



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Arbeit / Title of the Master's Thesis

Zur impliziten und expliziten Erfassung der Beziehungs-
qualität zwischen Athlet*innen und Trainer*innen unter
Beachtung des motivationalen Klimas und des Füh-
rungsverhaltens

verfasst von / submitted by

Katharina Lackinger, Bakk.rer.nat.

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2022/ Vienna, 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 826

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Sportwissenschaft

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr. Björn Krenn

Vorwort

„Es sind Begegnungen mit Menschen, die das Leben lebenswert machen.“

Dieses Zitat des französischen Schriftstellers Guy de Maupassant finde ich sehr passend zum Thema meiner Masterarbeit, aber auch zur momentanen Situation. Die Corona- Krise hat uns allen gezeigt, wie wichtig die Begegnung mit anderen ist, sei es im Sport oder in anderen Lebensbereichen. Für mich fehlte in dieser Zeit sehr der Kontakt zu meinen Mannschaftskolleginnen und meinem Trainer, die ich alle normalerweise mehrmals wöchentlich sehe. Umso schöner war der Moment der Lockerungen, wo Begegnungen wieder möglich wurden und auch die Durchführung meiner Studie wieder erlaubt war.

Der Einfluss von Trainern und Trainerinnen im Sport begleitet mich schon von klein auf. Seit meinem 6ten Lebensjahr betreibe ich Teamsport und wurde schon von mehreren Trainern und auch Trainerinnen betreut. Wenn ich darüber reflektiere, komme ich zu dem Schluss, dass jene Menschen sowohl meine sportliche Karriere als auch meine persönliche Entwicklung durch ihre Unterstützung sehr gefördert haben. Dabei bin ich unglaublich dankbar, dass meine Trainer, hier denke ich vor allem an Tanja Hofer, die mich besonders lange begleitet hat, so viel Herzblut und Zeit in unsere sportliche und persönliche Entwicklung stecken.

Ein besonderer Dank gilt meinem Betreuer Mag. Dr. Björn Krenn. Nachdem er mir schon bei meiner Bachelorarbeit mit Rat und Tat zur Seite stand, profitierte ich nun auch bei der Masterarbeit von seinem Engagement und Wissen.

Von der Aufnahmeprüfung bis zur Masterarbeitsabgabe und hoffentlich auch noch lange danach begleitete mich Nadine, die beste Studienkollegin, die ich mir wünschen konnte. An dieser Stelle ein großes Danke für die vielen gemeinsamen Momente.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meiner Familie bedanken. Ohne die Unterstützung meiner Eltern Klaus und Karin und auch meiner Großeltern wäre ich nicht da, wo ich heute bin.

Herzlichen Dank für die viele Geduld, die offenen Ohren und helfenden Hände, auf die ich mich jederzeit verlassen kann.

Zusammenfassung

Einleitung: Die Beziehung zwischen Trainern oder Trainerinnen und Sportlern oder Sportlerinnen bietet eine breite Palette an Forschungsmaterial. Fragebögen zur Erhebung der Beziehungsqualität wurden eingesetzt, und auch der Einfluss des Führungsverhaltens und des motivationalen Klimas auf die Beziehungsqualität wurden untersucht. Während im Sport bisher der Einfluss der sozialen Erwünschtheit auf die Erhebung der Beziehungsqualität wenig betrachtet wurde, wurde in anderen Forschungsbereichen bereits mittels impliziter Testungen, wie dem Single Category Implicit Association Test, kurz SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006), geforscht.

Zielsetzung: Ziel dieser Studie ist es, zu überprüfen, ob die explizit gemessene Beziehungsqualität von sozialer Erwünschtheit beeinflusst ist. Des Weiteren soll die Beziehungsqualität zwischen Trainern oder Trainerinnen und Sportlern oder Sportlerinnen implizit gemessen werden. Die implizite Messung soll mit den Ergebnissen des CART-Q (Coach-Athlete Relationship Questionnaire) (Jowett & Ntoumanis, 2004), des QRI (Quality of Relationship Inventory) (Reiner, Beutel, Skaletz, Brähler, & Stöbel-Richter, 2012), des LSS (Leadership Scale for Sport) (Linde, Preis, Pfeffer, & Alfermann, 2013) und des PMCSQ (Perceived Motivational Climate of Sport Questionnaire) (Seifritz, Duda, & Chi, 1992) auf Zusammenhänge geprüft werden.

Methodik: Die Literaturrecherche fand über den Bestand der UB Wien sowie mittels PubMed statt. Die Datenerhebung fand individuell mit 40 Dyaden, bestehend aus jeweils einem Trainer oder einer Trainerin und einem Sportler oder einer Sportlerin, am Laptop der Testleitung statt. Zuerst wurde der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) durchgeführt, darauf folgten die expliziten Testungen. Die erhobenen Daten wurden mithilfe des Statistik Programms SPSS aufbereitet und ausgewertet.

Ergebnisse: Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Selbsttäuschung und den expliziten Messungen der Beziehungsqualität. Zwischen QRI (Reiner et al., 2012) und SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) besteht kein signifikanter Zusammenhang. Auch die Ergebnisse des CART-Q zeigt nur in zwei Subskalen schwache Zusammenhänge zu jenen des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006). Die Ergebnisse der Trainer oder Trainerinnen und die der zugehörigen Sportler und Sportlerinnen zeigen beim SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006), sowie auch beim QRI (Reiner et al., 2012) positive Zusammenhänge. Die Zusammenhänge zwischen Beziehungsqualität, Führungsverhalten und motivationalem Klima zeigten Großteils die erwarteten Zusammenhänge.

Abstract

Background: The coach- athlete relationship is a well-treated topic in literature. There are many different Questionnaires that measure the quality of a relationship. The coach- athlete relationship has even been put to context with the coach leadership and motivational climate. Not yet treated in literature is the influence of the social desirability on the surveys concerning Coach- Athlete relationship quality. Other fields of research already used implicit evaluations to measure relationships without the influence of social desirability.

Objective: This thesis should test the influence of social desirability on the explicit measurements of Coach- Athlete relationship. Furthermore, an implicit measurement of relationship quality, the SC-IAT (Single Choice- Implicit Association Test) (Karpinski & Steinman, 2006) should be performed. Afterwards the results of the CART- Q (Coach-Athlete Relationship Questionnaire) (Jowett & Ntoumanis, 2004), the QRI (Quality of Relationship Inventory) (Reiner et al., 2012), the LSS (Leadership Scale for Sport) (Linde et al., 2013) and the PMCSQ (Perceived Motivational Climate of Sport Questionnaire) (Seifritz et al., 1992) should be checked for correlation.

Methods: Literature was searched up via the University of Vienna as well as PubMed. The data collection took place with 40 dyads, consisting each of a trainer and an athlete. These Dyads were tested individually on the Notebook of the researcher. First, they had to complete the SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) after that followed the explicit Questionnaires. The collected data was examined with the statistic program SPSS.

Results: There was a significant correlation between self- deception and the explicit measures of coach- athlete relationship quality. The QRI showed no significant correlation to the SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006). Even the CART-Q showed only little correlation to it. The outcomes of the trainers and their athletes, concerning the relationship quality, matched in the QRI as well as the SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006). The correlations between relationship quality, leadership behaviour, and motivational climate largely showed the expected relations.

Inhalt

Inhalt	5
Vorwort	2
Zusammenfassung.....	3
Abstract.....	4
1. Einleitung	6
1.1 Trainer- Athlet Interaktion und Beziehungsqualität	8
1.2 Soziale Erwünschtheit	15
1.3 Implizite und explizite Vorgänge	16
1.4 Führungsverhalten	19
1.5 Motivationales Trainingsklima	25
1.6 Zusammenfassung und Hinführung zur Fragestellung	31
1.7 Fragestellung und Formulierung der Hypothesen.....	31
2. Methodik	33
2.1 Versuchsdesign.....	33
2.2 Stichprobe	33
2.3 Messinstrumente	36
2.4 Durchführung	47
2.5 Auswertungsmethode.....	48
3. Ergebnisse	55
3.1 Forschungsfrage 1	55
3.2 Forschungsfrage 2	58
3.3 Forschungsfrage 3	62
3.4 Forschungsfrage 4	64
4. Diskussion.....	67
4.1 Interpretation der Ergebnisse	67
4.2 Kritische Reflexion	69
Literaturverzeichnis	71
Tabellenverzeichnis.....	78
Abbildungsverzeichnis.....	79

1. Einleitung

„Es gibt keine Schwierigkeiten für ihn. Ganz im Gegenteil. Von mir wird er immer jede Unterstützung kriegen, die er braucht. ...“ (Hauer, 2019) so äußert sich Günter Bresnik über seinen Ex- Schützling und Tennisstar Dominik Thiem. Auch nach Beendigung ihrer Zusammenarbeit herrscht ein positives Klima zwischen den Beiden. Athleten oder Athletinnen, die im Leistungssport tätig sind, verbringen oftmals mehr Zeit mit ihren Trainern oder Trainerinnen als mit ihren Eltern. Eine dementsprechend wichtige Rolle spielt die Beziehung zueinander.

Die Beziehung zum Trainer oder zur Trainerin trägt entscheidend zu der Leistungsentwicklung, der Motivation und dem Wohlbefinden der Sportler und Sportlerinnen bei. (Jowett, 2012) Eine gute Beziehungsqualität wirkt leistungsfördernd während negative soziale Interaktionen zu schlechten Erfahrungen im Sportkontext führen können (Bartholomew, Ntoumanis, & Thøgersen-Ntoumani, 2009). Aus diesem Grund ist es wichtig, die Beziehungsqualität genauer zu untersuchen und sie mit anderen Variablen in Kontext zu stellen.

Die Interaktion zwischen Trainern oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen wurde im Kontext Sport durch verschiedene Fragebögen erhoben. Anfängliche Versuche machte Cheladurai (1990; zit. n. Lafrenière et al., 2011, S. 146), indem er die Führungsstile der Trainer und Trainerinnen erfasste. Auf dieser Basis folgten weitere Forschungen und die Beziehung zwischen Trainern oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen rückte immer weiter in den Fokus der Forschung. Sophia Jowett ist eine der Forscherinnen, die sich intensiv mit der Thematik beschäftigten. Sie veröffentlichte mehrere Studien und entwickelte einen Fragebogen zur Erhebung dieser Beziehungsqualität (Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett, 2007; Jowett & Nezlek, 2011; Jowett, 2012; Davis & Jowett, 2014).

Die Erhebung mittels Fragebögen oder Befragungen bringt einen Nachteil mit sich. Durch die soziale Erwünschtheit werden die Ergebnisse der Fragebögen unbewusst beeinflusst. (Bogner & Landrock, 2015) Allgemein formuliert, beschreibt soziale Erwünschtheit das Phänomen, dass Fragen so beantwortet werden, wie dies von einem erwartet wird. Das heißt Trainer oder Trainerinnen und Athleten oder AthletInnen werden in ihrer Beantwortung der Fragen durch die Erwartungen des Interviewers oder der Interviewerin beeinflusst. Sozial erwünschtes Antwortverhalten führt zu systematischen Messfehlern, die die Auswertung sowie die Interpretation von standardisierten Umfragen beeinflussen und verfälschen (Bogner & Landrock, 2015). Um diese Messfehler zu vermeiden, wird auf implizite Messtechniken zurückgegriffen. Kurzgefasst beschreiben implizite Messtechniken Verfahren, bei denen Unbewusstes erhoben wird. Ein Merkmal impliziter Messtechniken ist, dass sie frei von sozialer Erwünschtheit sind

(Fazio & Olson, 2003). Denn oftmals ist den Probanden und Probandinnen nicht bewusst, dass Einstellungen, Stereotypen oder ähnliches gemessen werden. Im Gegenteil dazu stehen explizite Messverfahren. Darunter verstehen sich beispielsweise Fragebögen oder Interviews, bei denen bewusst auf ein Thema oder eine Frage geantwortet und eingegangen wird.

In Bereichen wie Genderforschung oder Rassismusforschung werden implizite Tests zur Messung herangezogen. Auch zur Forschung innerhalb von Paarbeziehungen wurden implizite Testverfahren eingesetzt (Faure, Righetti, Seibel, & Hofmann, 2018). Im Bereich der Trainer-Athleten Beziehung sind in der bisherigen Literatur hauptsächlich explizite Messungen, also Fragebögen oder Befragungen, vorhanden.

In dieser Arbeit soll diese Forschungslücke gefüllt werden. Daher wird sowohl implizit als auch explizit geforscht. Mittels Fragebögen wird die explizit gemessene Beziehungsqualität, der Führungsstil sowie das Motivationsklima erhoben. Die implizite Messung erfolgt mittels SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006). Die Messinstrumente werden im Kapitel „2.3 Messinstrumente“ genauer beschrieben.

Wie schon erwähnt, wird in dieser Forschung nicht nur die Beziehungsqualität gemessen. Die soziale Erwünschtheit wird ebenso erhoben und mit den Ergebnissen der expliziten Messung der Beziehungsqualität in Verbindung gebracht. Das Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin sowie das Motivationsklima des Athleten oder der Athletin wird mittels Fragebögen erhoben und auf Zusammenhänge mit der Beziehungsqualität geprüft. Das Führungsverhalten wird mittels der *Leadership Scale for Sport* (Linde et al., 2013) gemessen und das Motivationsklima mit dem *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire* (Seifritz et al., 1992).

Folgende Fragestellungen haben sich durch umfassende Literaturrecherche ergeben:

Forschungsfrage 1:

Korrelieren explizite Messungen der Beziehungsqualität mit der impliziten Messung der Beziehungsqualität?

Forschungsfrage 2:

Sind die Ergebnisse der expliziten Testung der Beziehungsqualität von sozialer Erwünschtheit beeinflusst?

Forschungsfrage 3:

Gibt es einen Unterschied zwischen den Ergebnissen der Trainer und Trainerinnen und jenen der zugehörigen Athleten und Athletinnen in der impliziten Testung, Subskalen der CART-Q und jenen der QRI Testung?

Forschungsfrage 4:

Besteht ein Zusammenhang zwischen der Beziehungsqualität, implizit oder explizit, und dem motivationalen Klima, sowie dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin?

Diese Fragen werden im empirischen Teil dieser Arbeit detaillierter dargestellt und mit Hilfe statistischer Auswertungen beantwortet.

1.1 Trainer- Athlet Interaktion und Beziehungsqualität

Es vergeht kaum ein Tag im Leben eines Menschen, an dem keine sozialen Interaktionen stattfinden. Beziehungen zu anderen haben Einfluss auf unseren Alltag, unsere Gemütszustände, unsere Zufriedenheit und noch vieles mehr. Die Beziehung zwischen zwei Menschen ist daher ein Bereich, der auch in der Forschung schon sehr oft behandelt wurde. Zwischenmenschliche Beziehungen werden, unter Anderem, in der Psychologie, der Medizin, Anthropologie oder auch in der Soziologie untersucht. Dank der vielen Forschung gibt es mittlerweile mehrere Testverfahren, die auf die Beziehungsqualität schließen lassen (Jowett & Ntoumanis, 2004; Pierce et al., 1991). Im Laufe dieser Arbeit wird genauer auf mögliche Verfahren eingegangen.

Auch im Sport hat sich ein breites Forschungsfeld mit sozialen Interaktionen beschäftigt (Davis & Jowett, 2014; Jowett & Nezelek, 2011; Vella, Oades, & Crowe, 2013; Olympiou, Jowett, & Duda, 2008; Jowett & Cockerill, 2003). Mannschafts- und auch Einzelsportarten sind geprägt von sozialen Interaktionen. Seien es Interaktionen mit dem Gegner oder der Gegnerin, den Mitspielern und Mitspielerinnen oder mit dem Trainer oder der Trainerin.

Das Umfeld eines Sportlers oder einer Sportlerin ist maßgeblich an dessen Entwicklung beteiligt. Zu dem direkten Umfeld zählt unter anderem der Coach und die Interaktion mit ihm oder ihr. Mit dem eigenen Verhalten und dem Umgang mit dem Athleten oder der Athletin beeinflusst der Coach seinen Schützling und dessen Leistungsentwicklung sowie Zufriedenheit (Jowett & Cockerill, 2003). Wird ein Erfolg oder Titel gefeiert, ist selten nur die Rede von dem Sportler oder der Sportlerin allein, auch der Trainer oder die Trainerin tragen zu diesem Erfolg bei. Sei es auf internationaler Ebene oder im Breiten- und Gesundheitssport. Die Beziehung zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin ist für Erfolg, Zufriedenheit oder auch Drop- Out und Ängste im Sport ausschlaggebend (Alfermann & Stoll, 2012). Davis et al. (2018) beschäftigten sich mit dem Zusammenhang der Beziehungsqualität und der kognitiven Leistung. In ihrer Studie belegten sie den Zusammenhang einer hoch ausgeprägten Beziehungsqualität mit hoher kognitiver Leistung und wenig Stress. Der Stresspegel wurde anhand des Kortisol Levels gemessen. Die kognitive Leistung anhand eines Stroop Tests, der jeweils vor und nach einem Pendellauf durchgeführt wurde. Wurden bei der Testung der

Beziehungsqualität bei den Subskalen Closeness, Commitment und Complementarity hohe Werte angegeben, gaben die Athleten und Athletinnen auch weniger Erschöpfung an. Eine Limitation dieser Studie ist, dass die Perspektive der Trainer und Trainerinnen nicht einbezogen wurde.

Eine qualitative Erhebung von Jowett und Cockerill (2003) bestätigte durch die narrativen Erzählungen von Olympia Teilnehmern und Teilnehmerinnen, dass eine positive Beziehungsqualität leistungssteigernd wirkt. Die Beziehungsqualität wurde auch in dieser Studie auf Basis des 3 C- Modells von Jowett (2007) untersucht.

Diese Forschungsergebnisse unterstreichen die Rolle der Beziehungsqualität in der Entwicklung und in der sportlichen Laufbahn eines Athleten oder einer Athletin. Um die Betreuung optimal zu gestalten, ist es nötig sich genauer mit der Beziehungsqualität auseinander zu setzen.

1.1.1 Was beeinflusst die Beziehungsqualität?

Die Beziehungsqualität von Trainern oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen ist von mehreren Faktoren abhängig. Im Folgenden werden diese kurz erörtert.

- **Geschlecht**

Jowett (2012) und Jowett und Nezlek (2011) zeigten, dass gleichgeschlechtliche Dyaden eine höher ausgeprägte Beziehungsqualität vorweisen. Vor allem weibliche Trainerinnen und Athletinnen Paare unterstützen diese These. Jowett und Nezlek (2011) verwendeten das CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und einen weiteren Fragebogen um die Zufriedenheit der Trainer und Trainerinnen sowie der Athleten und Athletinnen zu messen. 138 Dyaden wurden getestet. Dabei waren 186 Männer und 90 Frauen. Eine Limitation dieser Studie ist, dass es sich bei nur 12% der Stichprobe um rein weibliche Dyaden handelte. Es ist also noch weitere Forschung in diesem Bereich nötig, um diese These weiter zu stützen.

- **Persönlichkeit**

Yang, Jowett und Chan (2015) stellten die Verbindung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und der Beziehungsqualität im Sport her. Sie bestätigten, dass Persönlichkeitsmerkmale die Beziehungsqualität und somit die Zufriedenheit und die Leistung von Athleten und Athletinnen beeinflussen. In ihrer Studie nahmen 350 Dyaden aus Team- und Einzelsportarten teil. Die Dyaden vervollständigten mehrere Fragebögen über Persönlichkeitsmerkmale, Zufriedenheit und Beziehungsqualität. Ergebnisse dieser Studie waren unter anderem, dass Athleten und Athletinnen sowie Trainer und Trainerinnen, die zu einer neurotischen Persönlichkeit tendieren eine weniger ausgeprägte Beziehung zueinander führen. Ausgeprägte Gewissenhaftigkeit geht einher mit hoch ausgeprägter Beziehungsqualität. Außerdem beeinflussen die

Persönlichkeitsmerkmale des Athleten oder der Athletin die wahrgenommene Beziehungsqualität des Trainers oder der Trainerin (Yang, Jowett, & Chan, 2015).

- **Leidenschaft**

Lafrenière et al. (2011) unterstützten durch ihre Forschung die These, dass die Beziehungsqualität im Sport von der Leidenschaft des Trainers abhängig ist. Ausgegangen wird dabei von harmonischer und zwanghafter Leidenschaft. Harmonische Leidenschaft begünstigt die Beziehungsqualität besonders. Vermittelt wird harmonische Leidenschaft durch ein Verhalten das Autonomie fördert. Laut Lafrenière et al. (2011) trägt dies auch gleichzeitig zur Steigerung des Wohlbefindens der Athleten und Athletinnen bei. Während Trainer und Trainerinnen mit Athleten oder Athletinnen die zwanghafte Leidenschaft für ihren Sport hegen ein gutes Verhältnis führen, ist es nicht förderlich für die Beziehungsqualität, wenn der Trainer oder die Trainerin eine zwanghafte Leidenschaft aufweist. Diese führt zu Meinungsverschiedenheiten, Missverständnissen und Unverträglichkeit (Lafrenière et al., 2011).

- **Verhalten und Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin**

Jowett, Nicolas und Yang (2017) befragten in einer Studie 399 französische Athleten und Athletinnen zu dem Thema Beziehungsqualität und Verhalten des Trainers oder der Trainerin. Die Probanden und Probandinnen trainierten im Schnitt acht Stunden pro Woche und waren zum Befragungszeitpunkt im Einzel- oder Teamsport aktiv. Jowett, Nicolas und Yang (2017) festigten in dieser Studie die zweite These von Jowett und Calum (2019) und zeigten mittlere bis starke Korrelation zwischen dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin und ihrer Beziehungsqualität zum Athleten oder zur Athletin. Sie fanden heraus, dass die Ausprägung der Kategorien *Commitment*, *Closeness* und *Complementarity* die Beziehungsqualität vorausagen. Besonders *Closeness* und *Commitment* sind starke Prädiktoren für das Verhalten der Trainer oder Trainerinnen.

Vella, Oades und Crowe (2013) verdeutlichen in ihrer Forschung die Verbindung der Beziehungsqualität zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin mit dem Führungsverhalten. Ihre Ergebnisse unterstützen die These, dass die Beziehungsqualität ein wesentlicher Bestandteil des Führungsverhaltens ist. Sie merken an, dass die beiden Konstrukte, obwohl sie getrennt untersucht werden, ähnliche Auswirkungen auf Variablen wie das Leistungsvermögen oder die Zufriedenheit der Sportler und Sportlerinnen haben. Beziehungsqualität und Führungsverhalten wirken miteinander auf den Athleten oder die Athletin ein. Darum werden in vielen Studien beide Konstrukte getestet, um die Ergebnisse zu stärken (vgl. Vella, Oades, & Crowe, 2013; Jowett & Calum, 2019; Hampson & Jowett, 2014).

Jowett und Calum (2019) stellen mehrere Thesen über den Zusammenhang von Beziehungsqualität und Führungsverhalten auf. Die Basis ihrer Forschung liegt in der

Organisationspsychologie, in der Führung und Beziehung in Zusammenhang gestellt wurden. Sie entwickelten unter anderem folgende wichtige These:

- Es besteht ein wechselseitiger Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten und der Beziehungsqualität. (Jowett & Calum, 2019, S.435)

1.1.2 Das 3 C- Modell

Um die Beziehung zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin genauer zu analysieren, ist es also auch notwendig, sich mit sozialen Interaktionen und Kommunikation zu beschäftigen. Bei der Kommunikation schwingt hinter der übermittelten Botschaft immer auch Eigeninteresse mit (Alfermann & Stoll, 2012). Zum Beispiel soziale Interessen, wie eine Beziehung zu führen, oder auch Interesse an der Aufgabe selbst. Interesse an der Aufgabe zeigt sich meist bei der Beratung des Sportlers oder der Sportlerin durch den Trainer oder die Trainerin. Während Kommunikation immer mit Interessen verbunden ist, findet Interaktion während allen zwischenmenschlichen Vorgängen statt. Egal ob dies in der Gruppe ist oder zwischen zwei Personen (Alfermann & Stoll, 2012).

