Universität Vechta
University of Vechta

Diagnostik und Förderung von Vertrauen innerhalb von Sportmannschaften

eine Mixed-Methods-Studie aus differentiell-psychologischer Perspektive

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades
einer Doktorin der Philosophie (Dr.in phil.)
im Fach Psychologie

vorgelegt von
Christina Plath, M.Sc. Psychologie

Erstgutachter: Prof. Dr. Martin K.W. Schweer

Zweitgutachterin: Prof.in Dr.in Barbara Thies

Danksagung

Mein Dank gilt an erster Stelle meinem Doktorvater Prof. Dr. Martin K.W. Schweer. Durch ihn habe ich die einmalige Gelegenheit erhalten, vertiefte Einblicke in die Welt der Wissenschaft und des akademischen Systems zu sammeln, erste Schritte in der Scientific Community zu gehen und insbesondere vielfältige Einblicke in das Phänomen des Vertrauens zu erlangen und von seiner diesbezüglichen Expertise profitieren zu dürfen. Dabei hat Herr Schweer es mir ermöglicht, meine eigenen inhaltlichen Interessen mit ebenjenem spannenden Forschungsfeld zu verknüpfen sowie mir bei der inhaltlichen wie auch methodischen Konkretisierung ausreichenden Freiraum zu lassen, während er mir gleichzeitig stets äußerst gewinnbringendes und wertvolles Feedback zuteil werden ließ. Herzlichen Dank dafür!

Des Weiteren möchte ich Prof.in Dr.in Petra Wolters, Prof.in Dr.in Nina Oelkers und Prof. Dr. Daniel Scholl für Ihre Bereitschaft danken, sich als Mitglieder der Promotionskommission zur Verfügung zu stellen.

Dem Deutschen Volleyballverband, der Deutschen Volleyballjugend sowie den vielen Vereinen, Vereinsmitgliedern und Funktionsträger*innen innerhalb des Volleyballs in Deutschland gilt ebenso mein herzlicher Dank, die diese Arbeit erst möglich gemacht haben. Besonders hervorheben möchte ich dabei meine Interviewpartner*innen, die mir tiefe Einblicke in ihre Perspektiven auf Vertrauen gewährt haben sowie dem BTS Neustadt, dem TV Baden, dem Erfurter VC und dem SC Weyhe, die diese Arbeit als vereinssportliche Basis nachhaltig beeinflusst haben.

Großer Dank gilt auch meinen Unterstützer*innen und Mitstreiter*innen im selbst organisierten Promotionskolloquium an der Universität Vechta, insbesondere Laura Naegele und Sophie Weingraber. Ohne euch und den fachlichen wie auch zwischenmenschlichen Austausch sowie das gegenseitige Empowerment gäbe es diese Arbeit nicht. The common path has only just begun!

Darüber hinaus gilt mein ganz besonderer Dank meinen Verbündeten Regina, Julia, Beate und Benny im vechtaerfahrenen Essenskollektiv. Wer behauptet, Freundschaft und Arbeit wären Gegensätze, wird durch euch eines Besseren belehrt, danke!

Ebenso gilt mein Dank meinen tollen Arbeitskolleginnen Dr.in Tanja Meyer, Kerstin Abeln und Marie-Kathrin Drauschke in der Zentralen Einrichtung „Gleichstellung und Diversität“. Gemeinsam Veränderungen anzustoßen mit dem Ziel, die Universität für ALLE zu einem chancengerechteren Ort zu machen und füreinander da zu sein, hat entscheidend zur Fertigstellung dieser Arbeit beigetragen. Ebenso danke ich meinen Mitstreiterinnen im Planungszirkel der interdisziplinären Summerschool Geschlechterforschung, meinen Kolleg*innen in der Promovierendenvertretung und meinen ehemaligen Kolleg*innen Christian V., Christian H., Anne V., Philipp Z., Simon K. sowie den versierten Unterstützerinnen in H208 für die tolle Zusammenarbeit.

Bei Jasmin Döhling-Wölm möchte ich mich ebenfalls gesondert bedanken. Danke für deinen analytischen und scharfsinnigen Blick für das universitäre und akademische Sys-

tem, die Unterstützung dabei, meine vorurteilsbehaftete Einstellung gegenüber Netzwerken ins Gegenteil zu verkehren und insbesondere für deine Freundschaft und unsere gemeinsamen Projekte.

Meinen Besten aus Nord, Süd, Ost und West, Regina, Beate, Julia, Christine, Carla, Damiana, Verena, Laura, Linda und Laura, um nur einige zu nennen: dankeschön!

