +1, -1 og 0 er det de små nyansene som bestemmer hvilken kolonne du plasserer utsagnene i. Vær nøye og bruk god tid.
9. Når du har fullført fordelingen og plasseringen, se over den på nytt og avgjør om du er enig med deg selv. Hvis det fortsatt er noe du er misfornøyd med, juster plasseringene slik at du blir fornøyd. Plasser utsagnenes nummer på skjemaet.

Lykke til!

Vedlegg 2:

Appendix. Q Sample Utøvere

<i>Statements</i>	<i>Factors</i>	
	<i>A</i>	<i>B</i>
1. My motivation for training increases when my coach involves me.	4	-2
2. If I'm involved in the process concerning my training I perform better.	3	-2
3. My coach does not have to be open for questions.	-1	0
4. I become curious and interested if my coach involves me in matters concerning my training.	2	0
5. My motivation increases when my coach is concerned about my personal well-being.	3	4
6. If I'm supposed to achieve good performances my coach needs to focus on my personal welfare.	-3	1
7. My situation becomes less stressful when my coach contributes in personal affairs.	0	5
8. A personal and close relationship with my coach makes me enthusiastic concerning my training.	2	4
9. My motivation increases when I'm told exactly what to do.	1	-4
10. Clear instructions regarding what I am supposed to do develop my performances	3	-4
11. I keep my focus if the coach intervenes in training and explain what is right and wrong.	1	1
12. I become curious if my coach gives me clear instructions about what I need to do.	1	0
13. My motivation increases when my coach takes decisions that concern me.	0	-3
14. My performances are not good when my coach denies complying with my opinions.	2	2
15. My coach needs to consult me if I'm supposed to have an effective focus.	-1	2
16. I become uncommitted if my coach includes me in decisions regarding my sport.	-4	1
17. My motivation increases when I receive positive feedback.	5	-5
18. Neither feedback nor social support is crucial for my performances in sport.	-5	0
19. A close and personal relationship with my coach makes me stressful.	-4	-2
20. My curiosity is best stimulated when the relationship with my coach is not too close and personal.	-1	-3
21. I lose my engagement when I'm observed by my coach and receive no feedback.	1	-1

22. I perform at my best when I have to clarify my own task for training.	-1	3
23. I become insecure if a coach does not tell me exactly what to do.	2	-1
24. I am losing my curiosity when my coach gives me clear instructions.	-2	3
25. My motivation decreases when my coach needs my approval in important matters concerning my training.	-2	1
26. I'm not able to perform if my coach often asks me for approvals in important matters.	-1	0
27. I become stressful if my coach involves me in important matters regarding my training.	-3	2
28. I'm curious regardless of involvement or not from my coach.	0	3
29. My motivation increases when my coach does not have focus on personal issues.	-2	-1
30. In order to develop my performances I also need critical feedback from my coach.	4	-3
31. I'm calm and steady regardless of a close relationship with my coach or not.	0	-1
32. Whether my coach is concerned about personal issues or not do not affect my curiosity.	0	-2
33. If I'm told exactly what to do I lose my motivation.	-3	2
34. I perform at my best when my coach just observes what I do during training.	0	-1
35. I lose my focus when it is too much instructions.	1	0
36. It is easier to be curious when the coach is more in the background.	-2	1

* Translated from Norwegian to English by the authors.

Vedlegg 3:

Appendix. Q Sample Trenere

<i>Statements</i>	<i>Factors</i>	
	<i>A</i>	<i>B</i>
1. My motivation for training increases when my coach involves me.	5	-3
2. If I'm involved in the process concerning my training I perform better.	4	-3
3. My coach does not have to be open for questions.	-1	2
4. I become curious and interested if my coach involves me in matters concerning my training.	4	-2
5. My motivation increases when my coach is concerned about my personal well-being.	3	-2
6. If I'm supposed to achieve good performances my coach needs to focus on my personal welfare.	-2	3
7. My situation becomes less stressful when my coach contributes in personal affairs.	1	0
8. A personal and close relationship with my coach makes me enthusiastic concerning my training.	2	0
9. My motivation increases when I'm told exactly what to do.	-1	-1
10. Clear instructions regarding what I am supposed to do develop my performances	3	-5
11. I keep my focus if the coach intervenes in training and explain what is right and wrong.	0	-3
12. I become curious if my coach gives me clear instructions about what I need to do.	1	0
13. My motivation increases when my coach takes decisions that concern me.	-3	0
14. My performances are not good when my coach denies complying with my opinions.	1	-1
15. My coach needs to consult me if I'm supposed to have an effective focus.	2	2
16. I become uncommitted if my coach includes me in decisions regarding my sport.	-5	3
17. My motivation increases when I receive positive feedback.	3	-2
18. Neither feedback nor social support is crucial for my performances in sport.	-4	1
19. A close and personal relationship with my coach makes me stressful.	-3	2
20. My curiosity is best stimulated when the relationship with my coach is not too close and personal.	-1	1
21. I lose my engagement when I'm observed by my coach and receive no feedback.	-1	-2
22. I perform at my best when I have to clarify my own task for training.	0	1
23. I become insecure if a coach does not tell me exactly what to do.	2	-1

24. I am losing my curiosity when my coach gives me clear instructions.	-3	5
25. My motivation decreases when my coach needs my approval in important matters concerning my training.	0	3
26. I'm not able to perform if my coach often asks me for approvals in important matters.	-2	0
27. I become stressful if my coach involves me in important matters regarding my training.	-4	4
28. I'm curious regardless of involvement or not from my coach.	0	-4
29. My motivation increases when my coach does not have focus on personal issues.	0	1
30. In order to develop my performances I also need critical feedback from my coach.	2	-1
31. I'm calm and steady regardless of a close relationship with my coach or not.	1	-4
32. Whether my coach is concerned about personal issues or not do not affect my curiosity.	-2	0
33. If I'm told exactly what to do I lose my motivation.	-2	4
34. I perform at my best when my coach just observes what I do during training.	-1	1
35. I lose my focus when it is too much instructions.	1	-1
36. It is easier to be curious when the coach is more in the background.	0	2

* Translated from Norwegian to English by the authors.