Alfermann und Stoll (2012, S.214) bringen die Definition der sozialen Interaktion auf den Punkt: „*Soziale Interaktion bedeutet, dass*

- *ein Minimum an Einfluss stattfindet, was schon durch die bloße Anwesenheit anderer gegeben sein kann,*
- *der Einfluss auf andere gerichtet wird (vom Trainer zur Athletin und umgekehrt),*
- *ein fortlaufendes Geschehen vorliegt, das somit Prozesscharakter hat.“*

Die soziale Interaktion spielt im Sport nicht nur im Wettkampfgeschehen eine wichtige Rolle. Da man bereits bei der Anwesenheit anderer Personen von sozialer Interaktion spricht, gibt es kaum Situationen im Sport in denen dies nicht der Fall ist. Jedes Training und jede Zusammenkunft mit dem Trainer oder der Trainerin zählen zu derartigen Situationen. Besonders die Interaktion mit dem Coach spielt in der Entwicklung und Zufriedenheit der Sportler und Sportlerinnen eine wichtige Rolle (Jowett & Cockerill, 2003; Alfermann & Stoll, 2012).

Bei der Literaturrecherche zum Thema Beziehungsqualität gibt es einen Namen, um den man nicht herumkommt: Sophia Jowett. Jowett beschäftigt sich eingehend mit der Thematik sozialer Interaktion und der Beziehung zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin. 2012 beschreibt sie diese Beziehung als soziale Situation in der Gefühle, Gedanken und das Verhalten von dem jeweils anderen abhängig sind. Das heißt, der Trainer oder die Trainerin wirkt auf den Athleten oder die Athletin ein, genauso wie es umgekehrt der Fall ist. Diese

Definition bildet die Grundlage für die Erstellung von Konstrukten zur Beschreibung der Beziehung zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin. Beispielsweise das 3 C- Modell oder das 3 C + 1 Modell (Jowett, 2007). Auf diese Konstrukte wird in diesem Kapitel genauer eingegangen.

Jowett (2007) definiert die Trainer- Athleten Beziehung als einzigartige zwischenmenschliche Beziehung, in der die Gedanken, Gefühle und das Verhalten ursächlich und wechselseitig von dem jeweils anderen abhängig sind. Das 3 C- Modell (Jowett, 2007) umfasst, wie der Name schon verrät, drei Komponenten:

1. *Commitment*
2. *Closeness* und
3. *Complementarity*.

Closeness beschreibt, wie sehr Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin emotional verbunden sind. Vertrauen, Respekt und Wertschätzung sind Merkmale einer positiven Beziehung. *Commitment* beschreibt den Wunsch von Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin, die sportliche Beziehung über einen längeren Zeitraum aufrecht zu erhalten. Ebenso bezieht sich *Commitment* auf eine kognitive Repräsentation der Verbindung zwischen Coach und Athlet oder Athletin. *Complementarity* definiert die Interaktion zwischen dem Trainer oder der Trainerin und dem Athleten oder der Athletin, die als kooperativ und effektiv empfunden wird. Das heißt, Trainer oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen ergänzen sich. Eigenschaften wie Zugänglichkeit, Ungezwungenheit, Hilfsbereitschaft beschreiben eine hohe Zugehörigkeitsmotivation zwischenmenschlicher Verhaltensweisen (Jowett, 2007).

Jowett erweitert die eigene Forschung um einen weiteren Punkt: *Co- Orientation*. Das 3 C- Modell wird somit zur „3+ 1 C Framework“ (Jowett, 2007). *Co- Orientation* ist ein Faktor der die Grundlage von Gedanken, Gefühlen und Verhalten widerspiegelt. Dies beschreibt einen gemeinsamen Bezugsrahmen betreffend Zielen oder Erwartungen (Jowett, 2007).

2012 äußert sich Jowett zu Faktoren, die die Beziehungsqualität beeinflussen. Sie gibt an, dass sich persönliche Charakteristika auf die Wahrnehmung der Beziehungsqualität von Coach und Athlet oder Athletin auswirken. Positive Charaktermerkmale, wie zum Beispiel Offenheit oder hohes Selbstbewusstsein, führen dazu, dass die Beziehungsqualität positiver wahrgenommen wird. Jowett (2012) hebt in ihrem Interview auch hervor, dass gleichgeschlechtliche Dyaden eine höhere Beziehungsqualität zu haben scheinen. Sie geben an, zufriedener mit dem Training, Anweisungen und der Leistung zu sein, als nicht gleichgeschlechtliche Dyaden dies sind. Ebenso zeigen Mannschaftssportler und Mannschaftssportlerinnen eine niedrigere Beziehungsqualität zu ihren Coaches als Einzelsportler und Einzelsportlerinnen. Dies wird begründet dadurch, dass Individualsportlerinnen und -sportler, auch wenn sie

in Kleingruppen trainieren, Anweisungen und Aufmerksamkeit vom Coach bekommen. Darum weisen Individualsportler und Individualsportlerinnen höhere Levels der 3 C's auf. In Mannschaftssportarten gelten häufig Anweisungen für die ganze Mannschaft und die Aufmerksamkeit der Trainerin oder des Trainers liegt auf einer größeren Gruppe und wenige auf den Einzelpersonen. Daraus lässt sich die praktische Empfehlung ableiten, als Mannschaftscoach Situationen zu kreieren, in denen Eins zu Eins Training möglich oder notwendig ist. Jowett (2012) betont, dass besonders im Bereich der Einflüsse auf die Beziehungsqualität noch viele Forschungsmöglichkeiten offen sind.

Jowett und Ntoumanis (2004) vertieften die Forschung zum Thema Beziehungsqualität und 3 C- Modell (Jowett, 2007) und entwickelten das Coach- Athlete Relationship Questionnaire, kurz CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004). Dabei handelt es sich um einen Fragebogen, der die Ausprägungen des 3 C- Modells (Jowett, 2007) als Subskalen innehat. Dieser Fragebogen wird in der Literatur sehr oft eingesetzt. (Davis & Jowett, 2014; Lafrenière et al., 2011; Adie & Jowett, 2010) Im Kapitel „2.3 Messinstrumente“ wird der Fragebogen noch genauer beschrieben.

Das 3 C- Modell (Jowett, 2007) und der darauf basierende Fragebogen sind nicht die einzigen Möglichkeiten, die Beziehungsqualität zu erheben und zu erklären. Jowett (2009) verband in einer ihrer Forschungen das 3 C- Modell (Jowett, 2007) mit dem Quality Relationship Inventory, kurz QRI (Pierce, Sarason, & Sarason, 1991). Dies war die erste Studie, die das QRI im Sportkontext einsetzt. Ziel war es, die Forschung rund um das 3 C-Modell (Jowett, 2007) und den CART- Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) zu erweitern. Mit dem QRI (Pierce et al.,1991) werden weitere wichtige Beziehungsmerkmale gemessen: soziale Unterstützung, die Tiefe der Beziehung und Konflikte in der Beziehung. Die Kombination der beiden Fragebögen wird auch in dieser Untersuchung eingesetzt um die Beziehungsqualität möglichst genau zu erheben.

1.1.3 Quality of Relationship Inventory

Reiner, Beutel, Skaletz, Brähler und Stöbel- Richter, (2012) beschäftigten sich mit dem von Pierce et al. (1991) entwickelten Quality of Relationship Inventory. Sie erstellten die validierte deutsche Version davon. Einsatz fand das QRI (Pierce et al.,1991) bereits in vielen Feldern der Forschung. Im Bereich des Sports ist der Einsatz dieses Messinstruments allerdings noch nicht besonders fortgeschritten. Jowett (2009) machte den Anfang. Die Kombination aus QRI (Pierce et al.,1991) und dem 3 C- Modell (Jowett, 2007) ist besonders sinnvoll, da die Dimensionen des QRI (Pierce et al.,1991) eine gute Ergänzung zu jenen des CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) darstellen. Pierce et al. (1991) beschäftigte sich intensiv mit dem Faktor sozialer Unterstützung (*Social Support*) und setzte diesen in Kontext zu interpersonellen Beziehungen. Die soziale Unterstützung, die wir von einer Person erwarten, ist geprägt

von unseren Erfahrungen und entsteht womöglich schon im Kindesalter. Wie viel soziale Unterstützung jemand in einer Beziehung erwartet, wird beeinflusst durch seine generellen Erwartungen von sozialer Unterstützung. Außerdem hängt die erwartete soziale Unterstützung auch vom Gegenüber ab (Pierce et al., 1991). Beispielsweise erwartet ein Sportler oder eine Sportlerin nicht die gleiche Unterstützung von seinen oder ihrem Trainer und einem Mitstreiter.

Nicht nur soziale Unterstützung ist ein Konstrukt, dass mittels QRI (Pierce et al., 1991) gemessen wird. Die Tiefe der Beziehung (*Depth*) ist die zweite Subskala gemessen wird. Diese reflektiert die Verbundenheit zwischen zwei Personen. Es handelt sich dabei beispielsweise um die wahrgenommene Sicherheit in der Beziehung.

Die dritte Kategorie, die die Qualität einer Beziehung bestimmt sind laut Pierce et al. (1991) Konflikte in einer Beziehung (*Conflict*). Konflikte beschreiben den negativen Aspekt. Dabei geht es darum, wie sehr die Partner oder Dyaden Wut oder ähnliche Gefühle miteinander, oder gegenüber dem oder der anderen erleben. Jowett (2009) verdeutlichte in ihrer Forschung den Zusammenhang des 3 C- Modells (Jowett, 2007) mit den Kategorien des QRI (Pierce et al., 1991). Sowohl *Commitment*, *Complementarity* als auch *Closeness* hängen positiv mit der Tiefe der Beziehung wie auch der empfundenen sozialen Unterstützung zusammen. Zwischen den Konflikten in der Beziehung und dem 3- C Modell besteht ein negativer Zusammenhang.

In der Praxis zeigt sich dies wie folgt: Bewertet eine Person die Aussage: „*Ich habe das Gefühl, meinem Trainer/Athleten/ meiner Trainerin/Athletin nahe zu stehen.*“ als sehr zutreffend deutet dies auf hohes Commitment hin. Wird die Aussage: „*Ich fühle mich wohl, wenn ich mit meinem/meiner Trainer/Trainerin / Athleten/Athletin trainiere.*“ als sehr zutreffend bewertet, zeugt dies von hoher *Complementarity*. Sind diese beiden Ausprägungen hoch, bedeutet dies gleichzeitig, dass die Beziehung unterstützend und signifikant im Leben eines jungen Athleten oder einer jungen Athletin ist. Beziehungen in denen die Partner die Aussage „*Ich mag meinen Coach.*“ als sehr zutreffend bewerten, zeugen von hoher emotionaler Verbundenheit (*Closeness*). Dies ist gekoppelt mit geringen Empfindungen von Gefühlen wie Ärger oder Unsicherheit in Konfliktsituationen. Konflikte sind unumgänglich, jedoch empfinden Athleten oder Athletinnen, die eine respektvolle, vertrauensfördernde und wertschätzende Beziehung zu ihrem Coach pflegen, weniger negative Gefühle in einem Konflikt.

1.1.4 Praxisableitungen

Je mehr man sich mit der Literatur zum Thema Beziehungsqualität beschäftigt, umso mehr stellt sich die Frage: Welche Eigenschaften machen aus einem Coach einen guten Coach?

Erfolgreiche Trainerinnen und Trainer weisen mehrere positive Attribute und Charaktermerkmale auf und erfüllen mehrere Aufgaben. Duda und Balaguer (2007) fassen die essenziellen Aufgaben eines erfolgreichen Coaches, unabhängig des Leistungslevels, zusammen:

1. Der Coach soll über grundlegendes, technisches und strategisches Wissen verfügen.
2. Er oder sie soll effektiv lehren. Gut strukturieren, klare und informative Anweisungen sowie motivierendes und leistungsförderndes Feedback geben.
3. Er oder sie soll ein förderndes Umfeld herstellen, sodass eine menschliche Entwicklung stattfinden kann und der Athlet oder die Athletin seine Fähigkeiten maximal entwickeln kann.

Duda und Balaguer (2007) entnehmen der bisherigen Literatur, dass die Mehrheit der Trainerinnen und Trainer instruktiv handelt. Sie versuchen ihre Athletinnen und Athleten zu motivieren, indem sie ihre intrinsische Motivation fördern. Zusätzlich reagieren die meisten Trainerinnen und Trainer auf Siege und wünschenswertes Verhalten mit Lob und weiteren Verbesserungsvorschlägen. Bei schlechter Leistung ist meist Feedback für Verbesserung das Mittel zum Zweck. Strafen oder negative Reaktionen auf schlechte Leistung werden von erfolgreichen Coaches selten verwendet. Diese Verhaltensweisen stehen oft in enger Verbindung mit dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin (Duda & Balaguer, 2007). Darum empfiehlt es sich, die Messung der Beziehungsqualität in Verbindung mit dem Führungsstil des Trainers oder der Trainerin zu bringen.

1.2 Soziale Erwünschtheit

Die Erhebung der Beziehungsqualität zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin erfolgt in der Literatur bisher mittels standardisierter Fragebögen oder qualitativer Befragungen. Drei dieser Fragebögen wurden bereits erwähnt und werden auch als Messinstrumente in dieser Arbeit eingesetzt. Im Kapitel „2.3 Messinstrumente“ wird der Aufbau der Fragebögen genauer beschrieben.

Fragebögen und auch andere explizite Messverfahren, die zur Messung der Beziehungsqualität dienen, bringen einen großen Nachteil mit sich. Derartige Messinstrumente werden häufig durch soziale Normen beeinflusst. Man spricht in der Literatur von sozialer Erwünschtheit (Winkler, Kroh & Spiess, 2006; Paulhus 1984). Das heißt, der Sportler oder die Sportlerin lässt ihre oder seine Beziehung zur Trainerin oder zum Trainer besser aussehen, als sie es in Wirklichkeit ist. Diese Verfälschung entsteht, um sozialen Vorstellungen gerecht zu werden. Um diese Antworttendenzen zu erkennen, wurden verschiedene Konzepte und Messinstrumente entwickelt (Winkler et al., 2006; Paulhus 1984).

Das zweidimensionale Konzept, welches von Paulhus (1984) intensiv untersucht wurde, hat sich im Laufe der Jahre in der Forschung durchgesetzt. Dabei unterscheidet man zwischen Selbsttäuschung (*self-deceptive enhancement, SDE*) und Fremdtäuschung (*impression management, IM*). *SDE* bedeutet, dass die Realität als positiver und optimistischer wahrgenommen wird, als es tatsächlich der Fall ist. Es kommt zu einer Verzerrung, die zum eigenen Schutz und zum Schutz des Bildes von sich selbst sowie des Selbstwertgefühls dient. Ein gesundes Individuum weist einen gewissen Grad an Selbsttäuschung auf. Die Selbsttäuschung findet, im Gegenteil zur Fremdtäuschung, immer unbewusst statt. Die Fremdtäuschung, *IM*, findet bewusst und gewollt statt. Ziel der *IM* ist es, sich in bestmögliches Licht zu rücken. Sei es gegenüber einem anderen Individuum, einem Publikum, der Gesellschaft oder anderen (Musch, Brockhaus, & Bröder, 2002).

Winkler et al. (2006) unterstützen ebenfalls das zweidimensionale Konzept der sozialen Erwünschtheit. Sie erstellen unter Beachtung dieses Konstruktes und bereits vorhandener Messinstrumente eine Kurzskala zur Erhebung der sozialen Erwünschtheit. Messinstrumente der sozialen Erwünschtheit erlauben es zu kontrollieren, wie stark die gegebenen Antworten durch soziale Erwünschtheit beeinflusst sind. Ziel dieser Kurzskala ist es, bei Bevölkerungsumfragen eingesetzt zu werden. Die Ergebnisse dieser Kurzskala geben, verbunden mit anderen Fragebögen oder Erhebungen, Auskunft über die Aussagekraft der gewonnenen Daten. Die Kurzskala wird im Kapitel 2.3 Messinstrumente genauer beschrieben.

Um diesen Faktor, der die Messergebnisse möglicherweise beeinflusst, zu umgehen, wird in dieser Arbeit zusätzlich zur expliziten Testung die implizite Beziehungsqualität erfasst. Das bedeutet, dass mittels der Reaktionszeit auf die Beziehungsqualität geschlossen wird. Diese wird dann in Zusammenhang mit der expliziten Messungen der Beziehungsqualität, dem Trainingsklima und dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin gestellt.

1.3 Implizite und explizite Vorgänge

Die Begriffe „implizit“ und „explizit“ tragen eine Reihe von Bedeutungen mit sich. Um sie zu erklären und zu verstehen werden oftmals die Begrifflichkeiten: unbewusst - bewusst, intuitiv-analytisch, direkt- indirekt, prozedural- deklarativ oder automatisch – kontrolliert verwendet (Greenwald & Banaji, 1995). Die Begrifflichkeiten „implizit“ und „explizit“ stammen aus der Kognitionspsychologie und werden für Einstellungen, Stereotypen oder Selbstwertgefühl verwendet (Fazio & Olson, 2003).

Mehrere Forschungen haben ergeben, dass Personen voreingenommen handeln, ohne sich dessen bewusst zu sein (Brownstein, Madva, & Gawronski, 2019; Winkler et al., 2006; Paulhus, 1984). Explizit nennt man Haltungen, zu denen man sich bewusst äußern kann. Im Gegensatz dazu, stellen sich implizite Haltungen als Handlungen oder Urteile dar, die

automatisch aktiviert werden und dies ohne dass sich die Person dessen bewusst ist (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998). Greenwald und Banaji (1995) bezeichnen implizite Haltungen als introspektive und nicht identifizierbare (beziehungsweise ungenau identifizierbare) Spuren vergangener Erfahrungen, die positive oder negative Gefühle, Gedanken oder Haltungen gegenüber sozialen Objekten hervorrufen.

Fazio und Olson (2003) erklären an einem praktischen Beispiel den Unterschied. Folgender Vorgang ist implizit: eine Testperson übt eine Aktivität aus und ist dabei nachweislich von einem vorhergegangenen Ereignis beeinflusst. Allerdings kann sich die Testperson nicht mehr bewusst an dieses Ereignis erinnern. Beispielsweise würde eine Testperson bei der Aufgabe eine Liste von Wortfragmenten zu vervollständigen, bessere Leistungen zeigen als Testpersonen der Kontrollgruppe, wenn sie die gesuchten Wörter im Vorhinein schon einmal gesehen hat. Unter den Umständen, dass die Testpersonen nicht wussten, dass sie diese Wörter zu einem späteren Zeitpunkt rekonstruieren müssen und die Kontrollgruppe die Wörter nicht gezeigt bekam (Fazio & Olson, 2003).

Fazio und Olson (2003) erläutern außerdem, dass die Begrifflichkeiten implizit und explizit, sich nicht auf die Einstellungen, Stereotype oder ähnliche Konstrukte stützen sollten, sondern auf das Messverfahren selbst. Dies begründen sie damit, dass, wenn „implizit“ so viel wie „unbewusst“ bedeutet, Ergebnisse in der Reaktionszeit des IAT- Tests (Greenwald et al., 1998) nicht bedeuten, dass diese Vorgänge bewusst oder unbewusst geschehen sind. Wenn davon ausgegangen wird, dass implizite Vorgänge sich von expliziten Vorgängen, über die man selbst Bericht erstatten kann, unterscheiden, so bedarf es auch unterschiedlicher Messverfahren. Während für explizite Vorgänge direkte Messverfahren geeignet sind, bedarf es für die Analyse impliziter Vorgänge indirekter Messverfahren. Diese informieren nicht darüber, was gemessen wird, und bedürfen auch keiner Selbstberichterstattung (Greenwald & Banaji, 1995).

1.3.1 Implicit Association Test

Um Beziehungsqualität zu messen, wurden bisher meist Fragebögen, also explizite Messverfahren, eingesetzt (Davis & Jowett, 2014; Adie & Jowett, 2010; Jowett, 2012; Jowett & Ntoumanis, 2004; Lafrenière, Jowett, Vallerand, & Carbonneau, 2011). Weil diese Messverfahren jedoch durch motivationale Befangenheit beeinflusst sein können (siehe Kapitel 1.2 Soziale Erwünschtheit), ist nicht ausgeschlossen, dass es zu Messfehlern bei der Datenerhebung kommt. Durch das Aufkommen der impliziten Messverfahren, ergab sich ein neues Forschungsfeld. Implizite Datenerhebung bringt den Vorteil, dass unbeabsichtigte Verzerrungen kaum oder nicht möglich sind. Im Allgemeinen beurteilen implizite Messungen Gedanken und Gefühle, ohne direkte Fragen danach stellen zu müssen. Das bekannteste implizite

Testverfahren ist der IAT – Implicit Association Test (Greenwald et al., 1998). Er erlaubt den Forschern und Forscherinnen über Vorlieben und Abneigungen, Einstellungen, Stereotypen, oder über Selbstkonzepte und Selbstwertgefühl Daten zu erheben, ohne die Testpersonen direkt danach zu fragen.

Der IAT (Greenwald et al., 1998) misst Geschwindigkeit und Genauigkeit mit der Testpersonen verschiedene Stimuli verschiedenen Assoziationen zuordnen. Beispielsweise werden die Stimuli „Blüten- oder Insektennamen“ den Assoziationen „angenehm“ oder „unangenehm“ zugeordnet. Im Testverfahren wurden vier Kategorien vorgegeben: Blüten, Insekten, unangenehm und angenehm. Der Test verlief, indem Worte auf dem Bildschirm angezeigt wurden. Diese mussten mittels zwei Tasten in Kategorien zugeordnet werden. Die Grundüberlegung des Tests lautet: Wenn die Probanden und Probandinnen aufgefordert werden Zielobjekte so zu sortieren, dass sie mit den gesellschaftlichen Stereotypen und Vorurteilen nicht übereinstimmen, zeigen sich längere Reaktionszeiten und mehr Fehler in der Kategorisierung (Greenwald et al., 1998).

Die Testpersonen von Greenwald et al. (1998) benötigten im Durchschnitt 300ms mehr, wenn Insekten und angenehme Worte der gleichen Taste zugeordnet waren. Waren Insekten und unangenehme Worte der gleichen Taste zugeordnet war es dementsprechend umgekehrt. Die Latenzdifferenz zwischen diesen beiden Aufgaben liefert ein indirektes Maß für die relative Assoziationsstärke. Es wird angenommen, dass Paare von Kategorien, bei denen die Reaktionszeiten kürzer sind, stärker assoziiert werden, als Paare bei denen langsamer reagiert wird (Greenwald & Banaji, 2017).

Innerhalb einiger Jahre konnten mittels IAT (Greenwald et al., 1998) einige Einstellungen und Stereotypen, die den Probanden und Probandinnen meist unangenehm sind, oder gar explizit verneint werden, gemessen werden. Ein Beispiel dafür ist die Testung einer Feministin die Greenwald und Banaji (2017) durchführten. Indirekt gemessen zeigte sie Einstellungen die Männer mit Karriere und Frauen mit Familie assoziieren. Verbindungen die sie, fragt man sie danach, nicht herstellen würde. Diese impliziten Einstellungen und Stereotype entstehen über Jahre. Sie werden durch sprachliche und soziale Erfahrungen gefestigt und sind prägender als Lernvorgänge, die es benötigt um Arzt, Musiker oder Weltklasse Athlet zu werden. Deswegen sind kulturelle Einstellungen und Stereotypen sehr schwer zu verändern (Greenwald & Banaji, 2017).