Meiner Familie gebührt ebenso besonderer Dank: meinen Eltern Martina Plath und Claus Plath-Hofmeier, meinem Bruder Nils Plath, den Partner*innen meiner Eltern Pamela Hofmeier und Arnold Reit, meinen Schwiegereltern Ursula Pfingsten-Müller und Peter Müller, meiner Schwägerin Jana Pünter sowie meinen weiteren Verwandten, insbesondere Jannik Rösner und Petra Heine. Danke dafür, dass ihr mich die vielen Jahre, in der die Dissertation meine ständige Begleiterin war, unterstützt, ausgehalten, gefeiert habt und für mich da wart. Peter, dir vielen Dank außerdem dafür, dass du der beste Schwiegervater-Lektor bist, den ich mir vorstellen kann.

Zuletzt möchte ich dem besonderen Menschen und besten Partner on Planet und in meinem Leben danken, ohne den diese Arbeit nicht existieren würde und ich nicht da wäre, wo ich jetzt bin. Du hast mich so viele Jahre begleitet, unterstützt, standest mir mit deinen fachlichen und sozialen Kompetenzen immer zu Seite und hast mich – auch häufig trotz dieser Arbeit – immer wissen lassen, dass du mich liebst. Benny, danke dass du mein bester Freund und Partner bist, immer zu mir hältst und insbesondere auch dann an mich glaubst, wenn ich es selbst nicht tue.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT ... **13**
EINFÜHRUNG ... **14**
THEORETISCHER TEIL ... **17**
KAPITEL I: DAS KONSTRUKT „VERTRAUEN“: DEFINITIONEN, PARADGIMEN UND (INTER-)DISZIPLINÄRE ZUGÄNGE ... **18**
1. DEFINITORISCHER ÜBERBLICK ... **18**
2. PARADIGMATISCHER ÜBERBLICK ... **22**
2.1 VERHALTENSORIENTIERTE ANSÄTZE INNERHALB DER VERTRAUENSFORSCHUNG ... 22
2.2 PERSONALE ANSÄTZE INNERHALB DER VERTRAUENSFORSCHUNG ... 24
2.3 INTERAKTIONISTISCHE ANSÄTZE INNERHALB DER VERTRAUENSFORSCHUNG ... 26
3. FUNKTIONEN UND MERKMALE VON VERTRAUEN(-SBEZIEHUNGEN) ... **28**
4. STADIEN UND EBENEN VON VERTRAUEN(-SBEZIEHUNGEN) ... **30**
5. WIRKMECHANISMEN UND KORRELATE VON VERTRAUEN ... **32**
6. DIE DIFFERENTIELLE VERTRAUENS- UND MISSTRAUENSTHEORIE ALS THEORETISCH-KONZEPTIONELLE GRUNDLAGE ... **38**
KAPITEL II: DER KONTEXT „SPORT“ ALS RELEVANTES FELD DER VERTRAUENSFORSCHUNG ... **46**
1. SOZIALE INTERAKTIONEN UND BEZIEHUNGEN IM KONTEXT „SPORT“ ... **46**
1.1 DIE TRAINER_IN-ATHLET_IN-BEZIEHUNG ... 47
1.2 SPORTMANNSCHAFTEN ALS KONTEXTSPEZIFISCHE SOZIALE KOLLEKTIVE INTERAKTIONSFORM ... 49
2. VERTRAUENSBEZIEHUNGEN IM KONTEXT SPORT ... **54**
2.1 THEORETISCHE ANSÄTZE ... 54
2.2 EMPIRISCHE ERGEBNISSE ... 60
3. VERTRAUEN INNERHALB VON VOLLEYBALLMANNSCHAFTEN ALS KONTEXTSPEZIFISCHER FORSCHUNGSGEGENSTAND ... **61**
3.1 SPORTARTSPEZIFISCHE ERLÄUTERUNGEN ... 61
3.2 WIRKMECHANISMEN UND KORRELATE VON VERTRAUEN INNERHALB VON VOLLEYBALLMANNSCHAFTEN ... 64
3.2.1 Positionsspezifische Vertrauensmerkmale im Volleyballsport ... *67*
3.2.2 Kontextspezifische vertrauensrelevante personale Merkmale innerhalb der T-A-Beziehung ... *70*
3.2.3 Kontextspezifische vertrauensrelevante personale Merkmale innerhalb der A-A-Beziehung ... *73*
3.2.4 Kontextspezifische vertrauensrelevante Merkmale innerhalb von Volleyballmannschaften ... *74*
3.2.5 Kontextspezifische vertrauensrelevante situationale Merkmale ... *76*
3.2.6 Kontextspezifische Korrelate von Vertrauen ... *78*
KAPITEL III: KONTEXTSPEZIFISCHER ANALYSERAHMEN, DESIDERATE UND FORSCHUNGSDESIGN DER MIXED-METHODS-STUDIE ... **81**
1. ABLEITUNG EINES ANALYSERAHMENS ZUR ERFASSUNG KONTEXTSPEZIFISCHEN VERTRAUENS AUS DIFFERENTIELL-PSYCHOLOGISCHER PERSPEKTIVE ... **81**
2. FORSCHUNGSDESIGN UND VERWENDETE KONSTRUKTE ... **87**
EMPIRISCHER TEIL ... **90**
KAPITEL IV: DIE QUALITATIVE STUDIE ... **91**
1. ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN ... **91**