Trotz der vielen Vorteile und Möglichkeiten, die der IAT (Greenwald et al., 1998) mit sich bringt, gibt es für die implizite Forschung auch Einschränkungen. Der Test ist auf komplementäre Paare von Attributen eingeschränkt. Dadurch können auch nur die relative Assoziationsstärke zwischen Paaren gemessen werden. Zum Beispiel: positiv- negativ, selbst- andere, weiblich-

männlich, christlich- jüdisch, ... Die Stärke von Assoziationen zu einzelnen Attributen oder Konzepten kann allerdings nicht erhoben werden (Greenwald & Farnham, 2000). Mit dieser Limitation haben sich auch Karpinski und Steinman (2006) beschäftigt. Mit dem Single Category Implicit Association Test haben sie eine Modifikation des IAT (Greenwald et al., 1998) entwickelt, die es ermöglicht, auch die Assoziationsstärke zu einzelnen Konzepten zu messen. Der SC-IAT Karpinski und Steinman (2006) und der Ablauf dieser Testung wird im Kapitel Messinstrumente genauer beschrieben.

1.4 Führungsverhalten

Die Rolle des Trainers oder der Trainerin im Sport beinhaltet in vielen Aspekten automatisch die Rolle einer Führungsperson. Beispielsweise führt der Trainer oder die Trainerin durch Trainings und gibt Anweisungen und Feedback. Vom Trainer oder von der Trainerin wird erwartet, dass er oder sie Teams, Einzelsportler oder Einzelsportlerinnen im Positiven beeinflusst und ihnen zu Leistungssteigerung verhilft. Die Methoden, die der Trainer oder die Trainerin anwendet, sind beeinflusst von seinen oder ihren Führungstendenzen (Cummins, O'Boyle, & Cassidy, 2018).

Lafrenière et al. (2011) zeigten in ihrer Studie, dass die Athleten und Athletinnen, die von ihren Trainern und Trainerinnen in ihrer Autonomie gefördert werden, ihre Beziehung besser bewerten als jene bei denen dies nicht der Fall ist. Felton und Jowett (2013) ergänzen diese Aussage. Athleten und Athletinnen, die ihre Beziehung besser bewerten, empfinden ihre Trainer und Trainerinnen kontrollierender und als Autonomie fördernder.

Um Zusammenhänge von Führungsstil und Beziehungsqualität zu verstehen, ist es notwendig, sich etwas genauer mit Führung von Trainern oder Trainerinnen im Sport auseinanderzusetzen. Chelladurai und Riemer (1998 zit. n. Cummins, et al., 2018) definieren das Führungsverhalten von Coaches als Verhaltensprozess, der darauf zielt, die Leistung und Zufriedenheit von Athleten und Athletinnen zu fördern. Die Aspekte Zufriedenheit und Leistung verbinden Führungsstile mit einem breiten Aspekt der Erfahrungen und des Verhaltens der Sportler und Sportlerinnen. Auf dieser Basis teilten sich frühere Messmethoden des Führungsstils in die Bereiche Leistung und Zufriedenheit. Der Aspekt Leistung wurde durch zwei Merkmale gemessen. Erstens jene Merkmale, die durch Athleten oder Athletinnen beeinflusst werden, wie zum Beispiel Ergebnisse, Fähigkeitsentwicklung und Statistiken. Zweitens durch Merkmale, die von der Führungsperson beeinflusst werden, wie zum Beispiel: strategische Planung, Motivieren der Spieler und Spielerinnen und technische Übungskompetenz. Der Aspekt Zufriedenheit wird aus der Wahrnehmung von Sportler oder Sportlerinnen, sowie von Trainer oder Trainerinnen gemessen (Cummins et al., 2018).

Wie mit Athleten oder Athletinnen umgegangen wird, ob sie in Entscheidungen miteinbezogen werden, oder wie unterschiedlich sie behandelt werden, hat Einfluss auf die persönliche Entwicklung, die Motivation sowie die Leistungsentwicklung. Daher wurde das Führungsverhalten bald zu einem breiten Forschungsgebiet (Shields, Gardner, Bredemeier, & Bostrom, 1995; Trail, 2004; Keegan, Harwood, Spray & Lavalley, 2014; Linde, F., Pfeffer, & Alfermann, 2013). Von besonderer Bedeutung sind unter anderem das Mehrdimensionale Modell, das Mediationsmodell und das Effektivitätsmodell (Chelladurai und Riemer, 1998 zit. n. Linde et al. 2013; Horn 2002). Bis vor Chelladurais Forschungen bezogen sich Theorien zum Führungsverhalten entweder auf die Führungsperson, auf den Betroffenen oder die Betroffene, oder auf die betreffende Situation. Chelladurai selbst schaffte es, ein Modell zu erstellen, das diese Aspekte in sich vereint.

1.4.1 Multidimensionales Modell

Chelladurai (1990) beschäftigte sich intensiver mit dem Führungsverhalten und erstellte das Multidimensionale Modell. Dieses stützt sich auf 3 Verhaltensaspekte die von Olympiou, Jowett und Duda (2008) noch einmal zusammengefasst und beschrieben wurden:

1. Das von den situativen Bedingungen **erforderliche** Verhalten. Dieses Verhalten wird durch situationale Merkmale beeinflusst. Zu den situationalen Merkmalen zählen vor allem Ziele und Aufgabentypen (zum Beispiel: individual- versus Teamarbeit oder offene versus geschlossene Aufgabe). Des Weiteren wird das erforderliche Trainerverhalten durch den sozialen und kulturellen Kontext der Sportler oder Sportlerinnen beeinflusst. Diese Situationen erstellen Richtlinien. Sie geben an, welche Verhaltensweisen der Trainer oder die Trainerin an den Tag legen soll und welche Verhaltensweisen vermieden werden sollen. Verständlich wird dies anhand eines Beispiels: Der Trainer oder die Trainerin eines Spitzensportlers sollte fordernd und direktiv sein. Im Gegenteil dazu sollte der Trainer oder die Trainerin von Jugendlichen sanft und verständnisvoll mit der Gruppe umgehen (Chelladurai, 2007).
2. Das von der Athletin oder dem Athleten **bevorzugte/erwünschte** Verhalten. Dies bezieht sich auf die Wünsche der Athleten und Athletinnen über das Verhalten des Trainers oder der Trainerin in den Bereichen: Instruktionen, Beratung, Soziale Unterstützung und Feedback. Beeinflusst ist das erwünschte Verhalten vor allem durch die Merkmale und Charaktereigenschaften der Athleten und Athletinnen, sowie die Charakteristik der Aufgabe oder der Sportart. Leistungsbedürfnis, Zielorientierung, Bedürfnis nach Zugehörigkeit, oder auch kognitive Strukturen formen das erwünschte Verhalten. Wie in Grafik 1 ersichtlich, wirken auch situative Merkmale auf das gewünschte

Verhalten ein. Dies ist der Fall, weil Athleten und Athletinnen selbst ebenso von situationalen Merkmalen betroffen sind (Jowett & Duda, 2008).

3. Das von der Trainerin oder dem Trainer **gezeigte/aktuelle** Verhalten. Dies ist hauptsächlich Folge der Eigenschaften des Trainers oder der Trainerin, seiner Persönlichkeit, Expertise und Erfahrungen. Zusätzlich ist das aktuelle Verhalten durch erwünschtes und erforderliches Verhalten beeinflusst. Die Führungsperson ist sich der Vorschriften und Verbote, die sich aus einer Situation ergeben, bewusst. Außerdem kennt die Führungsperson die Merkmale ihrer Schützlinge. Zusätzlich zu den Trainermerkmalen wirken sich also die situativen Merkmale und auch die Merkmale der Sportler und Sportlerinnen auf das aktuelle Verhalten der Führungsperson aus (Jowett & Duda, 2008).

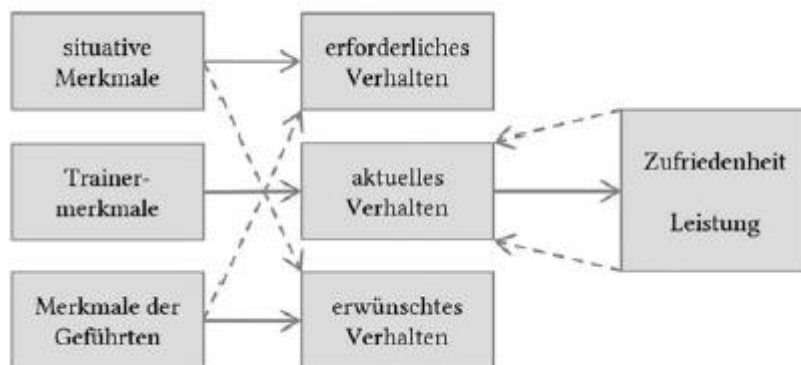


Abb. 1: Das Multidimensionale Modell des Führungsverhaltens (Wagner, Wegner & Pfeffer, 2020, S. 119)

Aus dem Multidimensionalen Modell kann man also ablesen, dass situative Merkmale, Trainermerkmale und die Merkmale der Sportler und Sportlerinnen auf die 3 unterschiedlichen Verhaltensarten einwirken. Ein wichtiger Bestandteil des Modells ist die Auswirkung von aktuellem Trainerverhalten auf die Zufriedenheit und Leistung der Sportler und Sportlerinnen. Was das Modell außer Acht lässt, ist, dass die Leistung von vielen verschiedenen Faktoren bestimmt wird. So zeigt sich in einer Forschung von Pfeffer, Würth und Alfermann (2004), dass sich die Auswirkungen des Trainerverhaltens in Mannschaftssportarten, von denen in Einzelsportarten unterscheiden. Leistungsfortschritt in Individualsportarten erfordert, laut dieser Forschung, unter Anderem, ein hohes Maß an Unterweisung. Im Gegensatz dazu steht der Leistungsfortschritt im Mannschaftssport, der durch ein niedriges Maß an Unterweisung vorhergesagt werden konnte.

Alfermann und Stoll (2012, S. 227) fassen die Botschaft des multidimensionalen Modells sehr treffend zusammen: „Ein solcher interaktionistischer Ansatz geht davon aus, dass erfolgreiche Trainer und Trainerinnen es verstehen, ihr Verhalten an situative Bedingungen und an die

jeweiligen Athleten und Athletinnen anzupassen.“ Zu diesen Bedingungen zählen unter anderem: Geschlecht, Gruppengröße, Sportart und die Erfahrungen der Athleten und Athletinnen.

Aus dem multidimensionalen Modell von Chelladurai (1990) gehen fünf Subskalen von Führungsverhalten hervor. Vier dieser fünf Subskalen finden sich auch in der Leadership Scale for Sport wieder, mit welcher in dieser Arbeit geforscht wird. Für das weitere Verständnis werden die fünf Subskalen von Chelladurai (1990) kurz beschrieben:

1. Training und Unterweisung: Hierbei ist die fachliche Kompetenz des Trainers oder der Trainerin gemeint. Unterweisung dient als Mittel zum Erfolg. In der Praxis äußert sich dies dadurch, dass jeder Sportler oder jede Sportlerin seine oder ihre Rolle im Team und dessen Zweck kennt und versteht.
2. Demokratisches Verhalten: Dies bezieht sich auf das Mitbestimmungsrecht der Athleten und Athletinnen. Der Trainer oder die Trainerin bezieht seine oder ihre Schützlinge in Entscheidungsprozesse ein und ihre Meinung ist wichtig. Beispielsweise erkundigt sich der Trainer oder die Trainerin nach der Meinung der Athleten und Athletinnen zur Herangehensweise vor wichtigen Wettkämpfen.
3. Autokratisches Verhalten: Der Trainer oder die Trainerin hält seine Schützlinge auf Distanz und betont seine oder ihre eigene Autorität. Entscheidungen werden von der Führungsperson getroffen. In der Praxis könnte sich autokratisches Verhalten dadurch äußern, dass der Coach wenig Privates von sich bekannt gibt und auch wenig Interesse an dem Privatleben seiner Sportler und Sportlerinnen zeigt.
4. Soziale Unterstützung: Die Führungsperson kümmert sich um das Wohlergehen ihrer Schützlinge und sorgt für eine positive Atmosphäre. Beispielsweise setzt sich der Trainer oder die Trainerin persönlich für den Sportler oder die Sportlerin ein.
5. Positives Feedback: Lob und Anerkennung wird offen gezeigt. In der Praxis zeigt sich dies, wenn der Trainer oder die Trainerin es mitteilt, wenn ein Athlet oder eine Athletin richtig gut war.

Alfermann und Stoll verbinden 2012 das multidimensionelle Modell in ihrer Arbeit mit der Praxis. Sie beschreiben, welche Führungsstile in welchen Situationen auftreten:

- Ein Sportneuling braucht eine Führungsperson die erklärend und instruierend leitet.
- Für schnellen Erfolg, beispielsweise im Abstiegskampf, wird autokratisches Trainerverhalten angewandt.
- Trainer oder Trainerinnen von großen Teams sind direkter und haben ein lenkendes Verhalten.

- Mannschaften kommen auch leichter mit autokratischem Führungsverhalten zurecht.
- Ebenso kommen männliche Athleten besser mit autokratischer Führung zurecht als weibliche. Diese wünschen sich demokratisches Führen.

Chelladurai (2007) entwickelte des Weiteren die Kongruenz Hypothese. Er geht davon aus, dass der Grad der Kongruenz dieser 3 Verhaltensweisen die Variablen Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit beeinflusst. Auch die intrinsische Motivation von Athleten und Athletinnen sowie der Gruppenzusammenhalt von Mannschaften wird gestärkt. Zeigt sich über einen längeren Zeitraum eine Diskrepanz zwischen dem aktuellen Verhalten und den anderen Verhaltensarten, ist die Zusammenarbeit zum Scheitern verurteilt. Die Dynamik des Modells zeigt sich durch die von rechts nach links zeigenden Pfeile. Zu sehen sind diese in Abbildung 1. Sie verdeutlichen den Zusammenhang, den die Leistung sowie die Zufriedenheit auf das aktuelle Verhalten haben. In der Praxis passen Führungspersonen ihr Verhalten an die Entwicklung der Variablen Zufriedenheit und Leistung an. Erreicht eine Gruppe, ein Einzelsportler oder eine Einzelsportlerin nicht die erwartete Leistung, zeigen Führungspersonen im besten Fall ein aufgabenorientiertes Verhalten, um die Leistungsfähigkeit zu steigern. Merkt die Führungsperson eine Unzufriedenheit, sei es in der Gruppe oder zwischen ihren Schützlingen, wird idealerweise ein Verhalten an den Tag gelegt, das angenehme zwischenmenschliche Interaktionen fördert (Chelladurai, 2007).

Das multidimensionale Modell verbindet also Verhaltensaspekte mit situativen Merkmalen aus Sicht der Führungsperson sowie des Sportlers oder der Sportlerin mit Zufriedenheit und Leistung. Gerade weil es bezüglich Führungsstilen und -methoden mehrere Ansätze gibt, findet man auch Kritik an diesem Modell. Trail (2004) führte eine Studie über Führungsverhalten, Kohäsion und sportliche Ergebnisse (zum Beispiel: Gewinnquote oder Zufriedenheit mit der Teamleistung), sowie der eigenen Leistung durch. Diese Studie unterstützt das multidimensionale Modell nicht. Trail (2004) zeigte, dass das Führungsverhalten keinen direkten, aber einen indirekten Einfluss auf die Ergebnisse hat. Laut dieser Erhebung beeinflusst das Führungsverhalten die Kohäsion, welche sich wiederum auf die Ergebnisse auswirkt. Führungsverhalten bestimmt zu 38,8% die Varianz der Kohäsion. Die Kohäsion bestimmt zu 39,8% die Leistung der Sportler und Sportlerinnen. Zusammengefasst, bemängelt Trail, dass das multidimensionale Modell zwar den Zusammenhang zwischen Führungsverhalten, Leistung und Zufriedenheit darstellt, andere Faktoren aber nicht berücksichtigt. Faktoren, wie beispielsweise intrinsische Motivation, nehmen ebenso Einfluss auf das Modell. Intrinsische Motivation kann einerseits durch den Führungsstil beeinflusst werden, andererseits führt hohe intrinsische Motivation zu höherer Zufriedenheit und besserer Leistungen. Zusätzliche Faktoren sollten also bei der Untersuchung der Kongruenz von Führungsverhalten, Leistung und Zufriedenheit nicht außer Acht gelassen werden (Trail, 2004).

Beispielsweise die Verbindung mit dem motivationalen Klima. Die Verbindung von Führungsverhalten und motivationalem Klima wird auch in der Variable Führungseffizienz deutlich. Um diese zu messen, werden meist die Leadership Scale for Sport (Linde, Preis, Pfeffer, & Alfermann, 2013), das Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (Seifritz et al. 1992) und ein Fragebogen für den Athleten oder die Athletin zur Erhebung des zwischenmenschlichen Verhaltens der Führungsperson eingesetzt (Cummins, et al., 2018). Auch in dieser Forschung wird zusätzlich zum Führungsverhalten, das motivationale Klima erhoben.

Chelladurai (1980; zit. n. Linde et al., 2013, S.126) erstellte die Leadership Scale of Sport (LSS) um die These des Zusammenhangs zwischen Zufriedenheit, Leistungsentwicklung von Sportlern oder Sportlerinnen mit dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin darzulegen. Die LSS spielt in der Literatur betreffend des Führungsverhaltens eine wichtige Rolle.

1.4.2 Leadership Scale for Sport

Basierend auf dem multidimensionalen Modell wurde die englischsprachige Version der Leadership Scale for Sport von Chelladurai (1980; zit. n. Linde et al., 2013, S.126) entwickelt. Die deutsche Version wurde von Linde et al. (2013) validiert. Sie besteht aus 21 Items und den 4 Subskalen: *Unterweisung*, *Demokratisches Verhalten*, *Soziale Unterstützung* und *Positives Feedback*.

Shields et al. (1995) verwenden die LSS um Zusammenhänge zwischen Führungsverhalten, Teamkohäsion und Teamnormen darzulegen. Ihre Ergebnisse zeigen unter anderem einen starken Zusammenhang zwischen autokratischem Führungsverhalten und Teamnormen wie Aggression und Bestrafung von Schummeln. Autokratische Führung hemmt die Fähigkeit der Spieler und Spielerinnen kritisch zu denken oder etwa unabhängig zu sein. Diese These unterstützen weitere Forschungen unter anderem jene von Calvo und Topa (2019).

Würth et al. (1999) sowie Balaguer et al. (2002) beschäftigen sich immer wieder mit der Trainer- Athleten Interaktion. Sie zeigen den Zusammenhang von Führungsverhalten und motivationalem Trainingsklima zur Beziehung von Trainern oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen auf.

Die eben angeführten Studien zeigen, dass sowohl Führungsverhalten als auch Motivationsklima Einfluss auf die Beziehungsqualität zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin nehmen. Daher ist es wichtig, auch Augenmerk auf das Zusammenspiel dieser Faktoren zu legen. Das Zusammenspiel zwischen Führungsverhalten und motivationalem Klima ist essenziell. Es gibt Auskunft über die zwischenmenschliche Beziehung und somit auch, wie anpassungsfähig oder kompromissbereit sich das Verhältnis zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin gestaltet. Das Verhältnis von motivationalem Klima und den interpersonellen Dynamiken (wie zum Beispiel dem Führungsverhalten) bietet auch eine

Verständnisgrundlage für die motivationale Atmosphäre, die sich in einer Mannschaft oder auch einer Trainer oder Trainerin – Athlet oder Athletin Beziehung bildet (Olympiou et al., 2008). Balaguer et al. (2002) haben sich in diesem Sinne das Ziel gesetzt, den Zusammenhang zwischen dem von Athleten und Athletinnen wahrgenommenen Führungsverhalten und dem motivationalen Klima zu untersuchen. Dazu wählten sie spanische Handballspielerinnen als Zielgruppe. Es zeigte sich, dass die Wahrnehmung eines aufgabenorientierten Klimas mit der Bewertung des Trainers oder der Trainerin als „ideal“ einhergeht. Smith, Fry und Ethington (2005) unterstützen durch ihre Forschung eine These der Achievement Goal Theory und zeigen den Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Verhalten des Trainers oder der Trainerin und dem motivationalen Klima. Auch in dieser Forschung zeigt sich, dass positives und unterstützendes Trainerverhalten, egal ob nach Erfolg oder Misserfolg, mit der Wahrnehmung der Athleten und Athletinnen von aufgabenorientiertem Klima einhergeht. Wenn der Trainer oder die Trainerin aber wenig positives Feedback und sondern eher bestrafendes Feedback zeigt, fördert er oder sie das wettkampforientierte Klima. Auch Mageau und Valleraud (2003) unterstützen in ihrem Review ebenfalls die positiven Auswirkungen von unterstützendem Trainerverhalten das Autonomie fördert.

Da aufgabenorientiertes Klima mit den positiven Aspekten der Beziehungsqualität einhergeht, kann die Verbindung zum Führungsverhalten hergestellt werden. Die Hypothese, dass positives, unterstützendes Trainerverhalten auch eine gute Beziehungsqualität bewirken gilt es zu überprüfen.

Auf die Achievement Goal Theory, aufgabenorientiertes sowie wettkampforientiertes Klima wird im nächsten Kapitel genauer eingegangen.

1.5 Motivationales Trainingsklima

Eine Athletin oder ein Athlet investiert unzählige Stunden in die sportliche Karriere. Oft stellt sich die Frage: Warum macht er oder sie das? Die Beantwortung dieser Frage führt zur Motivationsforschung.

Jowett und Ntoumanis (2004) legten schon bei der Entwicklung des CART-Q, eines Fragebogens zur Erhebung der Beziehungsqualität, eine Forschungslücke offen. Sie schrieben darüber, wie wichtig es ist, die Verknüpfung der Beziehung zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin und dem motivationalen Klima herzustellen. Verbindungen zwischen diesen Variablen, betonen den Einfluss, den der Trainer oder die Trainerin auf seinen oder ihren Schützling haben kann und legen den Grundstein für weitere Forschung. Dies ist einer der Gründe, warum das motivationale Klima in einer Forschung über die Beziehungsqualität nicht fehlen sollte. Im Folgenden wird auf das motivationale Trainingsklima und bisherige Forschungserkenntnisse dazu eingegangen.

1.5.1 Achievement Goal Theory

Im weitesten Sinne ist Motivation definiert als: „*the hypothetical construct used to describe the internal and/or external forces that produce the initiation, direction, intensity and persistence of behaviour*“. (Vallerand & Thill, 1993; S.18 zit. n. Vallerand, 2012)

Keegan, Spray und Harwood (2011) fassten die zwei Schlüsselpunkte dieser Definition zusammen:

1. Motivation ist hypothetisch und kann nicht als real oder direkt beobachtbar angesehen werden.
2. Motivation ist von außen beeinflusst.

Trainer und Trainerinnen gehören zum direkten Umfeld von Sportlern und Sportlerinnen. Wie in Kapitel 1.1 Trainer- Athlet Interaktion und Beziehungsqualität schon angeführt beeinflussen Coaches die Leistung und Entwicklung ihrer Schützlinge. Die Achievement Goal Theory ist ein Konzept, das unter Anderem Einblicke in das Zusammenspiel zwischen Trainereinfluss, Athleteneigenschaften und Sportbeteiligung bietet (Balaguer et al., 2002). Die Achievement Goal Theory geht davon aus, dass der Mensch ein zielgerichtetes Wesen ist, das an leistungsorientierten Aufgaben teilnimmt, um entweder Kompetenz zu zeigen oder die Demonstration von Inkompetenz zu vermeiden. Nicholls (1984) Begründer der Achievement Goal Theory geht davon aus, dass es im Leistungskontext zwei Arten von Zielen gibt: *ego goals* und *task goals*. Ego- und task goals beschreiben die dispositionelle Orientierung. Gemeinsam mit den situationalen Faktoren (dem motivationalen Klima) ergeben sich zwei Formen des Leistungsverhaltens und der Leistungswahrnehmung: *Ego involvement* und *task involvement* (Harwood & Thrower, 2020 & Reinboth & Duda, 2004).

Kurz gesagt beschreibt *ego involvement* den Vergleich von Leistung mit Anderen (Duda & Balaguer, 2007). Die eigene Bewertung findet auf Basis des Vergleichs mit der Leistung Anderer statt. Hohe Kompetenz bedeutet in diesem Kontext, Aufgaben zu meistern, bei denen Vergleichspersonen scheitern.

Duda und Balaguer (2007) führen Merkmale an, die auf ein wettkampforientiertes Trainingsklima schließen lassen. Die Athletin oder der Athlet...

... strengt sich in Training oder Wettkampf nicht an.

... zeigt eine eingeschränkte Leistung, weil sie oder er sich Sorgen macht, ob sie oder er gut genug ist.

... wählt entweder zu schwierige oder zu einfache Aufgaben. Sodass er oder sie sich nicht schlecht fühlt, wenn er oder sie verliert oder so, dass Erfolg garantiert ist.

... bricht das Sporttreiben ab, weil er oder sie denkt, nicht gut genug zu sein, oder aufgrund von zu wenig Engagement.

Findet die Bewertung des Schwierigkeitsgrades von Aufgaben, beziehungsweise die Bewertung der eigenen Fähigkeit aufgrund des eigenen Könnens, Wissens und der eigenen Erfahrungen statt, so spricht man von *task involvement* (Duda & Balaguer, 2007). In dieser Sichtweise findet also ein Vergleich mit sich selbst und seinen eigenen Fähigkeiten statt. Je mehr die Person das Gefühl hat, etwas gelernt zu haben, umso kompetenter fühlt sie sich. Auch hier fassen Duda und Balaguer (2007) Merkmale eines aufgabenorientierten Klimas zusammen. Die Athletin oder der Athlet...

... zeigt viel Engagement im Training (erscheint beispielsweise zu freiwilligen Trainings).

... gibt sein Bestes in Training und Wettkampf.

... zeigt Beständigkeit auch in schlechten Phasen.

... wählt Aufgaben und Gegnerinnen und Gegner die optimal fordernd sind.

... schöpft sein Potential ständig aus.

... arbeitet ständig daran ihre oder seine Technik zu verbessern.

Keegan et al. (2011) stellen eine Zusammenfassung der Achievement Goal Theory her. Dabei betonten sie, dass *task-* und *ego- involvement* durch relativ stabile Persönlichkeitsmerkmale geprägt sind, ebenso wie durch bestimmte Situationen, die eine bestimmte Zielorientierung fördern. Hier wird von dem Klima gesprochen, das vom Sporttreibenden wahrgenommen wird und entweder sein oder ihr *ego-* oder *task- involvement* fördert. In vielen Studien wird daher das wahrgenommene Klima gemessen (Alfermann, Lee, & Wuerth, 2005; Fry, Duda, & Chi, 1993; Würth, Saborowski, & Alfermann, 1999; Harwood & Thrower, 2020; Eys et al. 2013). Das wahrgenommene motivationale Trainingsklima gehört zu den situationalen Variablen, die die Zielmotivation beeinflussen können (Harwood & Thrower, 2020). In dieser Arbeit wird das wahrgenommene Trainingsklima aus Sicht der Athleten und Athletinnen gemessen.

1.5.2 Motivationales Trainingsklima

Das motivationale Trainingsklima ist ein Modell aus der Motivationsforschung. Es basiert auf der Achievement Goal Theory (Duda & Hall, 2001). Das motivationale Klima bezieht sich auf: „*individuals' composite views concerning the situationally emphasized goal structures operating in an achievement setting*“ (Duda 2001, S. 144). Das bedeutet, dass sich das motivationale Klima auf die Sichtweisen einer Person bezieht. Genauer auf situationsabhängige Sichtweisen von Zielstrukturen, die sich wiederum auf das Leistungsverhalten auswirken. Im Gegensatz

dazu, bezieht sich im Mannschaftssport das motivationale Trainingsklima auf die Motivationsstruktur des Teams, nicht also auf die Zielorientierung einer oder eines Einzelnen (Seifritz, Duda & Chi, 1992; Nicholls, 1984). Ames (1992) beschreibt motivationales Klima als die Wahrnehmung von situativen Reizen, Strukturen oder Erwartungen. Diese Reize, Strukturen oder Erwartungen sind entweder *task-* oder *ego involvement* fördernd. Sie entwickeln also bei dem Athleten oder der Athletin eine bestimmte Zielorientierung. Ames (1992) unterteilte das motivationale Klima in zwei Kategorien die später als *task- involving/ mastery climate* (aufgabenorientiertes Trainingsklima) und *ego- involving/ performance climate* (wettkampfbezogenes Trainingsklima) betitelt wurden (Keegan et al., 2011; Duda & Balaguer, 2007). Das aufgabenorientierte Trainingsklima fördert Anstrengung und individuelle Verbesserung und belohnt die Bewältigung von Aufgaben. Der Vergleich mit anderen wird als Basis für die persönliche Verbesserung genutzt und Fehler sind lediglich ein Teil des Lernens. Aufgabenorientiertes Klima geht einher mit Spaß, Leistungsverbesserung und hoher Zufriedenheit (Ntoumanis, Duda, & Vazou, 2007). Im Gegenteil zum aufgabenorientierten Klima steht das wettkampfbezogene Klima. Dies betont die normative Fähigkeit und unterstützt den Vergleich mit Anderen. Die Athletinnen und Athleten messen ihre Kompetenz an der Leistung Anderer. Wettkampfbezogenes Klima geht einher mit Ängsten, dysfunktionaler Zuschreibung von Erfolg und Misserfolg sowie schlechten Quellen des Selbstvertrauens (Ntoumanis, Duda, & Vazou, 2007). Fördern Coaches ein mastery climate, stellen sie ein Umfeld her, in dem die Sportlerinnen und Sportler Erfolg auf ihre eigenen Fähigkeiten zurückführen. Sportlerinnen und Sportler spüren dadurch mehr Kontrolle über Handlungen und Ergebnisse im Wettkampf. Im Gegensatz dazu, führt die Förderung von performance climate zu einer verminderten Wahrnehmung von Kontrolle über Handlungen und deren Ergebnisse (Duda & Hall, 2001). Um zu erheben, welches motivationale Klima von einer Trainerin oder einem Trainer gefördert wird, entwickelten Seifritz et al. (1992) einen Fragebogen, den PMCSQ. Im nächsten Kapitel wird genauer darauf eingegangen.

1.5.3 Motivationales Trainingsklima im Sport

Im Bereich des Sports gibt es eine breite Palette an Forschung zum Thema motivationales Trainingsklima (Calvo & Topa, 2019; Reinboth & Duda, 2004; Alfermann, Lee, & Wuerth, 2005; Harris & Smith, 2010; Keegan, Harwood, Spray, & Lavalley, 2014; Fry, Duda, & Chi, 1993; Harwood & Thrower, 2020). Mehrere standardisierte Fragebögen wurden bisher zur Erhebung verwendet. Beispiele dafür sind das *Parent Initiated Motivational Climate Questionnaire- 2* von White (1996) oder das *Peer Motivational Climate in Youth Sport Questionnaire* von Ntoumanis & Vazou (2005). Für die Erhebung der Beziehung zum Trainer oder zur Trainerin im Sportsetting wurde das *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire* (=PMCSQ) (Seifritz et

al. 1992) entwickelt. Jeder der genannten Fragebögen verfügt über unterschiedliche Fragen und Items, Subskalen und Strukturen. Der Fragebogen, welcher in dieser Arbeit zur Anwendung kommt, basiert auf dem Classroom Achievement Goal Questionnaire von Ames und Archer (1988) und dient der expliziten Erhebung des motivationalen Klimas im Sportsetting. Unterteilt wurde dabei in die beiden Faktoren: *mastery climate* und *performance climate*. Seifritz et al. (1992) zeigten die Verbindung des motivationalen Trainingsklimas zur *Achievement Goal Theory* und den Formen des Leistungsverhaltens. Zwischen *mastery climate* und *task-involvement* sowie zwischen *performance climate* und *ego-involvement* besteht ein Zusammenhang (Seifritz et al., 1992).

Trotz des Zusammenhangs betonen Seifritz et al. (1992), dass das wahrgenommene Trainingsklima nicht immer mit der dispositionellen Zielorientierung einher geht und beide somit als unterschiedliche Dimensionen der Motivation betrachtet werden sollen.

Fry, Duda und Chi (1993) beschäftigten sich intensiv mit dem PMCSQ (Seifritz et al., 1992) und dessen (Konstrukt-) Validität. Dazu führten sie verschiedene Testungen in folgenden Sportarten durch: Baseball, Basketball, Softball und Fußball. Ihre Ergebnisse unterstützten die zweidimensionale Struktur des PMCSQ. Das bedeutet die Unterteilung in *mastery climate* und *performance climate*. Die Ergebnisse der Konstruktvalidität, also der Zuverlässigkeit der Tests, zeigten Cronbach- $\alpha = .82$ bei *mastery climate* und Cronbach- $\alpha = .80$ bei *performance climate* (Fry et al. 1993).

Der PMCSQ (Seifritz et al., 1992) wird in einer Vielzahl von Studien eingesetzt. Ein Beispiel davon liefern Balaguer et al. (2002). Sie beschäftigten sich mit der Zufriedenheit und der Leistung von Handballerinnen. Die Erhebung zeigte größere Zufriedenheit und Leistungssteigerung, sowie eine positive Einstellung zur Trainerin oder zum Trainer bei einem aufgabenorientierten Trainingsklima. Ihre Ergebnisse unterstützen die These, dass aufgabenorientiertes Trainingsklima im Leistungssport förderlich ist.

Zusammenfassend ergeben sich bei Betrachtung mehrerer Studien (Balaguer et al. 2002; Seifritz et al., 1992; Schuster, 2011; Brandonn & Smith, 2010; Reinboth & Duda, 2004) folgende praxisbezogene Erkenntnisse:

Eine hohe Ausprägung von *mastery climate* geht einher mit:

- einer Steigerung der wahrgenommenen Leistungsverbesserung,
- einer positiveren Bewertung der Trainerin oder des Trainers durch die Spielerin oder den Spieler,
- dem Wissen, dass Anstrengung zum Ziel führt,
- hoher Zufriedenheit mit dem Mannschaftserfolg und dem Team,

- mehr Spaß.

Mastery climate ist zudem negativ mit dem Burnout von Athletinnen und Athleten assoziiert (Brandon & Smith, 2010). In ihrer Studie zeigen Brandonn und Smith (2010), dass zwischen *mastery climate* und dem Burnout Level ein negativer Zusammenhang besteht. Athleten und Athletinnen, die mehr *mastery climate* als *performance climate* aufwiesen, zeigten ebenfalls ein niedrigeres Burnout- Level. Ebenso zeigte diese Studie einen positiven Zusammenhang zwischen *performance climate* und Burnout- Level.

Mehrere Studien Studien (Balaguer et al., 2002; Seifritz et al., 1992; Schuster, 2011; Brandonn & Smith, 2010; Reinboth & Duda, 2004) verbinden *performance climate* mit:

- einer höheren Zufriedenheit von Mannschaftserfolgen,
- einem höheren Glauben, dass überdurchschnittliche Fähigkeiten für Erfolg verantwortlich sind
- und größerer Sorge bei schlechten Leistungen.

Gleichzeitig führt eine niedrige Ausprägung von *performance climate* zu schlechteren Bewertungen der Trainerin oder des Trainers durch ihre Spielerin oder ihren Spieler (Balaguer et al., 2002).

1.5.4 Motivationales Klima und die Rolle des Trainers oder der Trainerin

Wie im Kapitel „Motivationales Klima“ schon erwähnt, wird das Trainingsklima durch situationale Einflüsse bestimmt. Trainerinnen und Trainer gehören zu diesen Einflüssen. Sie zählen zum Umfeld der Sportler und Sportlerinnen und können somit auf das motivationale Klima einwirken. Durch ihr Verhalten können sie die Zielorientierung auf situationalem Level beeinflussen (Balaguer et al., 2002).

Ein Coach kann beispielsweise durch sein Verhalten die Entwicklung von *ego goals* fördern. Ein solches Verhalten wäre: das Fördern eines stark konkurrierenden und rivalisierenden Klimas, die öffentliche Bewertung von Leistungsunterschieden, das Bevorzugen von guten Athletinnen oder Athleten oder das Bestrafen von Fehlern (Balaguer et al. 2002). In diesem Fall stehen Mannschaften, Athleten oder Athletinnen unter dem Druck den Gegner zu schlagen, um Anerkennung zu bekommen. Dies kann unter Umständen zu psychischen Stresssituationen führen. Im Mannschaftssport kann *performance climate* in Übungssituationen zu Spannungen zwischen Teammitgliedern führen. In Wettkampfsituationen kann *performance climate* im Mannschaftssport förderlich wirken. *Task involvement* hingegen, wird gefördert, wenn

Coaches ein Klima herstellen, in dem die Anstrengung, das Lernen, die persönliche Verbesserung und kollektive Beiträge im Vordergrund stehen (Balaguer et al. 2002).

Das motivationale Klima wurde in der Literatur auch schon mit den Führungsstilen des Trainers oder der Trainerin in Verbindung gebracht. Calvo und Topa (2019) stellten anhand einer Untersuchung an Fußballspielern und -Spielerinnen fest, dass das aufgabenorientierte Klima positiv mit den Führungsstilen Training und Unterweisung, Demokratisches Verhalten, soziale Unterstützung und positives Feedback des Trainers oder der Trainerin korreliert.

1.6 Zusammenfassung und Hinführung zur Fragestellung

Eine implizite Erfassung der Beziehungsqualität zwischen Trainern und Trainerinnen und Athleten und Athletinnen findet man bisher in der Literatur noch nicht. Der SC-IAT von Karpinski und Steinman (2006) wird bereits eingesetzt, um beispielsweise die Beziehungsqualität von romantischen Beziehungen zu erheben. Diese Arbeit erweitert den Forschungsbereich des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) in den Sportbereich und untersucht die Beziehungsqualität von Trainer oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen Dyaden. Dadurch wird einerseits ein neues Forschungsgebiet für die Verwendung des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) eröffnet. Andererseits soll es mögliche soziale Normen und Vorstellungen, die zu Testfehlern bei expliziter Messung der Beziehungsqualität führen können, aus dem Weg räumen.

Die primäre Überlegung beruht darauf, dass explizite Testverfahren zur Untersuchung der Beziehungsqualität durch soziale Erwünschtheit beeinflusst sind. Daher stellt sich die Frage, ob implizite Testverfahren diese soziale Erwünschtheit ausklammern. Außerdem ist die These ausschlaggebend, dass sich das motivationale Trainingsklima und der Führungsstil der Trainer und Trainerinnen auf die Beziehungsqualität auswirken. Diese wird in Zusammenhang mit expliziten und impliziten Testverfahren zur Messung der Beziehungsqualität untersucht.

1.7 Fragestellung und Formulierung der Hypothesen

Durch die Literaturrecherche und die zusammengefasste Theorie werden im Folgenden Fragestellungen formuliert und wissenschaftliche Hypothesen generiert. Im Anschluss werden diese mittels statistischer Methoden empirisch geprüft und analysiert.

Forschungsfrage 1:

Korrelieren explizite Messungen der Beziehungsqualität mittels CART-Q und QRI mit der impliziten Messung der Beziehungsqualität mittels SC-IAT?

Forschungsfrage 2:

Der Einsatz der impliziten SC-IAT Testung basiert auf der Erwartung, dass die expliziten Testungen der Beziehungsqualität (CART-Q und QRI) möglicherweise von sozialer Erwünschtheit beeinflusst sind. Wäre dies der Fall, würden die Ergebnisse der CART-Q und QRI Testungen verfälscht sein. Um dies offen zu legen, wird der Zusammenhang der Subskalen der CART-Q und QRI Testung mit jener der Testung auf soziale Erwünschtheit überprüft. Die zweite Forschungsfrage lautet daher:

Sind die Ergebnisse der expliziten Testung der Beziehungsqualität von sozialer Erwünschtheit beeinflusst?

Forschungsfrage 3:

Die Literatur bietet große Mengen an Forschung zum Thema Beziehungsqualität im Sport. Dabei werden oftmals Forschungsmethoden eingesetzt, die nur eine Perspektive der Trainer-Athleten Dyade erheben. In der Literatur noch nicht behandelt, ist die Frage danach, ob die Athleten und Athletinnen die Beziehung gleich wahrnehmen, wie es die Trainer und Trainerinnen tun. Deswegen stellt sich die Frage:

Gibt es einen Unterschied zwischen den Ergebnissen der Trainer oder Trainerinnen und jenen der Athleten oder Athletinnen in den Subskalen der SC-IAT, CART-Q und QRI Testung?

Forschungsfrage 4:

Die explizit gemessene Beziehungsqualität hängt mit dem motivationalen Klima und dem Führungsverhalten des Trainers zusammen. Würth et al. (1999) beispielsweise beschäftigten sich mit den Zusammenhängen dieser drei Variablen. Die Verbindung zwischen der expliziten sowie auch der impliziten Messung der Beziehungsqualität und dem motivationalen Trainingsklima, sowie dem Führungsverhalten wird ebenfalls in dieser Studie überprüft. Die Forschungsfrage diesbezüglich lautet:

Hängt die Beziehungsqualität vom motivationalen Klima sowie dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin ab?

Um dies zu beantworten, ergeben sich zwei Teilfragen:

- Gibt es Abhängigkeiten der explizit gemessenen Beziehungsqualität und dem motivationalen Klima oder dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin?

- Gibt es Abhängigkeiten zwischen der implizit gemessenen Beziehungsqualität und dem motivationalen Klima oder dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin?

2. Methodik

2.1 Versuchsdesign

Die zuvor ausgearbeiteten Hypothesen wurden im Rahmen dieser Masterarbeit empirisch geprüft. Die Datenerfassung erfolgte einmalig, mittels SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) Testung und den Fragebögen zur Erhebung der Beziehungsqualität, des motivationalen Klimas, sowie des Führungsverhaltens der Trainerperson. Die Datenerhebungen wurden zwischen Juni und Dezember 2020 durchgeführt. Die Testungen fanden jeweils an mit den Probanden und Probandinnen vereinbarten Treffpunkten statt. Voraussetzung der Treffpunkte war ein ruhiger Raum, in dem die Testung durchgeführt werden konnte. Die Stichprobe wurde unter Berücksichtigung der Fragestellung ausgewählt. Insgesamt wurden 40 Trainer oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen Dyaden getestet. Nachdem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen über die Studie informiert wurden und die Einwilligungserklärung ausgefüllt hatten, startete die implizite Testung. Der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006), sowie auch die Fragebögen, wurden jeweils am Laptop der Testleitung absolviert beziehungsweise ausgefüllt. Nach der impliziten Testung folgten die Fragebögen. Begonnen wurde mit dem CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004), darauf folgte eine Kurzskala zur zweidimensionalen Messung von sozialer Erwünschtheit. Danach wurden PMCSQ (Würth et al., 1999) sowie die Leadership Scale of Sport (Linde., Pfeffer, & Alfermann, 2013) gemessen. Die einzelnen Messverfahren werden in Punkt 2.3 genauer behandelt.

2.2 Stichprobe

Die Stichprobe besteht aus 40 Dyaden. Dabei handelt es sich um Trainer und Trainerinnen, sowie Sportler und Sportlerinnen aus vier verschiedenen Sportarten. Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie war, dass die Dyaden mindestens zweimal pro Woche gemeinsam trainieren. Insgesamt nahmen n=22 Sportlerinnen und n=18 Sportler, sowie dazugehörig n=6 Trainerinnen und n=34 Trainer an der Testung teil.

2.2.1 Trainingsdaten

Es nahmen jeweils 40 Trainer bzw. Trainerinnen und 40 Athleten bzw. Athletinnen an der vorliegenden Studie teil. Unter den Athleten und Athletinnen befanden sich 18 männliche (45%) sowie 22 weibliche (55%) Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

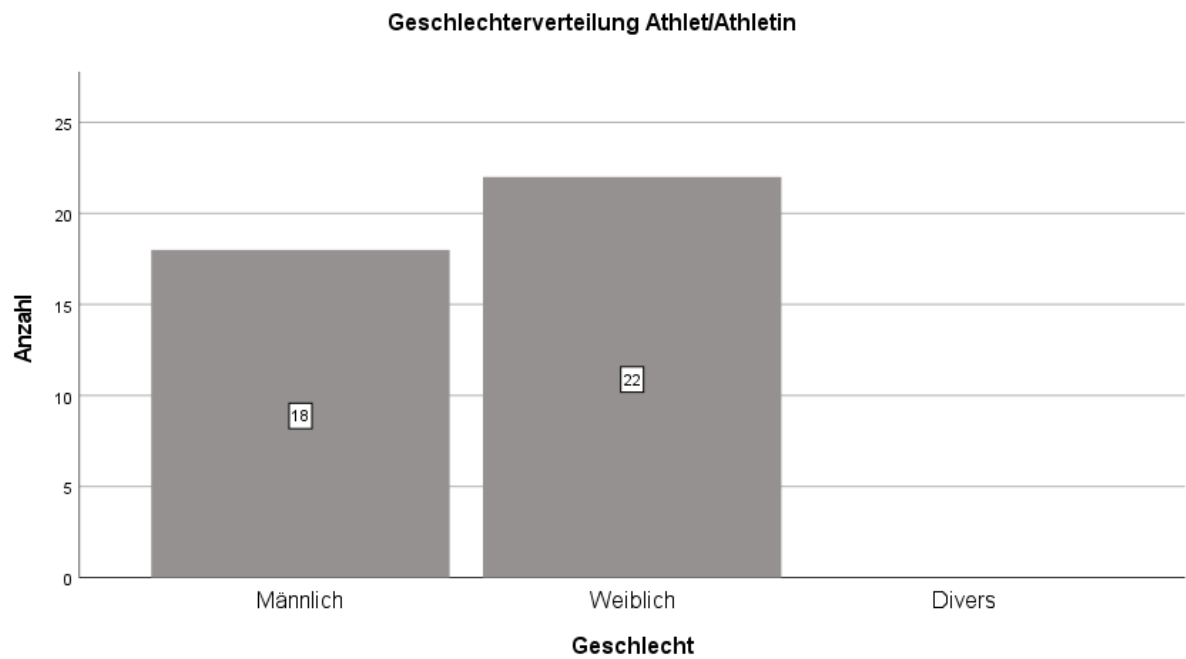


Abb. 2 Geschlechterverteilung Athleten und Athletinnen

Unter den Trainern und Trainerinnen befanden sich 34 männliche Teilnehmer (85%), sowie 6 weibliche Teilnehmerinnen (15%).

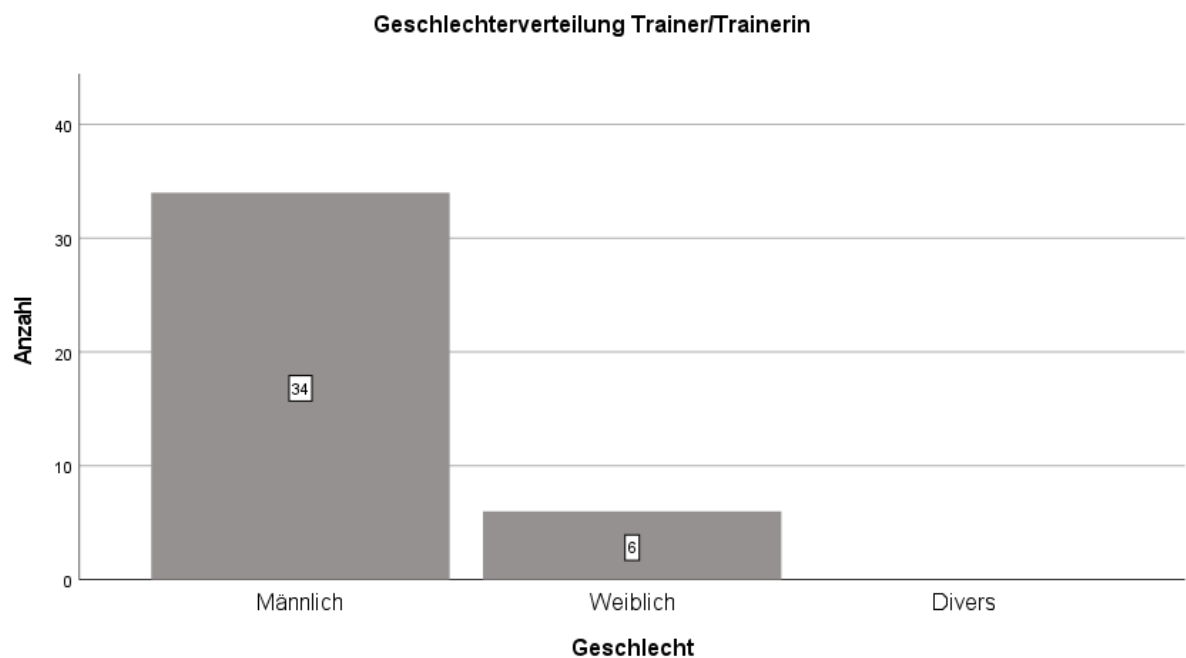


Abb. 3: Geschlechterverteilung Trainer und Trainerinnen

Von Interesse bei der Auswertung der deskriptiven Daten ist unter anderem auch das aktuelle Leistungslevel der Athleten und Athletinnen. Hier wurde die Stichprobe bewusst so gewählt, dass keine unorganisierten Formen der Sportausübung einbezogen wurden. Voraussetzung für die Teilnahme war, dass die Dyaden sich mindestens 2-mal pro Woche zum Training oder Wettkampf sehen. Unorganisierte Sportformen wurden daher bewusst ausgeschlossen. 16 der befragten Athleten und Athletinnen nehmen an internationalen Wettkämpfen teil, dies entspricht 20% der Stichprobe. 35 Athleten und Athletinnen (43,75%) bestreiten Wettkämpfe auf nationaler Ebene, 17 (21,25%) auf regionaler Ebene und 12 (15%) auf Vereinsebene.

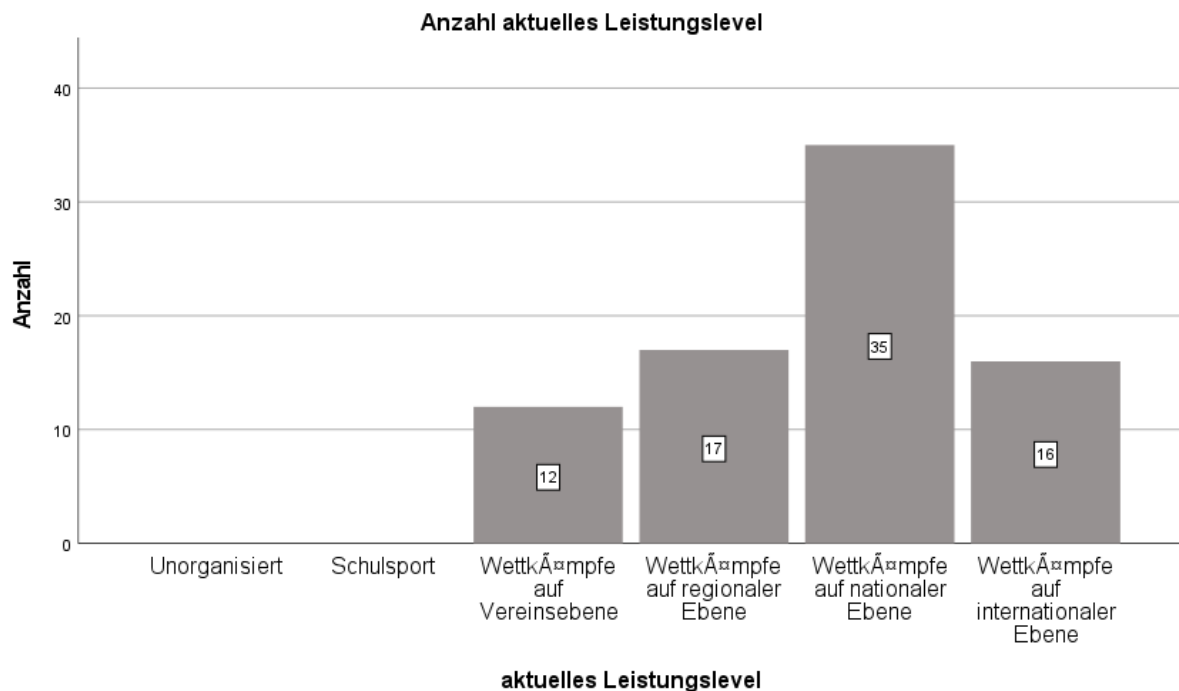


Abb. 4: Aktuelles Leistungslevel

Die Datenerhebung fand durch persönliche Kontaktaufnahme statt. Die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen betreiben einen Mannschaftssport. Nur ein Teilnehmer übt eine Einzelsportart aus. Die Probanden und Probandinnen kommen aus den Sportarten Faustball, Fußball, Eishockey und Leichtathletik. 32 Paare (80%) sind aus der Sportart Faustball, 6 Paare (15%) aus der Sportart Fußball, 1 Paar (2,5%) aus der Leichtathletik und ein weiteres Paar (2,5%) aus der Sportart Eishockey.

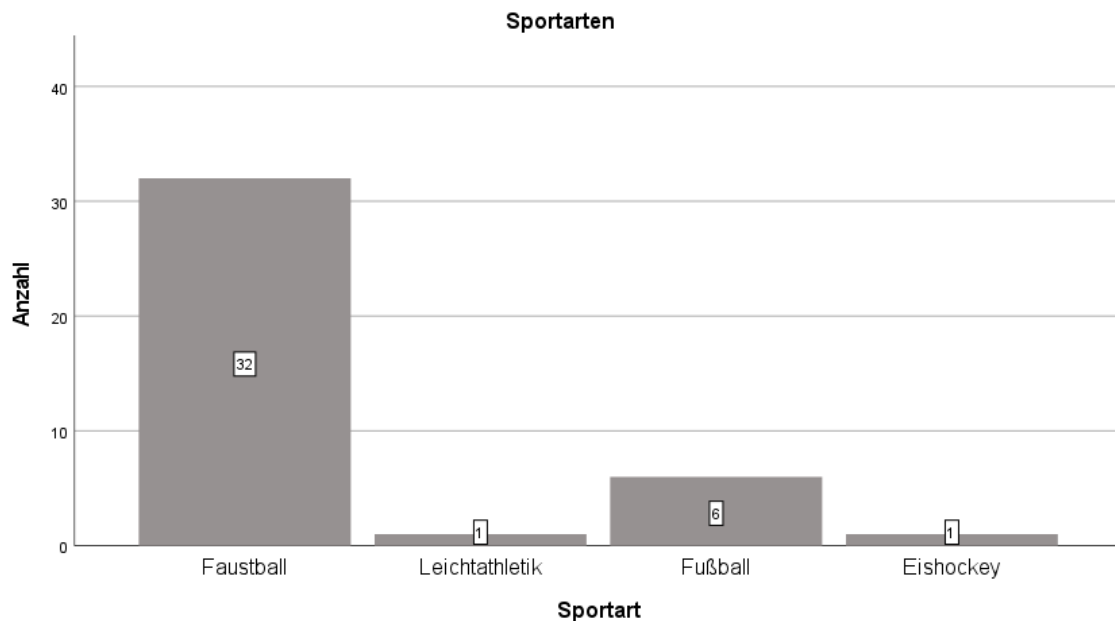


Abb. 5: Sportarten

2.3 Messinstrumente

Zur Datenerhebung wurden mehrere Messverfahren herangezogen. Standardisierte Fragebögen und der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) wurden verwendet. Zur Erhebung der Beziehungsqualität diente der CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004), für das motivationale Klima wurde der PMCSQ (Würth et al., 1999) eingesetzt, das Führungsverhalten der Trainer und Trainerinnen wurde mittels LSS (Linde et al., 2013) gemessen. Zusätzlich wurde eine Kurzsкала zur zweidimensionalen Messung der sozialen Erwünschtheit (Winkler et al., 2006) eingesetzt. Im Folgenden werden die einzelnen Verfahren genauer erläutert.

2.3.1 Demographische Daten

Zu Beginn der Testung wurde jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin ein Code zugeteilt. Dieser dient zur Wahrung der Anonymität. Der Code beginnt jeweils mit S (stehend für Sportler oder Sportlerin) oder T (stehend für Trainer oder Trainerin) und einer Nummer die fortlaufend verteilt wurde. Die demographischen Daten, die erhoben wurden, beinhalten das Geschlecht, Alter und Ausbildungsgrad.

Jenen Trainern und Trainerinnen bzw. Athleten und Athletinnen, die an den Ergebnissen ihrer Testungen interessiert sind, wurde die Möglichkeit gegeben sich freiwillig in eine Liste einzutragen. Im Anschluss an die Auswertung der Daten, werden die jeweiligen Auswertungen den Probanden und Probandinnen zur Verfügung gestellt.

2.3.2 Deskriptivstatistik

Die deskriptive Statistik wird im folgenden Abschnitt mit Übersichtstabellen dargestellt. Die Variablen: *Alter*, trainingsbezogene Variablen wie zum Beispiel: *Trainingsstunden pro Woche*, CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004), QRI (Reiner et al., 2012), soziale Erwünschtheit (Winkler et al., 2006), LSS (Linde et al., 2013) und das PMCSQ (Würth et al., 1999) sind der Tabelle beigelegt.

Tab. 1: Deskriptive Statistik Demographische Daten

	Trainer/Trainerin		Athlet/Athletin	
	MW	SD	MW	SD
Alter	36,93	12,63	23,40	3,61
Größe der Trainingsgruppe/Anzahl der SportlerInnen die er/sie trainiert	20,33	9,29	11,19	5,11
Anzahl der Jahre die er/sie als TrainerIn tätig ist/ Jahre in der Sportart	12,21	10,72	12,84	4,37
Trainingsstunden pro Woche allgemein			4,74	2,22
	Dyaden			
	MW		SD	
Jahre die sich die Dyade kennt	9,12		5,76	
Dauer der Zusammenarbeit	4,41		3,31	
Stunden pro Woche die gemeinsam trainiert werden	4,28		1,77	

Wie in Tabelle 1 dargestellt streut sich das Alter der Athleten und Athletinnen von 18 bis 32 Jahren. Im Mittelwert trainieren die Sportler und Sportlerinnen 4,74 Stunden pro Woche. Die Trainer und Trainerinnen der Studie sind zwischen 18 und 71 Jahre alt, trainieren im Mittelwert 20,33 Athleten und/oder Athletinnen, haben im Durchschnitt 12,21 Jahre Trainererfahrung und trainieren im Schnitt 4,41 Stunden mit dem Partner der Testung. Im Durchschnitt arbeiten die Dyaden seit 4,62 Jahren zusammen.

Die folgende Tabelle zeigt die deskriptive Statistik der expliziten Testungen. Das heißt, das QART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004), das QRI (Reiner et al., 2012), die Kurzsкала zur sozialen

Erwünschtheit (Winkler et al., 2006), die LSS (Linde, Preis, Pfeffer, & Alfermann, 2013) und das PMCSQ (Würth et al., 1999).

Tab. 2: Deskriptive Statistik expliziter Testungen

CART-Q		n	Mittelwert	Standardabweichung	Varianz	Minimum	Maximum
	Trainer/Trainerin						
	<i>Commitment</i>	40	5,71	0,98	0,97	1,33	7,00
	<i>Closeness</i>	40	6,50	0,83	0,69	3,25	7,00
	<i>Complementarity</i>	40	6,32	0,79	0,63	2,75	7,00
	<i>Meta Commitment</i>	40	5,20	0,97	0,95	2,67	6,67
	<i>Meta Closeness</i>	40	6,24	0,66	0,43	4,00	7,00
	<i>Meta Complementarity</i>	40	6,29	0,71	0,51	3,75	7,00
	Sportler/Sportlerin						
	<i>Commitment</i>	40	5,44	0,95	0,91	2,67	7,00
	<i>Closeness</i>	40	6,49	0,63	0,39	5,00	7,00
	<i>Complementarity</i>	40	6,44	0,66	0,44	4,75	7,00
	<i>Meta Commitment</i>	40	5,21	1,09	1,18	3,00	7,00
	<i>Meta Closeness</i>	40	6,20	0,74	0,55	3,75	7,00
	<i>Meta Complementarity</i>	40	6,18	0,72	0,51	4,50	7,00
QRI							
	Trainer/Trainerin						
	<i>Support</i>	40	3,15	0,47	0,22	2,0	3,86
	<i>Depth</i>	40	2,88	0,49	0,24	1,50	3,67
	<i>Conflict</i>	40	1,63	0,4	0,16	1,00	3,00
	Sportler/Sportlerin						
	<i>Support</i>	40	3,28	0,43	0,18	2,29	4,00
	<i>Depth</i>	40	2,58	0,62	0,39	1,33	4,00
	<i>Conflict</i>	40	1,59	0,39	0,15	1,00	2,33
Soziale Erwünschtheit							

LSS	Trainer/Trainerin						
	<i>SDE</i>	40	5,26	0,94	0,877	3,67	7,00
	<i>IM</i>	40	5,27	1,16	1,35	2,00	7,00
	Sportler/Sportlerin						
	<i>SDE</i>	40	5,34	0,95	0,90	3,00	7,00
	<i>IM</i>	40	5,01	1,26	1,60	2,33	7,00
PMCSQ	Trainer/Trainerin						
	<i>Soziale Unterstützung</i>	40	3,40	0,35	0,12	2,80	4,00
	<i>Unterweisung</i>	40	3,45	0,41	0,16	2,43	4,00
	<i>Positives Feedback</i>	40	3,69	0,44	0,19	2,25	4,00
	<i>Demokratisches Verhalten</i>	40	3,10	0,53	0,28	2,00	4,00
	Sportler/Sportlerin						
	<i>Soziale Unterstützung</i>	40	3,18	0,52	0,27	1,80	4,00
	<i>Unterweisung</i>	40	3,47	0,37	0,14	2,71	4,00
	<i>Positives Feedback</i>	40	3,56	0,41	0,17	2,50	4,00
	<i>Demokratisches Verhalten</i>	40	3,17	0,52	0,27	2,20	4,00
	Sportler/Sportlerin						
	<i>Aufgabenorientiert</i>	40	3,49	0,38	0,14	2,67	4,00
	<i>Wettbewerbsorientiert</i>	40	1,98	0,53	0,28	1,00	3,22

2.3.3 Wettkampfs- und Trainingsdaten

Die Formulierung der Fragen an die Athleten und Athletinnen unterscheidet sich in manchen Fragestellungen von der der Trainer und Trainerinnen. Zunächst gaben die Probanden und Probandinnen jeweils die Sportart an, in der sie von dem zugehörigen Trainer oder der Trainerin betreut werden und wie lange sie diese schon ausüben. Danach folgte die Anzahl der Athleten und Athletinnen, die betreut werden bzw. wie viele Personen in der Trainingsgruppe trainieren. Die gemeinsame Trainingsdauer pro Woche, wie lange die Dyaden sich schon kennen, wie lange sie schon zusammenarbeiten und von wie vielen Trainern oder Trainerinnen die Athleten oder Athletinnen in den letzten 3 Jahren betreut wurden, wurde erhoben. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen wählten dann das aktuelle Leistungsniveau aus. Dabei konnte man zwischen (1) unorganisiert, (2) Schulsport, (3) Wettkämpfe auf Vereinsebene, (4) Wettkämpfe auf regionaler Ebene, (5) Wettkämpfe auf nationaler Ebene oder (6) Wettkämpfe auf internationaler Ebene auswählen. Das bisher höchste Leistungsniveau wurde mit den gleichen Antwortmöglichkeiten erfragt. Des Weiteren wurde die Rolle des Trainers erhoben, dabei konnte man zwischen (1) Cheftrainer/Cheftrainerin, (2) Co- Trainer/ Co- Trainerin oder (3) sonstiges wählen. Die Trainer und Trainerinnen wurden zudem zu ihrer bisherigen Trainerausbildung, ihrem Verdienst sowie dem Anstellungsverhältnis befragt.

2.3.4 Der SC-IAT zur Messung der Beziehungsqualität zwischen TrainerInnen und AthletInnen

Der Single Category Implicit Association Test, kurz SC-IAT, wurde von Karpinski und Steinman (2006) entwickelt. Nachdem die Forschung mittels IAT (Greenwald et al., 1998) nur komplementäre Konzepte auf ihre Assoziationsstärke testen konnte, ist es mithilfe des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) auch möglich, einzelne Konzepte zu testen. Für die Praxis heißt das: wird das Selbstwertgefühl mit dem IAT (Greenwald et al., 1998) gemessen, so wird die Kategorie „selbst“ im Vergleich zu „nicht- selbst“ getestet. Der SC- IAT (Karpinski & Steinman, 2006) misst nur die Kategorie „selbst“ ohne ein komplementäres Konzept.

Vor allem in Fällen, in denen die Wahl eines komplementären Konzepts nicht offensichtlich ist, bringt dies Vorteile. Am Beispiel der vorliegenden Untersuchung wären die Kategorien „Trainer“ und „Nicht- Trainer“ notwendig. Karpinski und Steinman (2006) wählen als Erklärungsbeispiel folgende Situation: die Zustimmungsrate von Präsident Bushs Arbeit soll gemessen werden. Es sollen also bewertende Assoziationen mit Präsident Bush erhalten werden, aber im Vergleich zu wem? Schließlich gibt es immer nur einen Präsidenten. Um diese Variable zu

erheben, ohne auf ein komplementäres Konzept zurückgreifen zu müssen, kann der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) eingesetzt werden.

Die folgende Tabelle verdeutlicht und vergleicht den Ablauf des IAT (Greenwald et al., 1998) und jenen des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006).

Tab. 3: Ablauf IAT vs. SC-IAT

IAT					SC-IAT				
Block	Versuche	Funktion	Linke Taste	Rechte Taste	Block	Versuche	Funktion	Linke Taste	Rechte Taste
1	30	Übung	Angenehme Worte	Unangenehme Worte	1	24	Übung	Gute Worte + selbst Worte*	Schlechte Worte
2	30	Übung	Selbst Worte*	Andere Worte					
3	30	Übung	Angenehme + selbst Wrote*	Unangenehme + Andere Worte	2	72	Test	Gute Worte + selbst Worte*	Schlechte Worte
4	30	Test	Angenehme + selbst Wrote*	Unangenehme + Andere Worte	3	24	Übung	Gute Worte	Schlechte Worte + selbst Worte*
5	30	Übung	Andere Worte	Selbst Worte					
6	30	Übung	Angenehme + andere Worte	Angenehme + selbst Wrote					
7	30	Test	Angenehme + andere Worte	Angenehme + selbst Worte*	4	72	Test	Gute Worte	Schlechte Worte + selbst Worte*

*Selbst Worte sind die Namen die mit dem Trainer, der Trainerin, dem Athleten oder der Athletin in Verbindung gebracht werden, wie zum Beispiel Vorname, Nachname oder Spitzname.

Quelle: (Karpinski & Steinman, 2006, S. 17)

Karpinski und Steinman (2006) testeten den SC-IAT in drei verschiedenen Bereichen. In allen drei Bereichen (Vorlieben bei Soda- Marken, Selbstwertgefühl, und Rassen- Haltungen) zeigten sie den Wert, den diese Testmöglichkeit im Bereich der implizit sozial kognitiven Forschung haben kann. Zusätzlich wurde die Reliabilität gemessen, da implizite Messungen in der Literatur oft mit schlechter Reliabilität angegeben sind (Fazio & Olson, 2003). Die Reliabilität des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) war über die vier Studien (sechs verschiedene Messungen) von Karpinski und Steinman (2006) angemessen (durchschnittlich $r = 0.69$; von $r = 0.55$ bis $r = 0.85$). Mit diesen Werten ähnelt die Reliabilität, jener des IAT (Greenwald et al., 1998). Auch auf die Anfälligkeit für Vorgetäushtes und Selbstdarstellung wurde geprüft. Dadurch sollten beabsichtigte Verfälschungen ausgeschlossen werden. Nachdem Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit großer Fehlerrate aus dem Auswertungspool genommen wurden, zeigte sich kein signifikanter Effekt. Der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) zeigt also eine starke Evidenz für die Reliabilität und Validität als implizit sozial kognitive Messung.

Karpinski und Steinman (2006) beschreiben Richtlinien für die optimale Nutzung des SC-IAT. Idealerweise soll der Test mindestens 24 Übungsversuche und 72 Testversuche in jedem Block enthalten. In Tabelle 3 ist der Ablauf einer Testung abgebildet.

Wichtig ist, die Testversuche bei der Interpretation nicht miteinzuberechnen. Für die Auswertung wird ein Zeitfenster von 1,500ms für die Antwortzeit empfohlen. Diese Einschränkung dient dazu, mögliche bewusste Prozesse des Probanden oder der Probandin auszuschließen.

Außerdem empfehlen Karpinski und Steinman (2006) den Einsatz von D- Scores (= Indexwert der Assoziationsstärke) zur Berechnung der Ergebnisse. Bei den D- Scores handelt es sich um metrische, intervallskalierte Variablen die nach den Empfehlungen von Greenwald, Nosek und Banaji (2003) berechnet werden. Durch Berechnungen steigt die Reliabilität und die Korrelation zu den expliziten Messungen, während die Korrelation der impliziten Messungen zu der Antwortzeit und der Effekt der prozeduralen Variablen sinkt (Greenwald et al., 2003).

In dieser Arbeit wird die implizite Forschung als erste Testung durchgeführt. Zur Erleuterung des Tests wird aus der Sicht der Athleten oder Athletinnen beschrieben. Ihre Aufgabe ist es, Wörter die auf einem schwarzen Bildschirm in weißer Schrift aufscheinen so schnell wie möglich in Kategorien zuzuordnen. Die drei Kategorien, in die die Begriffe zugeordnet werden sollten sind: „positiv“, „negativ“ und „TrainerIn“. Zuordnen kann der Athlet oder die Athletinnen mittels zwei Tasten auf der Tastatur. Die linke Taste steht für die positiven Begriffe, die rechte für die negativen. Es gibt zwei Testdurchgänge. Im ersten Durchgang befindet sich die Kategorie „TrainerIn“ auf der gleichen Seite wie „positiv“, also auf der linken Taste. Im zweiten

Durchgang befindet sich „TrainerIn“ auf der gleichen Seite wie „negativ“, also auf der rechten Taste. Die Begriffe die aufscheinen können sind unter anderem simple Begriffe wie: „schön“ oder „ekelhaft“. Diese können eindeutig in „positiv“ oder „negativ“ zugeordnet werden. Drei Begriffe die mit dem Trainer oder der Trainerin zu tun haben können ebenfalls am Bildschirm erscheinen. Diese werden vor der Testung von der Testleitung in den Test eingefügt und sind Vorname, Nachname oder Spitzname des Trainers oder der Trainerin. Wird also der Begriff „schön“ eingeblendet, soll der Athlet oder die Athletin so schnell wie möglich die linke Taste drücken und somit den Begriff der Kategorie „positiv“ zuordnen. Wird der Vorname des Trainers oder der Trainerin eingeblendet, soll der Athlet oder die Athletin in Testdurchgang eins ebenfalls so schnell wie möglich die linke Taste drücken. Somit wird die Verbindung zwischen dem Trainer oder der Trainerin und positiven Begriffen über die Reaktionszeit hergestellt. Scheint in Testdurchgang zwei der Vorname des Trainers oder der Trainerin auf, soll der Athlet oder die Athletin so schnell wie möglich die rechte Taste drücken. In Testdurchgang zwei, wird also die Verbindung zwischen dem Trainer oder der Trainerin und negativen Begriffen hergestellt. Wenn die Athleten oder Athletinnen in Testdurchgang eins schneller die Begriffe des Trainers einordnen als in Testdurchgang zwei, zeugt dies von einer guten Beziehungsqualität. Ordnen die Athleten oder Athletinnen die Begriffe die mit dem Trainer zu tun haben in Durchgang zwei schneller zu, geht man davon aus, dass der Trainer oder die Trainerin als negativ assoziiert wird.

2.3.5 CART-Q zur Messung der Beziehungsqualität

Die explizite Messung der Beziehungsqualität wird mittels des QRI (Reiner et al., 2012) und der deutschen Version des CART-Q von Jowett und Ntoumanis (2004) erhoben. Die CART-Q Skala (Jowett & Ntoumanis, 2004) besteht aus 3 Subskalen: *Closeness* mit 8 Items, die dieser Subskala zugeordnet sind, *Commitment* mit 6 Items und *Complementarity* mit 8 Items. Die Subskalen werden nochmals in 2 Dimensionen unterteilt. Das eigene Empfinden und das Meta- Empfinden. So ergeben sich Formulierungen wie: „Ich mag meinen Trainer / Athlet / meine Trainerin /Athletin.“ und „Mein/e TrainerIn/AthletIn mag mich.“ Die Items werden von den Testpersonen entweder auf einer Skala von „*trifft überhaupt nicht zu*“ bis „*trifft sehr zu*“ mit 4 Abstufungen oder auf einer Skala mit „*Stimme gar nicht zu*“ bis „*Stimme voll zu*“ mit 7 Abstufungen beantwortet.

2.3.6 Quality of Relationships Inventory (QRI) zur Messung der Beziehungsqualität

Der QRI (Pierce et al., 1991) komplettiert die explizite Messung der Beziehungsqualität. In dieser Untersuchung wurde die deutsche Version des QRI (Reiner et al., 2012) verwendet. Auch diese Skala ist in 3 Subskalen unterteilt: *Social Support*, *Depth* und *Conflict*. Insgesamt

verfügt der Fragebogen über 25 Items zu den verschiedenen Subskalen. 7 Items sind der Subskala *Social Support* zugeordnet, 6 Items *Depth* und 12 Items der Subskala *Conflict*. Die Items werden jeweils auf einer Skala von 1 „*sehr wenig zutreffend*“ bis 4 „*sehr stark zutreffend*“ bewertet. Zu diesem Inventar zählen Fragen wie: „Wie bedeutungsvoll ist diese Beziehung in Ihrem Leben?“, „Wie sehr regt Sie Ihr Trainer/Ihre Trainerin manchmal auf?“ oder „Wie sehr können Sie auf die Hilfe Ihres Trainers/Ihrer Trainerin zählen, wenn Sie ein Problem haben?“

2.3.7 Soziale Erwünschtheit

Die soziale Erwünschtheit wurde mit einer deutschsprachigen, validierten Kurzskala erhoben (Winkler et al., 2006). Die Kurzskala umfasst 6 Items und wurde von Winkler et al. (2006) auf Reliabilität und Validität geprüft. Die Skala erlaubt, Verzerrungen im Antwortverhalten festzustellen. Die Kurzskala besteht aus zwei Subskalen: *Selbsttäuschung (SDE)* und *Fremdtäuschung (IM)*. Die Items umfassen Formulierungen wie zum Beispiel: „*Mein erster Eindruck von Menschen stellt sich gewöhnlich als richtig heraus*“ oder „*Ich bin immer ehrlich zu anderen*“. Die Antwortmöglichkeiten reichen von 1= „*trifft überhaupt nicht zu*“ bis 7 = „*trifft voll zu*“

2.3.8 Motivationales Trainingsklima

Das motivationale Trainingsklima wurde mittels der deutschen Version des Perceived Motivational Climate in Sports Questionnaire (PMCSQ) von Würth et al. (1999) erhoben. Der Fragebogen besteht aus zwei Subskalen: *Aufgabenorientierung* und *Wettbewerbsorientierung*. Insgesamt verfügt das PMCSQ (Würth et al. 1999) über 15 Items. Die Items beginnen jeweils mit den Worten: „*In meiner Trainingsgruppe ...*“ und enden mit Formulierungen wie zum Beispiel: „*... werden wir ermutigt, an unseren Schwächen zu arbeiten.*“ oder „*... ist es wichtig, besser als andere zu sein.*“. Die Bewertung der Aussagen erfolgt über eine 4- stufige Skala. Die Abstufungen der Skala reichen von 1= „*trifft nicht zu*“ bis 4 = „*trifft zu*“. Zur Auswertung des PMCSQ (Würth et al. 1999) wird das arithmetische Mittel der Subskalen gebildet. Die Items 1, 3, 4, 5, 6 und 7 sind der Subskala *Aufgabenorientierung* zuzuordnen, die Items 2, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 und 15 der Subskala *Wettbewerbsorientierung*.

2.3.9 Das Führungsverhalten

Das Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin aus dessen Sicht sowie aus der Sicht des Sportlers oder der Sportlerin wird mittels der deutschen Version der Leadership Scale for Sport von Linde et al. (2013) erhoben. Die Skala besteht aus vier Subskalen: *Unterweisung*, *Demokratisches Verhalten*, *Soziale Unterstützung* und *Positives Feedback*. Insgesamt umfasst die Skala 21 Items. Davon beziehen sich 7 auf die Subskala *Unterweisung*, 5 auf *Demokratisches Verhalten*, 4 auf *soziale Unterstützung* und 5 auf *Positives Feedback*. Die Items beginnen für die Athleten und Athletinnen jeweils mit der Formulierung: „*Meine Trainerin/ Mein*

Trainer ...“ und enden beispielsweise mit „... sagt es, wenn man richtig gut war.“ oder „... plant ihre/seine Aktivität im Voraus.“ Diese Aussagen werden von den Athletinnen auf einer 4- stufigen Skala von „trifft nicht zu“, bis „trifft zu“ bewertet. Die Skala der Trainer und Trainerinnen ergibt sich aus Aussagen zu bestimmten Vorgehensweisen oder Verhaltensweisen im Training mit Athleten und Athletinnen. Der Proband oder die Probandin wählt aus den 4 Abstufungen das Zutreffen auf das eigene Training. Ein Beispiel dafür ist: *„Ich achte darauf, dass das gesamte Training in geordneten Bahnen verläuft.“* oder *„Ich stelle sicher, dass jeder seine Rolle/Aufgabe in der Mannschaft versteht.“*

2.4 Durchführung

2.4.1 Vorbereitungsmaßnahmen

Die Probanden und Probandinnen wurden jeweils per Textnachricht oder Anruf kontaktiert und kurz über die Studie und den Ablauf informiert. Zeitgleich wurden sie gebeten auch den Trainer oder die Trainerin bzw. den Athleten oder die Athletin für die Studie zu rekrutieren. Die Kontakte entstanden hauptsächlich über bereits bestehende Kontakte oder Weitervermittlung durch bereits rekrutierte Probanden und Probandinnen. Die Testung fand am Computer der Testleitung statt und wurde entweder separat mit den Athleten oder Athletinnen und Trainern oder Trainerinnen oder gleichzeitig an zwei Computern durchgeführt. Für die Testungen wurden jeweils Einverständniserklärungen ausgedruckt und vor der Teilnahme unterschrieben.

2.4.2 Testung

Der Zeitpunkt der Testungen richtete sich nach den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Mehrmals wurde die Testung nach einer Trainingseinheit absolviert, da sowohl Trainer oder Trainerin als auch Athlet oder Athletin Zeit hatten. Ansonsten wurden individuelle Termine vereinbart. Vor Beginn der Testphase wurde die Einverständniserklärung ausgeteilt und unterschrieben. Es folgte eine kurze Aufklärung über den Ablauf und die Testung. Der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) wurde als erster Test durchgeführt. Bevor dieser startete, gab es eine kurze Einweisung, um sicherzugehen, dass die Probanden und Probandinnen so schnell und so richtig wie möglich reagieren. Vor Testbeginn folgte zusätzlich eine sehr genaue Einweisung am Test Computer. Nach der vollständigen Ausführung der impliziten Testung kamen die Fragebögen zum Einsatz. Diese wurden ebenfalls am Test- Computer beantwortet. Nach dem vollständigen Ausfüllen des Fragebogens erschien für die Trainerinnen und Trainer noch ein Ergebnis ihres Führungsverhaltens. Danach war die Teilnahme an der Studie beendet. Die Dauer der Testung betrug, je nachdem wie viel Zeit die Probanden und Probandinnen für die Beantwortung der Fragen benötigten, zwischen 25 und 45 Minuten.

2.5 Auswertungsmethode

Vor der Auswertung der Ergebnisse wurden zwei SPSS Dateien erstellt. Eine Datei beinhaltete die Ergebnisse der impliziten Testung, die zweite Datei die Ergebnisse der Fragebögen. Die Ergebnisse wurden direkt in SPSS eingespielt und mit der Codierung der jeweiligen Testperson versehen. Unvollständige oder gar falsch ausgefüllte Fragebögen wurden als nominalskaliert eingestuft. Dies ergibt den Vorteil, dass man sie aus den Berechnungen gezielt ausschließen kann.

Da es sich meist um Mittelwerte handelte, die zur Berechnung herangezogen wurden, wurde die Skalierung der Ergebnisse der Fragebögen als intervallskaliert angenommen. Auch in der Forschungspraxis wird, wenn möglich, das höchstmögliche Skalenniveau angewendet (Bortz, 2005, S. 26).

Der Zusammenhang zwischen dem impliziten Test der Beziehungsqualität, also dem SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) und den expliziten Tests der Beziehungsqualität, also dem CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und dem QRI (Reiner et al., 2012) wird mittels Korrelationsanalyse nach Pearson oder Spearman geprüft. Der Unterschied in den Dyaden, also zwischen den Trainern und Trainerinnen und den zugehörigen Athleten und Athletinnen, wurde mittels abhängigem t-test oder Wilcoxon Test geprüft. Diese Auswertungsmethode basiert auf den Messmethoden dyadischer Daten von Kenny et al. (2006)

2.5.1 Gütekriterien der Skalen

Zur Reliabilitätsprüfung der Skalen wurde der Cronbach α berechnet. Mithilfe des Statistik Programms SPSS wurde diese Auswertung durchgeführt. Tabelle 4 zeigt eine Auflistung der Reliabilitätsprüfung. Ausgenommen der Subskala *Commitment*, lagen alle Cronbach $\alpha > .60$ und somit im akzeptablen Bereich. Die Ergebnisse der Subskala *Commitment* in dieser Studie werden kritisch betrachtet da Cronbach α , wie in Tabelle 4 zu entnehmen, sehr niedrig ist.

Tab. 4 Gütekriterien

Skala	Items	N	Cronbach α
Closeness	4	80	0,827
Commitment	3	80	0,487
Complementarity	4	80	0,821
Meta Closenes	4	80	0,751
Meta Commitment	3	80	0,635

Meta Complementarity	4	80	0,763
Demokratisches Verhalten	5	80	0,757
Positives Feedback	4	80	0,667
Soziale Unterstützung	5	80	0,808
Unterweisung	7	80	0,739
Aufgabenorientiert	6	80	0,684
Wettbewerbsorientiert	9	80	0,780
Support	7	80	0,723
Depth	6	80	0,748
Conflict	12	80	0,835

2.5.2 Auswertung der Dyaden

Um die Korrelationen und Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Dyaden zu untersuchen, wurden die Ergebnisse in dyadischer Datenstruktur in SPSS umgewandelt. Das bedeutet, die Ergebnisse wurden wie folgt dargestellt:

Bei den Trainern oder Trainerinnen und Athleten oder Athletinnen Dyaden handelt es sich um unterscheidbare, nonindependent Dyaden. Die ausgewerteten Variablen lassen sich als „mixed“ Variablen beschreiben. Dabei handelt es sich um Variablen, die sowohl zwischen den Paaren als auch den Trainern und Trainerinnen oder Athleten und Athletinnen unterschiedlich sein können (Ledermann, 2007).

Tab. 5: Beispiel dyadische Datenstruktur

Codierung	Complementarity MW	Aufgabenorientierung	Complementarity MW Partner	Aufgabenorientierung Partner
XY120	6,25	2,33	6,50	1,55

Die folgenden Variablen wurden mittels Pearson Korrelationskoeffizient auf Zusammenhang überprüft. Diese Überprüfung setzt eine Normalverteilung, sowie linearen Zusammenhang der geprüften Variablen voraus.

3.1.1. Voraussetzungsprüfung

Die Durchführung der statistischen Tests setzt eine Normalverteilung der einbezogenen Variablen voraus. Die gewonnenen Daten wurden, unter anderem, einer Normalverteilungsprüfung unterzogen. Dazu wurden die Signifikanz des Kolmogorov-Smirnov Tests, der Q – Q Plot sowie das Histogramm der einzelnen Subskalen überprüft. In der untenstehenden Tabelle sind die Ergebnisse dieser Auswertung ersichtlich. Die Subskalen Implicit evaluation sowie die Subskalen des CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und QRI (Reiner et al., 2012) wurden in Tabelle 6 gesamt, also die Ergebnisse von Trainern und Trainerinnen sowie die der Athleten und Athletinnen, auf Normalverteilung geprüft. Die p-Werte der Normalverteilung wurden anhand des Kolmogorow-Smirnow-Tests beurteilt.

Subskala	N	p- Wert	Q -Q	Histogramm	Boxplot	Normalverteilung angenommen
<i>Implicit evaluation</i>	64	,200	ja	Ja	ja	ja
CART Q						
<i>Commitment</i>	80	,007	nein	Nein	nein	nein
<i>Closeness</i>	80	,000	nein	Nein	nein	nein
<i>Complementarity</i>	80	,000	nein	Nein	nein	nein
<i>Meta Complementarity</i>	80	,000	nein	Nein	nein	nein
<i>Meta Closeness</i>	80	,000	nein	Nein	nein	nein
<i>Meta Commitment</i>	80	,050	nein	Ja	ja	ja
QRI						
<i>Social Support</i>	80	,013	nein	Nein	nein	nein
<i>Conflict</i>	80	,004	nein	Nein	ja	nein
<i>Depth</i>	80	,092	ja	Ja	ja	ja

Tab. 6: Normalverteilungsprüfung CART-Q und QRI

Tabelle 6 zeigt, dass die Variablen *Implicit evaluation*, *Meta Commitment* und *Depth* als normalverteilt betrachtet werden. Die restlichen Variablen gelten als nicht normalverteilt.

Auch die soziale Erwünschtheit wurde auf Normalverteilung geprüft.

Wie in Tabelle 6 ersichtlich, ergibt sich für die implizite Testung eine kleinere Stichprobe (n=64) als für die expliziten Testungen. Dies resultiert daher, dass ungültige Testungen ausgeschlossen wurden. Ungültige Testungen entstanden beispielsweise durch technische Probleme mit der Datenübermittlung oder durch zu sehr abweichende Antwortzeiten, die ausgeschlossen werden, um beabsichtigte Manipulation auszuschließen. Genauer wurde dies im Kapitel 2.3.4 erläutert.

Tab. 7: Normalverteilung soziale Erwünschtheit

Subskala	n	p- Wert	Q -Q	Histogramm	Boxplot	Normalverteilung angenommen
<i>SDE</i>	80	,003	ja	ja	ja	ja
<i>IM</i>	80	,005	nein	nein	nein	nein

Die Subskala *SDE* wird als normalverteilt angenommen. Die Subskala *IM* wird als nicht normalverteilt betrachtet.

Für die Auswertung einiger Forschungsfragen ist es notwendig, die Ergebnisse von Trainern und Trainerinnen unabhängig von den Ergebnissen der Athleten und Athletinnen zu betrachten. Folglich wurden die, für die Auswertung relevanten Subskalen in zwei Gruppen, Trainer/Trainerin und Sportler/Sportlerin auf Normalverteilung geprüft. Die Subskala *implicit evaluations* wird sowohl für Athleten und Athletinnen als normalverteilt angenommen. Die Subskalen der CART- Q Testung (Jowett & Ntoumanis, 2004): *Commitment* aus Sicht der Athleten und Athletinnen und *Meta Commitment* werden ebenfalls als normalverteilt betrachtet. *Commitment* aus Sicht der Trainer und Trainerinnen, *Closeness*, *Complementarity*, *Meta Complementarity* und *Meta Closeness* sind nicht normalverteilt. *Social Support* und *Depth*, jeweils aus Sicht der Trainer und Trainerinnen gelten als normalverteilt. Die anderen Subskalen des QRI (Reiner et al., 2012) werden als nicht- normalverteilt betrachtet. Bezüglich des Motivationsklimas wird die Subskala *Aufgabenorientierung* als nicht normalverteilt angenommen, die Subskala *Wettkampforientierung* als normalverteilt. Die Subskalen des LSS (Linde, Preis, Pfeffer, & Alfermann, 2013), *Positives Feedback* und *Soziale Unterstützung*, von dem Athleten oder der Athletin ausgefüllt, gelten als nicht normalverteilt. *Demokratisches Verhalten*, *Soziale Unterstützung*, von dem Trainer oder der Trainerin ausgefüllt, und *Unterweisung* gelten als normalverteilt.

Tab. 8: Normalverteilungsprüfung Trainer/ Trainerin und Sportler/Sportlerin

Subskala		n	p- Wert	Q -Q	Histogramm	Boxplot	Normalverteilung angenommen
SC-IAT	<i>Implicit evaluation</i>						
	Trainer/Trainerin	30	.200	ja	nein	ja	ja
	Sportler/Sportlerin	34	.200	ja	ja	ja	ja
CART-Q	<i>Commitment</i>						
	Trainer/Trainerin	40	.021	nein	nein	ja	nein
	Sportler/Sportlerin	40	.143	ja	ja	ja	ja
	<i>Closeness</i>						
	Trainer/Trainerin	40	.000	nein	nein	nein	nein
	Sportler/Sportlerin	40	.000	nein	nein	nein	nein
	<i>Complementarity</i>						
	Trainer/Trainerin	40	.001	nein	nein	nein	nein
	Sportler/Sportlerin	40	.000	nein	nein	nein	nein
<i>Meta Complementarity</i>							
	Trainer/Trainerin	40	.006	nein	nein	nein	nein
	Sportler/Sportlerin	40	.052	nein	nein	nein	nein
	<i>Meta Closeness</i>						
	Trainer/Trainerin	40	.068	nein	nein	nein	nein
	Sportler/Sportlerin	40	.002	nein	nein	nein	nein
<i>Meta Commitment</i>							
	Trainer/Trainerin	40	.068	nein	ja	nein	ja

QRI	Social Support	Sportler/Sportlerin	40	.200	ja	ja	nein	ja
		Trainer/Trainerin	40	.200	nein	ja	ja	ja
	Conflict	Sportler/Sportlerin	40	.023	nein	ja	ja	nein
		Trainer/Trainerin	40	.038	nein	nein	ja	nein
	Depth	Sportler/Sportlerin	40	.027	nein	nein	ja	nein
		Trainer/Trainerin	40	.123	nein	nein	ja	ja
		Sportler/Sportlerin	40	.036	nein	ja	ja	nein
PMCSQ								
Aufgabenorientiert								
	Sportler/Sportlerin	40	.002	nein	nein	nein	nein	
Wettkampforientiert								
	Sportler/Sportlerin	40	.200	ja	ja	ja	ja	
LSS								
Demokratisches Verhalten								
	Trainer/Trainerin	40	.200	ja	ja	ja	ja	
Positives Feedback								
	Sportler/Sportlerin	40	.200	ja	ja	ja	ja	
Soziale Unterstützung								
	Trainer/Trainerin	40	.000	nein	nein	nein	nein	
	Sportler/Sportlerin	40	.000	nein	nein	nein	nein	

	Trainer/Trainerin	40	.020	nein	nein	nein	nein
	Sportler/Sportlerin	40	.199	nein	ja	nein	ja
<i>Unterweisung</i>							
	Trainer/Trainerin	40	.148	nein	nein	ja	ja
	Sportler/Sportlerin	40	.062	ja	nein	nein	ja

3. Ergebnisse

3.1 Forschungsfrage 1

Korrelieren explizite Messungen der Beziehungsqualität mittels CART-Q und QRI mit der impliziten Messung der Beziehungsqualität mittels SC-IAT?

Um dieser Forschungsfrage auf den Grund zu gehen, wurden die Subskalen der expliziten Testung, mit jener der impliziten Testung auf Zusammenhang geprüft. Die Nullhypothese sowie die Alternativhypothese richten sich somit einzeln auf jede Subskala in Zusammenhang mit der Variable *Implicit evaluation*.

Bei Normalverteilung beider beteiligter Variablen wurde die Korrelation nach Pearson berechnet. Lag keine Normalverteilung vor, wurde die Korrelation nach Spearman berechnet.

Die Interpretation der Stärke des Korrelationskoeffizienten erfolgt nach der Einteilung von Bortz (2005, S. 218).

Tab. 9: Interpretation des Korrelationskoeffizienten

Signifikanz	
=.10	schwacher Effekt
=.15	
=.20	
=.30	mittlerer Effekt
=.40	
=.50	starker Effekt

Quelle: Bortz (2005, S.218)

Da zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage keine Unterteilung der Subskalen in Athlet und Athletin oder Trainer und Trainerin notwendig ist, wurden die Datensätze der Trainer und Trainerinnen, sowie jene der Athleten und Athletinnen gemeinsam betrachtet. Die Variablen *Implicit evaluation*, *Meta Commitment* und *Depth* wurden, wie in Tabelle 6 ersichtlich, als normalverteilt betrachtet. Daher wurde die Korrelation nach Pearson angewandt.

Tab. 1: Korrelation nach Pearson SC-IAT, CART-Q und QRI

Korrelation nach Pearson

		Implicit evaluation	Meta Commitment	Depth
Implicit evaluation	Pearson-Korrelation	1	,288*	,197
	Sig. (2-seitig)		,021	,120
	N	64	64	64
Meta Commitment	Pearson-Korrelation	,288*	1	,563**
	Sig. (2-seitig)	,021		,000
	N	64	80	80
Depth	Pearson-Korrelation	,197	,563**	1
	Sig. (2-seitig)	,120	,000	
	N	64	80	80

*. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

**. Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Tabelle 10 zeigt die Korrelation der normalverteilten Variablen. Betreffend der Variable Depth ($r=.197$) wird kein Zusammenhang festgestellt. Zwischen der Kombination *Implicit evaluation* und *Meta Commitment* ($r=.288$) zeigt sich ein schwacher positiver Zusammenhang.

Die restlichen Variablen: *Commitment*, *Closeness*, *Complementarity*, *Meta Complementarity*, *Meta Closeness*, *Social Support* und *Conflict* werden, wie in Tabelle 7 zu sehen, als normalverteilt angenommen. Um die Korrelation dieser Subskalen mit der Subskala *Implicit evaluation* und den Subskalen untereinander zu testen, wird die Korrelation nach Spearman verwendet.

Tab. 2: Korrelation nach Spearman SC-IAT, CART-Q und QRI

Korrelation nach Spearman

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) Implicit evaluation	<i>Korrelationskoeffizient</i>	1							
	<i>Sig. (2-seitig)</i>								
	<i>N</i>	64							
(2) Commitment	<i>Korrelationskoeffizient</i>	,205	1,000						
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,103							
	<i>N</i>	64	80						
(3) Closeness	<i>Korrelationskoeffizient</i>	,188	,573**	1,000					
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,137	,000						
	<i>N</i>	64	80	80					
(4) Complementarity	<i>Korrelationskoeffizient</i>	,140	,454**	,705**	1,000				
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,270	,000	,000					
	<i>N</i>	64	80	80	80				
(5) Meta Complementarity	<i>Korrelationskoeffizient</i>	,288*	,415**	,746**	,665**	1,000			
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,021	,000	,000	,000				
	<i>N</i>	64	80	80	80	80			
(6) Meta Closeness	<i>Korrelationskoeffizient</i>	,110	,528**	,722**	,644**	,755**	1,000		
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,386	,000	,000	,000	,000			
	<i>N</i>	64	80	80	80	80	80		
(7) Social Support	<i>Korrelationskoeffizient</i>	-,041	,319**	,382**	,456**	,374**	,352**	1,000	
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,746	,004	,000	,000	,001	,001		
	<i>N</i>	64	80	80	80	80	80	80	
(8) Conflict	<i>Korrelationskoeffizient</i>	-,031	,016	-,314**	-,142	-,281*	-,210	,067	1,000
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,810	,886	,005	,208	,011	,062	,556	
	<i>N</i>	64	80	80	80	80	80	80	80

Die Variable *Implicit evaluation* korreliert schwach positiv mit der Variable *Meta Complementarity* ($r=.288$). Zwischen der Variable *Implicit evaluation* und den Subskalen *Commitment* ($r=.205$), *Closeness* ($r=.188$), *Complementarity* ($r=.140$), *Meta Closeness* ($r=.110$), *Social Support* ($r=-.041$) und *Conflict* ($r=-.031$) zeigen sich keine Zusammenhänge. Die restlichen Korrelationen der Subskalen in Tabelle 11 stellen die Zusammenhänge der Subskalen der expliziten Testungen dar. Diese dienen allerdings nicht zur Beantwortung der 1. Forschungsfrage und werden daher hier nicht genauer betrachtet.

Dieses Ergebnis war zu erwarten, bedenkt man, dass die expliziten Testungen von sozialer Erwünschtheit beeinflusst sein können. Dies führt direkt zur zweiten Forschungsfrage.

3.2 Forschungsfrage 2

Es stellt sich die Frage nach dem Zusammenhang von sozialer Erwünschtheit und den Subskalen des CART- Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und des QRI (Reiner et al., 2012). Die Normalverteilten Variablen wurden mittels Korrelationsprüfung nach Pearson auf Zusammenhänge überprüft, die restlichen Variablen wurden mittels Korrelationsprüfung nach Spearman untersucht.

Tab. 3: Soziale Erwünschtheit Korrelationsprüfung der normalverteilten Variablen

Korrelation nach Pearson				
	Depth	Meta Commitment	Implicit evaluation	SDE
SDE				
Korrelationskoeffizient	,308**	,325**	-,044	1
Sig. (2-seitig)	,005	,003	,733	
N	80	80	63	80

** . Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Wie Tabelle 12 zeigt, besteht zwischen der Selbsttäuschung und den Variablen *Depth* ($r=.308$) und *Meta Commitment* ($r=.325$) ein mittlerer positiver Zusammenhang. Die implizite Testung zeigt, wie erwartet, keinen Zusammenhang ($r=-,044$) zu der Selbsttäuschung auf. Dies unterstützt die These, dass die implizite Testung etwaige Verfälschungen der Ergebnisse aufgrund von Selbsttäuschung, umgeht.

Tab. 13: soziale Erwünschtheit Korrelationsprüfung der nicht normalverteilten Variablen

Korrelation nach Spearman

	Commit- ment	Closeness	Comple- mentarity	Meta Comple- mentarity	Meta Closen- ess	Meta Commit- ment	Social Support	Conflict	Depth	Implicit evaluation	SDE	IM
SDE												
<i>Korrelations- koeffizient</i>	,252*	,496**	,386**	,535**	,368**	,314**	,396**	-,303**	,297**	-,044	1,000	0,089
<i>Sig. (2-sei- tig)</i>	0,024	0,000	0,000	0,000	0,001	0,005	0,000	0,006	0,008	,733		0,432
<i>N</i>	80	80	80	80	80	80	80	80	80	63	80	80
IM												
<i>Korrelations- koeffizient</i>	0,080	0,114	0,072	0,099	0,074	0,089	0,132	0,146	0,068	,099	0,089	1,000
<i>Sig. (2-sei- tig)</i>	0,481	0,315	0,523	0,384	0,513	0,433	0,243	0,197	0,548	,442	0,432	
<i>N</i>	80	80	80	80	80	80	80	80	80	63	80	80

Tabelle 13 zeigt die Korrelationsprüfung der nicht normalverteilten Subskalen des CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und QRI (Reiner et al., 2012) mit den Subskalen der sozialen Erwünschtheit. Die Subskala *IM* zeigt in Zusammenhang zu den Subskalen der expliziten Beziehungsqualitätsmessungen, sowie der impliziten Messung keine Korrelationen. Im Gegensatz dazu, steht die Variable *SDE*. *Commitment* ($r=.252$) steht in schwachem positivem Zusammenhang zur Variable *SDE*. Die Subskala *Conflict* ($r=-.303$) weist einen mittleren negativen Zusammenhang zu *SDE* auf. *Complementarity* ($r=.386$), *Closeness* ($r=.496$), *Meta Closeness* ($r=.368$) und *Social Support* ($r=.396$) weisen je einen mittleren positiven Zusammenhang zu der Variable *SDE* auf. *Meta Complementarity* ($r=.535$) zeigt einen starken positiven Zusammenhang zu der Subskala *SDE*.

Für die Praxis bedeutet dies, der Faktor der Selbsttäuschung kann Einfluss auf die Ergebnisse der expliziten Testungen der Beziehungsqualität haben. Auf die Testung der impliziten Beziehungsqualität hat die Selbsttäuschung keinen Einfluss. Dies spricht für die Verwendung von impliziten Tests zur Feststellung der Beziehungsqualität.

Eine noch genauere Prüfung dieser Aussage lässt sich mittels partieller Korrelation feststellen. Diese wurde durchgeführt, wobei die Selbst- & Fremdtäuschung als Kontrollvariablen verwendet wurden. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 14 wieder. Wie erwartet zeigte die Analyse betreffend der impliziten Messung keine signifikanten Ergebnisse. Auch bezüglich der expliziten Testungen ergaben sich keine signifikanten Werte, wie man Tabelle 14 entnehmen kann.

Tabelle 14: Partielle Korrelation

Kontrollvariablen		Commit- ment	Closen- ess	Comple- mentarity	Meta Comple- mentarity	Meta Closen- ess	Meta Commit- ment	Social Support	Conflict	Depth
SDE & IM	Implicit evaluation									
	<i>Korrelation</i>	,109	,124	,120	,279	,096	,263	-,070	-,011	,178
	<i>Sig. (2-seitig)</i>	,403	,341	,359	,029	,462	,040	,594	,931	,170
	<i>Freiheitsgrade</i>	59	59	59	59	59	59	59	59	59

3.3 Forschungsfrage 3

Die dritte Forschungsfrage beschäftigt sich mit dem Unterschied der Ergebnisse aus der Gruppe der Trainer und Trainerinnen und der Gruppe der Athleten und Athletinnen. Gibt es einen Unterschied zwischen den Ergebnissen der Trainer und Trainerinnen und jenen der zugehörigen Athleten und Athletinnen in der impliziten Testung, Subskalen der CART-Q und jenen der QRI Testung?

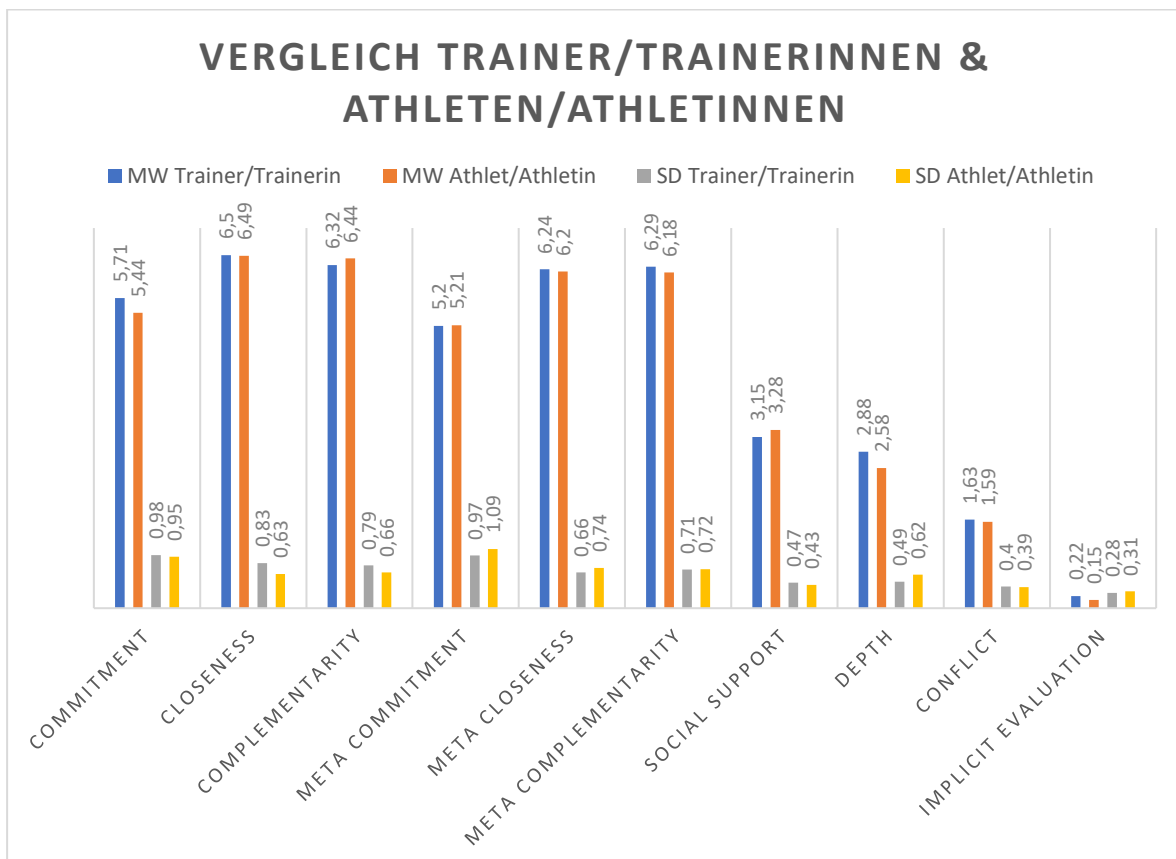


Abb. 6 Vergleich Mittelwerte und Standardabweichung Trainer/Athleten

Abbildung 6 zeigt eine bildliche Darstellung des Vergleichs der Gruppe der Trainer und Trainerinnen sowie der Gruppe der Athleten und Athletinnen. Verglichen wurden die Mittelwerte und Standardabweichung, welche in Kapitel 2.2.1 *Deskriptivstatistik* nachgelesen werden können.

Um Fragestellung 3 beantworten zu können wurden die Subskalen der beiden Fragebögen auf Unterschiede der beiden Gruppen überprüft.

Tab. 45: Unterschiedsprüfung Dyaden mittels T-Test für abhängige Stichproben**T- Test bei gepaarten Stichproben**

	N	MW	SD	Sig. (2-seitig)
Implicit evaluation - Implicit evaluation Partner	24	,036	,368	,635
Meta Commitment – Meta Commitment Partner	40	,008	1,295	,968
Depth – Depth Partner	40	-,296	,611	,004

Tabelle 15 zeigt die Ergebnisse der Unterschiedsprüfung. Die Normalverteilten Variablen wurden mittels T-Test für gepaarte Stichproben untersucht. Die Anzahl der Paare belief sich bei der impliziten Testung auf 24, da jene Teilnehmer und Teilnehmerinnen, deren Testung fehlerhaft erschien, aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Die Signifikanz von über 0,05 lässt darauf schließen, dass es keinen signifikanten Unterschied zwischen den Testungen der Trainer und Trainerinnen sowie den Testungen der Athleten und Athletinnen gibt. Lediglich die Subskala *Meta- Commitment* zeigt Unterschiede zwischen den Antworten der Gruppen.

Tab. 16: Wilcoxon Test zur Prüfung auf Unterschiede**Wilcoxon Test auf Unterschied**

	N	Z	Asymp. Sig. (2-seitig)
Commitment – Commitment Partner	40	-1,341	,180
Closeness – Closeness Partner	40	-,489	,625
Complementarity – Complementarity Partner	40	-,347	,327
Meta Closeness – Meta Closeness Partner	40	-,526	,600
Meta Complementarity – Meta Complementarity Partner	40	-,980	,327
Social Support – Social Support Partner	40	-1,448	,148
Conflict – Conflict Partner	40	-,080	,936

Tabelle 16 stellt die Prüfung auf Unterschiede der Gruppen bei nicht normalverteilten Variablen dar. Getestet wurde mittels Wilcoxon Test. Hier ergaben alle Testungen, dass es keinen signifikanten Unterschied der Antworten zwischen der Gruppe der Trainer und Trainerinnen und der Gruppe der Athleten und Athletinnen gibt.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass es betreffend des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) und des CART- Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) keine signifikanten Unterschiede zwischen der Gruppe der Trainer oder Trainerinnen und der Gruppe der Athleten oder Athletinnen gibt. Lediglich eine Subskala des QRI (Reiner et al., 2012) wies Unterschiede auf. Zu erwarten war, dass keine Subskalen aller Testungen Unterschiede aufweisen, bewerten doch beide Gruppen die gleiche Beziehung.

3.4 Forschungsfrage 4

Die vierte Forschungsfrage überprüft den Zusammenhang der Beziehungsqualität mit dem Führungsverhalten und dem motivationalen Trainingsklima. Sie lautet: Gibt es Zusammenhänge zwischen der Beziehungsqualität und den Subskalen des motivationalen Klimas sowie dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin?

Unter genauerer Betrachtung der jetzigen Studienlage ergeben sich folgende Hypothesen, die überprüft werden:

1. Die Variable *implicit evaluation* steigt mit höherer Bewertung der Variablen *soziale Unterstützung, demokratisches Verhalten, positives Feedback* und *mastery climate*.
2. Die Variable *implicit evaluation* sinkt mit höherer Bewertung der Variablen *Unterweisung* und *performance climate*.
3. Die Variable *Commitment* steigt mit höherer Bewertung der Variablen *soziale Unterstützung, demokratisches Verhalten, positives Feedback* und *mastery climate*.
4. Die Variable *Complementarity* steigt mit höherer Bewertung der Variablen *soziale Unterstützung, demokratisches Verhalten, positives Feedback* und *mastery climate*.
5. Die Variable *Closeness* steigt mit höherer Bewertung der Variablen *soziale Unterstützung, demokratisches Verhalten, positives Feedback* und *mastery climate*.

Wobei der aktuelle Forschungsstand erwarten lässt, dass die Variablen *Closeness* und *Commitment* stärkere Abhängigkeiten zu den anderen Variablen aufweisen als die Variable *Complementarity*.

Um diese Hypothesen zu überprüfen, wurde mittels Korrelationsprüfung und Regressionen gearbeitet. Der Zusammenhang der Subskalen der PMCSQ Testung (Würth et al. 1999) sowie der LSS (Linde, Preis, Pfeffer, & Alfermann, 2013) Testung mit den Subskalen des QART-Q und des QRI (Reiner et al., 2012) wurde mittels Korrelationsprüfung getestet.

Zwischen den expliziten Testungen der Beziehungsqualität und dem motivationalen Trainingsklima sowie dem Führungsverhalten ist ein Zusammenhang zu erwarten, da dies in anderen Studien bereits untersucht wurde.

Tab. 17: Korrelation CART-Q, motivationales Trainingsklima und Führungsverhalten

	Aufgabenori- entiert	Wettkampforien- tiert	Demokratisches Verhal- ten	Positives Feed- back	Soziale Unterstüt- zung	Unterwei- sung
Commitment						
Korrelationskoeffizient	,677**	,131	,304**	,246*	,509**	,342**
Sig. (2-seitig)	,000	,421	,006	,028	,000	,002
N	40	40	80	80	80	80
Closeness						
Korrelationskoeffizient	,648**	-,150	,411**	,289**	,421**	,373**
Sig. (2-seitig)	,000	,355	,000	,009	,000	,001
N	40	40	80	80	80	80
Complementarity						
Korrelationskoeffizient	,644**	-,040	,561**	,360**	,309**	,446**
Sig. (2-seitig)	,000	,805	,000	,001	,005	,000
N	40	40	80	80	80	80
Meta Complementa- rity						
Korrelationskoeffizient	,580**	-,242	,496**	,243*	,368**	,275*
Sig. (2-seitig)	,000	,133	,000	,030	,001	,014
N	40	40	80	80	80	80
Meta Closeness						
Korrelationskoeffizient	,490**	-,066	,467**	,239*	,429**	,238*
Sig. (2-seitig)	,001	,686	,000	,033	,000	,033
N	40	40	80	80	80	80
Meta Commitment						
Korrelationskoeffizient	,596**	,156	,357**	,224*	,513**	,357**
Sig. (2-seitig)	,000	,336	,001	,046	,000	,001
N	40	40	80	80	80	80

Die Ergebnisse, wie in Tabelle 24 ersichtlich, zeigen deutliche Zusammenhänge zwischen den Subskalen der CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und den Subskalen des motivationalen Trainingsklimas, sowie dem Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin. Die Variable *Aufgabenorientiert* zeigt mittlere bis starke positive Zusammenhänge zu den Variablen *Commitment* ($r=.677$), *Closeness* ($r=.648$), *Complementarity* ($r=.644$), *Meta Complementarity* ($r=.580$), *Meta Closeness* ($r=.490$) und *Meta Commitment* ($r=.596$). Im Gegensatz dazu zeigt die Variable *Wettkampforientiert* keinen Zusammenhang ($p<.05$) zu den Subskalen der Trainer- Athlet Beziehungsqualität. Die Variable *Demokratisches Verhalten* zeigt mittlere positive Zusammenhänge zu den Variablen *Commitment* ($r=.304$), *Closeness* ($r=.411$), *Complementarity* ($r=.561$), *Meta Complementarity* ($r=.496$), *Meta Closeness* ($r=.467$) und *Meta Commitment* ($r=.359$). *Positives Feedback* weist geringe bis mittlere positive Zusammenhänge zu *Commitment* ($r=.246$), *Closeness* ($r=.289$), *Complementarity* ($r=.360$), *Meta Complementarity* ($r=.243$), *Meta Closeness* ($r=.239$) und *Meta Commitment* ($r=.224$) auf. Auch die Variable *soziale Unterstützung* zeigt mittlere positive Zusammenhänge zu *Commitment* ($r=.509$), *Closeness* ($r=.421$), *Complementarity* ($r=.309$), *Meta Complementarity* ($r=.368$), *Meta Closeness* ($r=.429$) und *Meta Commitment* ($r=.513$). *Unterweisung* korreliert ebenfalls mit den Variablen *Commitment* ($r=.342$), *Closeness* ($r=.373$), *Complementarity* ($r=.446$), *Meta Complementarity* ($r=.275$), *Meta Closeness* ($r=.238$) und *Meta Commitment* ($r=.357$).

Zusätzlich wurden mehrere Regressionsmodelle, die die Hypothesen untersuchen sollten, durchgeführt. Das erste Modell überprüft den linearen Zusammenhang zwischen der impliziten Testung und den Variablen *soziale Unterstützung*, *positives Feedback*, *demokratisches Verhalten* und *aufgabenorientiertes Trainingsklima*. Das Modell besagt, dass anhand der Ausprägungen der Variablen der expliziten Testungen, die Variable *implizit evaluation* vorhergesagt werden kann.

Die Durchführung der linearen Regression ergab keine Signifikanz des Modells: $F=.313$; $df=4$; $p=.867$. Somit kann die erste Hypothese verworfen werden. Die Variable *implicit evaluation* kann nicht anhand der Variablen *soziale Unterstützung*, *positives Feedback*, *demokratisches Verhalten* und *aufgabenorientiertes Trainingsklima* vorhergesagt werden.

Das zweite Modell überprüft die Abhängigkeit der Variable *implicit evaluation* von den Variablen *Unterweisung* und *wettkampforientiertes Trainingsklima*. Auch dieses Modell weist keine Signifikanz auf $F=.271$; $df=2$; $p=.765$.

Die restlichen Hypothesen aus Fragestellung 4 konnten nicht berücksichtigt werden, da die Voraussetzungen der linearen Regressionsprüfung nicht erfüllt wurden.

4. Diskussion

4.1 Interpretation der Ergebnisse

Die erste Forschungsfrage, die behandelt wurde, beschäftigt sich mit dem Zusammenhang der expliziten Erhebung der Beziehungsqualität und der impliziten Messung der Beziehungsqualität. Kurz gesagt der Zusammenhang zwischen CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004), QRI (Reiner et al., 2012) und SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006). Dazu wurden mittels Korrelationsprüfung nach Pearson oder Spearman die Abhängigkeiten der Subskalen überprüft. Die genauen Ergebnisse sind in Tabellen 10 und 11 ersichtlich. Grundsätzlich wäre davon auszugehen, dass es einen Zusammenhang zwischen den untersuchten Variablen gibt. Schließlich messen CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004), QRI (Reiner et al., 2012) und auch der SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) in diesem Fall die Beziehungsqualität, also die gleiche Variable. Geht man davon aus, dass die Probanden und Probandinnen in den expliziten Testungen wahrheitsgemäße Angaben machen, so erwartet man einen Zusammenhang zwischen expliziten Testungen und impliziter Messung der Beziehungsqualität. Die Ergebnisse allerdings zeigen, dass lediglich die Variablen *Meta Commitment* ($r=.288$) und *Meta Complementarity* ($r=.288$) einen schwachen positiven Zusammenhang zu der impliziten Variable aufweisen. Die Variablen *Depth* ($r=.197$), *Commitment* ($r=.205$), *Closeness* ($r=.188$), *Complementarity* ($r=.140$), *Meta Closeness* ($r=.110$), *Social Support* ($r=-.041$) und *Conflict* ($r=-.031$) zeigen keinen Zusammenhang zur impliziten Testung. Die Ergebnisse zeigen also nur geringe Zusammenhänge zwischen den expliziten Testungen der Beziehungsqualität und der impliziten Testung. In Kapitel „1.3 Soziale Erwünschtheit“ wird über die unbeabsichtigte Beeinflussung expliziter Testungen berichtet. Dies könnte eine mögliche Erklärung für die geringen Zusammenhänge der Variablen sein. Die Hypothese, dass explizite Erhebungen der Beziehungsqualität durch soziale Erwünschtheit beeinflusst sind und daher nur ein geringer Zusammenhang zwischen expliziter und impliziter Messung der Beziehungsqualität besteht, wurde mittels Forschungsfrage 2 untersucht.

Forschungsfrage 2 untersuchte den Einfluss der sozialen Erwünschtheit auf die Ergebnisse der CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und QRI (Reiner et al., 2012) Testungen. Auch hier wurden die Ergebnisse der Testungen mittels Korrelationsprüfung nach Pearson oder Spearman durchgeführt. Die genauen Ergebnisse sind in Tabelle 12 und Tabelle 13 dargestellt. Kurz zusammengefasst, zeigt die Variable *Selbsttäuschung* positive mittlere Zusammenhänge zu den Variablen *Depth* ($r=.308$), *Meta Commitment* ($r=.325$), *Complementarity* ($r=.386$), *Meta Closeness* ($r=.368$) und *Social Support* ($r=.396$). Zu der Variable *Commitment* ($r=.252$) zeigt sich ein schwacher positiver Zusammenhang und zu der Variable *Closeness* ($r=.496$) zeigt sich ein starker positiver Zusammenhang. Allein zu der Variable *Conflict* ($r=-$

303) zeigt sich ein mittlerer negativer Zusammenhang. Dies ist ein Ergebnis, dass durchaus zu erwarten war. Da die Variable *Conflict*, die einzige Variable ist, die einen negativen Aspekt der Beziehungsqualität untersucht, ist es nicht überraschend, dass sich hier auch ein negativer Zusammenhang zu der Selbsttäuschung zeigt. Denn von der Testperson selbst wird erwartet, dass wenig Konflikt von einer guten Beziehung zeugt. Die Hypothese, dass die expliziten Erhebungen der Beziehungsqualität möglicherweise durch soziale Erwartungen beeinflusst sind, bestätigt sich also anhand dieser Auswertung. Dass die Variable *Fremdtäuschung* nicht mit den Variablen der expliziten Testungen korreliert, lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass die Fragebögen von der Testperson am Computer ohne Mitwirken eines Interviewpartners oder einer Interviewpartnerin durchgeführt wurden. Somit kam es zu sehr wenig Fremdeinwirkung im Laufe der Testung. Dieses Ergebnis eröffnet weitere Möglichkeiten für zukünftige Forschungen. Der Einfluss der Selbsttäuschung bei expliziten Testungen zeigt, wie wichtig der Einsatz von impliziten Messverfahren sein kann, um Testfehler zu vermeiden. Außerdem unterstützt diese Tatsache die Relevanz der Verbindung expliziter Messungen mit einer Testung auf soziale Erwünschtheit.

Weiters wurde in dieser Forschung anhand von Regressionsmodellen der Unterschied zwischen der Einschätzung der Athleten und Athletinnen und jener ihrer Trainer und Trainerinnen untersucht. Mittels Korrelationsprüfung wurden dann Zusammenhänge der Dyaden bei der impliziten Testung sowie des CART-Q (Jowett & Ntoumanis, 2004) und des QRI (Reiner et al., 2012) dargestellt. Da es sich bei den Probanden und Probandinnen um Dyaden handelt, die jeweils viel Zeit miteinander verbringen und deren Beziehung auf Gegenseitigkeiten beruht, ließe sich hier erwarten, dass die Einschätzungen der Partner und Partnerinnen ähnlich sind. Dies bestätigt sich durch die Ergebnisse. Allein die Variable *Meta-Commitment* zeigt hier einen signifikanten Unterschied zwischen den Dyaden auf. Alle anderen Variablen zeigen keinen signifikanten Unterschied, das heißt dass Trainer oder Trainerinnen und Athleten und Athletinnen die Beziehung ähnlich bewerten. Je besser ein Trainer oder eine Trainerin die Beziehung zu seinem Athleten oder seiner Athletin einschätzt, desto besser bewertet auch der Partner oder die Partnerin die Beziehungsqualität. Dieses Ergebnis ist von Wert, da es zeigt, dass auch Erhebungen, die nur die Einschätzung einer Person der Dyade einbeziehen, relevante Daten für beide Personen der Dyade liefern. Ein großer Teil der hier untersuchten Dyaden kommt aus dem Mannschaftssport. Im Mannschaftssport bieten sich weniger 1:1 Situationen und eine weniger intensive Beziehung. Interessant wäre, der Vergleich zwischen Einzel- und Mannschaftssport. Hier wäre weitere Forschung notwendig. Interessant wäre auch in diesem Setting in weiterer Folge den Vergleich zwischen verschiedenen Erhebungsmethoden der Beziehungsqualität durchzuführen.

Von Interesse in dieser Studie ist auch der Zusammenhang der Messungen der Beziehungsqualität mit den Variablen des motivationalen Trainingsklimas und den Variablen des Führungsverhaltens. Hier weiß man aus bisheriger Forschung, dass es einen Zusammenhang zwischen Beziehungsqualität, motivationalem Trainingsklima und Führungsverhalten gibt. Auch in dieser Forschung wurden Hypothesen bezüglich der Abhängigkeiten von Beziehungsqualität zu Führungsverhalten und motivationalem Klima überprüft. Diese Hypothesen wurden in Fragestellung 4 behandelt. In der Auswertung dieser Forschungsfrage konnte keine Signifikanz der Modelle festgestellt werden. Hier zeigt sich eine Limitation dieser Forschung. Durch eine größere Stichprobe könnten die Voraussetzungen der linearen Regressionsprüfung möglicherweise von mehreren Variablen erfüllt werden. In dieser Studie mussten einige Modelle ausgeschlossen werden, da die Voraussetzungen, wie zum Beispiel die Normalverteilung der Variablen, nicht gegeben waren. Zu erwarten gewesen, wäre eine Abhängigkeit der impliziten sowie auch der expliziten Variablen der Beziehungsqualität zu jenen des Führungsverhaltens oder des motivationalen Klimas. Würde die implizit gemessene Beziehungsqualität ebenso Abhängigkeiten wie die explizit gemessene Beziehungsqualität zeigen, könnte man darauf schließen, dass die Qualität der Beziehung von allen 3 gemessenen Einflussfaktoren abhängt und diese auch ein einem Zusammenhang zueinanderstehen. Bisher wurde lediglich der Zusammenhang der expliziten Messverfahren untersucht. Ein Vergleich mit einem impliziten Messverfahren wäre sehr spannend. Leider konnte hier kein Vergleich zwischen den Abhängigkeiten der impliziten und jenen der expliziten Messung der Beziehung dargestellt werden, da die expliziten Modelle nicht durchgeführt werden konnten.

4.2 Kritische Reflexion

Die Datenerhebung wurde nach Terminvereinbarung einzeln oder mit den Dyaden- Paaren durchgeführt. Dadurch waren die Voraussetzungen nicht für alle Testpersonen gleich. Bei manchen Dyaden befanden sich Trainer oder Trainerin und Sportler oder Sportlerin im gleichen Raum, bei manchen wurden die Paare an unterschiedlichen Tagen getestet. Dadurch können Störeffekte entstehen. Zum Beispiel wurden bei manchen Testungen während des SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006), oder auch während der expliziten Testungen, kurze Gespräche zwischen den Dyaden geführt. Handelte es sich dabei um relevante Fragen zur Testung, wurden diese von der Testleitung erläutert. Handelte es sich dabei allerdings um Austausch zwischen Trainer oder Trainerin und Athlet oder Athletin, wurde von der Testleitung der Hinweis auf selbständige Durchführung der Fragebögen gegeben. Da allein die Anwesenheit anderer Personen Einfluss auf Antworttendenzen haben kann (Bogner & Landrock, 2015), wäre dies ein Faktor, der in zukünftigen Untersuchungen standardisiert werden sollte. Aufgrund dieser Untersuchung aber, wäre es sinnvoll, weitere Forschung zum Thema soziale

Erwünschtheit, in Zusammenhang mit expliziten und impliziten Forschungsmethoden im Sport durchzuführen.

Während der Testung wurde von keinem Probanden und keiner Probandin abgebrochen. Daher konnten bei den expliziten Testungen alle befragten Teilnehmer und Teilnehmerinnen in die Auswertung miteinbezogen werden. Bei der Datensicherung der durchgeführten SC-IAT (Karpinski & Steinman, 2006) kam es zu mehreren Datenverlusten, was dazu führte, dass von manchen Dyaden zwar explizite Testungen, aber keine impliziten Tests vorhanden waren. Bezüglich der impliziten Testung ist die Stichprobe ($n=64$) wesentlich geringer als jene der expliziten Testungen ($n=80$).

Ein weiterer limitierender Faktor dieser Studie findet sich in der Auswahl der Stichprobe. Dabei wurde kein Augenmerk auf die Geschlechterverteilung gelegt. Smith et al. (2005) und auch Chelladurai (2007) nehmen an, dass Frauen, die Feedback oder Anweisungen ihrer Trainer oder Trainerinnen anders auffassen als Männer. Das würde bedeuten, dass für Frauen nicht die gleiche Führung ideal ist wie für Männer. In zukünftigen Forschungen wäre es interessant, den Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Beziehungsqualität von Frauen und Männern zu erheben. Ein weiterer Punkt, der sicherlich spannend ist, ist der Unterschied zwischen der Beziehungsqualität weiblicher Dyaden im Vergleich zu männlichen Dyaden.

Die Stichprobe bezieht aber nicht nur männliche sowie auch weibliche Probanden und Probandinnen ein, sondern unterscheidet auch nicht zwischen Team- und Einzelsport. Für zukünftige Forschungen ist auch hier Raum für Unterscheidungen. Die Unterschiede in Motivationsklima und Führungsverhalten des Trainers oder der Trainerin im Einzelsport verglichen mit dem Mannschaftssport könnte weitere Unterschiede aufdecken, die es zu untersuchen gilt.

Literaturverzeichnis

- Adie, J. W., & Jowett, S. (2010). Meta- Perceptions of the Coach- Athlete Relationship, Achievement Goals, and Intrinsic Motivation Among Sport Participants. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(11), S. 2750-2773.
- Alfermann, D. (2008). Karrierebeendigung im Sport. In J. Beckmann, & M. Kellmann, *Enzyklopädie der Psychologie, Serie V: Sportpsychologie* (Bd. 2, S. 499-541). Göttingen: Hogrefe.
- Alfermann, D., & Stoll, O. (2012). *Sportpsychologie: Ein Lehrbuch in 12 Lektionen* (Bd. 4). Aachen: Meyer & Meyer Verlag.
- Alfermann, D., Lee, M., & Wuerth, S. (2005). Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes' Skill Development. *Athletic Insight*, 7(2), S. 14-36.
- Balaguer, I., Duda, J., & Atienza, F. (2002). Situational and dispositional goals as predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. *Psychology of Sport and Exercise*, S. 293-308. doi:10.1016/S1469-0292(01)00025-5
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(2), S. 215-233. doi:10.1080/17509840903235330
- Bogner, K., & Landrock, U. (2015). Antworttendenzen. *GESIS- Leibnitz- Institut für Sozialwissenschaften* (GESIS Survey Guidelines). doi:10.15465/gesis-sg_016
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6. Ausg.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag Heidelberg.
- Brownstein, M., Madva, A., & Gawronski, B. (2019). What do implicit measures measure? *WIREs Cognitive Science*. doi:https://doi.org/10.1002/wcs.1501
- Calvo, C., & Topa, G. (2019). Leadership and Motivational Climate: The Relationship with Objectives, Commitment, and Satisfaction in Base Soccer Players. *Behavioral Sciences*, 9(3), S. 29-39. doi:10.3390/bs9030029
- Chelladurai, P. (1990). Coach leadership: a review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, S. 328-354.

- Chelladurai, P. (2007). Leadership in Sports. In G. Tenenbaum, & R. C. Eklund, *Handbook of Sport Psychology* (S. 113- 135). John Wiley & Sons, Inc.
- Cummins, P., O'Boyle, I., & Cassidy, T. (2018). *Leadership in Sports Coaching*. New York: Routledge.
- Davis, L., & Jowett, S. (2014). Coach- Athlete attachment and the quality of the coach athlete relationship: Implications for athlete's well being. *Journal of Sports Scienc*, 32(15), S. 1454-1464.
- Davis, L., Appleby, R., Davis, P., Wetherell, M., & Gustafsson, H. (2018). The role of coach-athlete relationship quality in team sport athletes' psychophysiological exhaustion: implications for physical and cognitive performance. *Journal of Sports Science*, 36(17), S. 1985-1992. Von <https://doi.org/10.1080/02640414.2018.1429176> abgerufen
- Duda, J. L., & Hall, H. (2001). Achievement goal theory in sport: Recent extensions and future directions. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle, *Handbook of Sport Psychology* (2. Ausg., S. 417-443). New York, Wiley.
- Duda, J., & Balaguer, I. (2007). The coach created motivational climate. In *Social Psychology in Sport* (S. 117-130). Human Kinetics.
- Faure, R., Righetti, F., Seibel, M., & Hofmann, W. (2018). Speech Is Silver, Nonverbal Behavior Is Gold: How Implicit Partner Evaluations Affect Dyadic Interactions in Close Relationships. *Psychological Science*, 11, S. 1731–1741. doi:10.1177/0956797618785899
- Fazio, R., & Olson, M. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54, S. 297-327.
- Felton, L., & Jowett, S. (2012). The mediating role of social environmental factors in the associations between attachment styles and basic needs satisfaction. *Journal of Sports Sciences*, 6, S. 618-628. doi:10.1080/02640414.2012.744078
- Fry, M., Duda, J., & Chi, L. (1993). The Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire: Construct and Predictive Validaty. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, S. 172-183. doi:10.1123/jsep.15.2.172
- Greenwald, A. D., & Farnham, S. D. (2000). Using the Implicit Association Test to Measure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), S. 1022-1038.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, S. 4-27.

- Greenwald, A. G., McGhee, D., & Schwartz, J. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, S. 1464-1480.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), S. 197-216. doi:10.1037/0022-3514.85.2.197
- Greenwald, A., & Banaji, M. (2017). The implicit revolution: Reconceiving the Relation Between Conscious and Unconscious. *American Psychologist*, 72(9), S. 861-871.
- Hahn, A., & Gawronski, B. (2017). Implicit Social Cognition. In J. Wixted, *The Steven's handbook of experimental psychology and cognitive neuroscience* (Bd. 4, S. 395-427). New York: Wiley.
- Hampson, R., & Jowett, S. (2014). Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 24, S. 454-460. doi:http://dx.doi.org/10.1111/j.1600-0838.2012.01527.x
- Harris, B., & Smith, M. L. (2010). The Influence of Motivational Climate and Goal Orientation on Burnout. In R. Schinke, & R. Richards, *Introduction to Sport Psychology: Training, Competition and Coping* (S. 63-79). Hauppauge, N.Y: Nova Science Publishers.
- Harwood, C. G., & Thrower, S. N. (2020). Motivational climate in youth sport groups. In *The Power of Groups in Youth Sport* (S. 145-163). Amsterdam: Elsevier. doi:10.1016/B978-0-12-816336-8.00009-3
- Hauer, M. (03. 05 2019). sport.orf.at. Abgerufen am 11. 05 2021 von <https://sport.orf.at/stories/3048266/>
- Jowett, S. (2007). Interdependence Analysis and the 3+1Cs in the Coach-Athlete Relationship. In S. In Jowett, & D. Lavalley , *Social psychology in sport* (S. 63-77). Champaign: Human Kinetics.
- Jowett, S. (2012). The coach- athlete relationship. *The Sport and Exercise Scientist*, 33, S. 16.
- Jowett, S., & Calum, A. (2019). Effective Coaching: The Links between Coach Leadership and Coach- Athlete Relationship - From Theory to Research to Practice. *APA Handbook of Sport and Exercise Psychology*, S. 419-450. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0000123-022

- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists` perspective of the athlete- coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(4), S. 313-331.
doi:[https://doi.org/10.1016/S1469-0292\(02\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00011-0)
- Jowett, S., & Nezlek, B. (2011). Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach- athlete dyads. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29(3), S. 287-301. doi:10.1177/0265407511420980
- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). The Coach- Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 14, S. 245-257. doi:10.1046/j.1600-0838.2003.00338.x
- Jowett, S., Nicolas, M., & Yang, S. (2017). Unravelling the Links between Coach Behaviours and Coach- Athlete Relationships. *European Journal of Sports & Exercise Science*, 5(3), S. 10-19. Von <https://www.scholarsresearchlibrary.com/articles/unravelling-the-links-between-coach-behaviours.pdf> abgerufen
- Karpinski, A., & Steinman, R. B. (2006). The Single Category Implicit Association Test as a Measure of Implicit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), S. 16-32.
- Keegan, R. J., Harwood, C. G., Spray, C. M., & Lavallee, D. (2014). A qualitative investigation of the motivational climate in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 15, S. 97-107. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2013.10.006>
- Keegan, R. J., Spray, C. M., & Harwood, C. (2011). From `motivational climate` to `motivational atmosphere`: A review of research examining the social and environmental influences on athlete motivation in sport. In B. D. Geranto, *Sport psychology* (S. 1-55). Hauppenege, New York: Nova Science Publications.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Cook, W. L. (2006). *Dyadic Data Analysis*. New York: Guilford.
- Lafrenière, M. A., 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, S. 144-152.
- Ledermann, T. (2007). *Methoden zur Analyse von Zusammenhängen bei dyadischen Daten und deren Anwendung in der Paarforschung*. Freiburg: Philosophischen Fakultät der Universität.
- Linde, K. F., Preis, F., Pfeffer, I., & Alfermann, D. (2013). Validierung der deutschsprachigen Version der Leadership Scale for Sports. *Zeitschrift für Sportpsychologie*, 20(4), S. 125-136.

- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach- athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sport Science*, 21(11), S. 883-904.
doi:10.1080/0264041031000140374
- Musch, J., Brockhaus, R., & Bröder, A. (2002). Ein Inventar zur Erfassung von zwei Faktoren sozialer Erwünschtheit. *Diagnostica*, 48(3), S. 121-129. doi:10.1026//0012-1924.48.3.121
- Ntoumanis, N., & Vazou, S. (2005). Peer motivational climate in youth sport: measurement development and validation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 27, S. 432-455.
- Ntoumanis, N., Duda, J. L., & Vazou, S. (2007). Peer- Created Motivational Climate Achievement Goal Theory and Motivational Climate. In *Social Psychology in Sport* (S. 145-156). Human Kinetics. doi:DOI: 10.5040/9781492595878.ch-011
- Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. (2008). The Psychological Interface Between the Coach-Created Motivational Climate and the Coach-Athlete Relationship in Team Sports. *The Sport Psychologist*, 22, S. 423-438.
- Paulhus, D. (1984). Two-Component Models of Socially Desirable Responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), S. 598-609.
- Pierce, G. R., Sarason, G. I., & Sarason, B. R. (1991). General and Relationship-Based Perceptions of Social Support: Are Two Constructs Better Than One? *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(6), S. 1028-1039. Von <https://oae-ovid-com.uac-access.univie.ac.at/article/00005205-199112000-00016/HTML> abgerufen
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2004). The Motivational Climate, Perceived Ability and Athletes' Psychological and Physical Well- Being. *The Sport Psychologist*, 18, S. 237-251.
doi:10.1123/tsp.18.3.237
- Reiner, I., Beutel, M., Skaletz, C., Brähler, E., & Stöbel- Richter, Y. (2012). Validating the German Version of the Quality of Relationship Inventory: Confirming the Three-Factor Structure and Report of Psychometric Properties. *PLoS one*, 7(5). doi:10.1371/journal.pone.0037380
- Schuster, M. (2011). Einfluss des motivationalen Trainingsklimas auf die exzessive Verausgabungsbereitschaft und dem damit verbundenen Verletzungsrisiko. Wien: Universität Wien.
- Seifritz, J., Duda, J., & Chi, L. (1992). The Relationship of Perceived Motivational Climate to Intrinsic Motivation and Beliefs About Success in Basketball. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14(4), S. 375-391.

- Shields, D., Gardner, D., Bredemeier, B., & Bostrom, A. (1995). Leadership, Cohesion, and Team Norms Regarding Cheating and Aggression. *Sociology of Sport Journal*, 12, S. 324-336.
- Smith, S. L., Fry, M. D., Ethington, C. A., & Li, Y. (2005). The Effect of Female Athlete's Perception of The Coaches' Behaviors on Their Perceptions of the Motivational Climate. *Journal of Applied Sport Psychology*, S. 170-177. doi:10.1080/10413200590932470
- Spreitzer, E. (1990). The Pursuit of Sporting Excellence: A Study of Sport's Highest Achievers. *Sociology of Sport Journal*, 7(1), S. 87-88. doi:10.1123/ssj.7.1.87
- Trail, G. T. (2004). Leadership, cohesion, and outcomes in scholastic sports. *International Journal of Sport Management*, 5(2), S. 111-132.
- Vallerand, R. J. (2012). From Motivation to Passion: In Search of the Motivational Processes Involved in a Meaningful Life. *Canadian Psychology*, 53(1), S. 42-45. doi:10.1037/a0026377
- Vella, S. A., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2013). The relationship between coach leadership, the coach – athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18(5), S. 549 - 561. doi:https://doi.org/10.1080/17408989.2012.726976
- Vella, S. A., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2013). The relationship between coach leadership, the coach–athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18(5), S. 549-561. doi:10.1080/17408989.2012.726976
- Wagner, P., Wegner, M., & Pfeffer, I. (2020). Sportpsychologie. In M. Fahrner, & V. Burk, *Sportwissenschaft* (2. überarb. U. Erw. Aufl. Ausg., S. 106-127). München: UVK Verlag.
- White, S. A. (1996). Goal orientation and perceptions of the motivational climate initiated by parents. *Pediatric Exercise Science*, 8, S. 122-129.
- Winkler, N., Kroh, M., & Spiess, M. (2006). Entwicklung einer deutschen Kurzskala zur zweidimensionalen Messung von sozialer Erwünschtheit. *DIW Discussion Papers*, 579. Von <https://www.econstor.eu/handle/10419/18472> abgerufen
- Würth, S., Saborowski, C., & Alfermann, D. (1999). Trainingsklima und Führungsverhalten aus der Sicht jugendlicher Athleten und deren Trainer. Schorndorf: Hofmann.

Yang, S. X., Jowett, S., & Chan, D. K. (2015). Effects of big-five personality traits on the quality of relationship and satisfaction in Chinese coach–athlete dyads. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 25, S. 568-580. doi:10.1111/sms.12329

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Ablauf IAT vs. SC-IAT (eigene Darstellung nach Karpinski & Steinman, 2006, S. 17).....	37
Tabelle 2. Deskriptive Statistik Demographische Daten (Quelle: eigene Darstellung)	39
Tabelle 3. Deskriptive Statistik expliziter Testungen (Quelle: eigene Darstellung)	42
Tabelle 4. Gütekriterien (Quelle: eigene Darstellung)	48
Tabelle 5. Beispiel dyadische Datenstruktur (Quelle: eigene Darstellung)	49
Tabelle 6. Normalverteilungsprüfung CART-Q und QRI (Quelle: eigene Darstellung)	50
Tabelle 7. Normalverteilungsprüfung soziale Erwünschtheit (Quelle: eigene Darstellung) ...	51
Tabelle 8. Normalverteilungsprüfung Trainer/ Trainerin und Sportler/Sportlerin (Quelle: eigene Darstellung)	52
Tabelle 9. Interpretation des Korrelationskoeffizienten (Quelle: eigene Darstellung).....	55
Tabelle 10. Korrelation nach Pearson SC-IAT, CART-Q und QRI (Quelle: eigene Darstellung).....	56
Tabelle 11. Korrelation nach Spearman SC-IAT, CART-Q und QRI (Quelle: eigene Darstellung).....	57
Tabelle 12. Soziale Erwünschtheit Korrelationsprüfung der normalverteilten Variablen (Quelle: eigene Darstellung)	58
Tabelle 13. Soziale Erwünschtheit Korrelationsprüfung der nicht normalverteilten Variablen (Quelle: eigene Darstellung).....	59
Tabelle 14 Partielle Korrelation.....	61
Tabelle. 55: Unterschiedsprüfung Dyaden mittels T-Test für abhängige Stichproben	63
Tabelle 16. Wilcoxon Test zur Prüfung auf Unterschiede	63
Tabelle 17: Korrelation CART-Q, motivationales Trainingsklima und Führungsverhalten.....	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Das Multidimensionale Modell des Führungsverhaltens (Wagner, Wegner & Pfeffer, 2020, S. 119)	21
Abbildung 2. Geschlechterverteilung Athleten und Athletinnen (Quelle: eigene Darstellung).....	38
Abbildung 3. Geschlechterverteilung Trainer und Trainerinnen (Quelle: eigene Darstellung).....	39
Abbildung 4. Aktuelles Leistungslevel (Quelle: eigene Darstellung)	40

Eidesstattliche Erklärung

„Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst habe und nur die ausgewiesenen Hilfsmittel verwendet habe. Diese Arbeit wurde weder an einer anderen Stelle eingereicht (z. B. für andere Lehrveranstaltungen) noch von anderen Personen (z. B. Arbeiten von anderen Personen aus dem Internet) vorgelegt.“

Wien, Februar 2022

Lackinger Katharina