2. FORSCHUNGSDESIGN 92
2.1 BESCHREIBUNG UND AKQUISE DER STICHPROBE 92
2.2 BESCHREIBUNG DER DATENERHEBUNGSMETHODE 93
2.3 BESCHREIBUNG DER DATENAUSWERTUNGSMETHODE 94
3. DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE 96
3.1 BILDUNG EMPIRISCH BEGRÜNDETER TYPEN (1. HAUPTZIEL) 96
3.1.1 Schritt 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen 96
3.1.2 Schritt 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten 103
3.1.3 Schritt 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge 106
3.1.4 Schritt 4: Charakterisierung der gebildeten Typen 131
3.2 ABLEITUNG ZENTRALER VERTRAUENSRELEVANTER KONTEXTSPEZIFISCHER KOMPONENTEN AUF INDIVIDUELLER EBENE (2. HAUPTZIEL) 140
KAPITEL V: DIE QUANTITATIVE STUDIE 149
1. ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN 149
2. FORSCHUNGSDESIGN 150
2.1 BESCHREIBUNG UND AKQUISE DER STICHPROBE 150
2.2 BESCHREIBUNG DER DATENERHEBUNGSMETHODE 152
2.3 BESCHREIBUNG DER DATENAUSWERTUNGSMETHODEN 156
3. DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE 159
3.1 ERGEBNISSE DES PRE-TESTS (1. HAUPTZIEL) 159
3.1.1. Evaluation des Erhebungsinstruments auf Itemebene 159
3.1.2 Evaluation des Erhebungsinstruments auf Skalenebene 163
3.2 ERGEBNISSE DER HAUPTERHEBUNG 166
3.2.1 Beschreibung des Antwortverhaltens (2. Hauptziel) 166
3.2.3 faktoranalytische Untersuchung (3. Hauptziel) 171
3.2.4 Clusteranalyse (4. Hauptziel) 178
KAPITEL VI: ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE 203
1. ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN 203
2. DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE 203
2.1 INTEGRATION DER ERGEBNISSE IM ZUGE DER FRAGEBOGENENTWICKLUNG 204
2.2 INTEGRATION DER ERGEBNISSE IM ZUGE DER IDENTIFIKATION SYSTEMATISCHER GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE IM SUBJEKTIVEN ERLEBEN KONTEXTSPEZIFISCHEN VERTRAUENS 216
KAPITEL VII: ERGEBNISDISKUSSION UND AUSBLICK 231
1. DISKUSSION DER ERGEBNISSE 231
1.1 IDENTIFIKATION UND ANALYSE VERTRAUENSRELEVANTER MERKMALE IM KONTEXT DES VOLLEYBALLSPORTS 231
1.2 UNTERSUCHUNG SYSTEMATISCHER GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE KONTEXTSPEZIFISCHER VERTRAUENSMERKMALE 235
1.3 UNTERSUCHUNG DER INTEGRIER- UND GENERALISIERBARKEIT DER ERGEBNISSE 241
2. LIMITATIONEN UND DESIDERATA 246
3. PRAXISTRANSFER 250
LITERATUR 255
ANHANG 282
EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG 372
ERKLÄRUNG ÜBER ANDERWEITIGE VERÖFFENTLICHUNG DER DISSERTATION 373
LEBENSLAUF 374
WISSENSCHAFTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN 375

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Entwicklungsverlauf positiver T-A-Beziehungen 48

Abb. 2: Vereinfachte Darstellung der zu differenzierenden Ebenen sozialer Interaktionen und Beziehungen in Sportmannschaften 51

Abb. 3: Wechselspiel der potenziell vertrauensrelevanten personalen, situationalen sowie intramannschaftliche Faktoren im Rahmen der Vertrauensgenese auf individueller und kollektiver Ebene im Kontext des Volleyballsports 83

Abb. 4: Differentiell-psychologischer Analyserahmen zur kontextspezifischen Vertrauensgenese in Volleyballmannschaften 85

Abb. 5: Forschungsdesign der empirischen Studien 87

Abb. 6: Ermittlung der psychologischen Cluster des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften 179

Abb. 7: Verteilung der vier Cluster über die drei Erhebungszeitpunkte 193

Abb. 8: zentrale Charakteristika der vier qualitativ als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen des subjektiven Erlebens von Vertrauen innerhalb des Volleyballsports 236

Abb. 9: Skalenverhältnis und deren Gewichtung innerhalb der vier differenten psychologischen Cluster kontextspezifischen Vertrauens innerhalb des Volleyballsports 239

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Definitionen von Vertrauen 19

Tab. 2: Darstellung der charakterisierenden Aspekte des Mannschaftsbegriffs 50

Tab. 3: Transferierung der Faktoren wahrgenommener Vertrauenswürdigkeit des integrativen Modells auf den sportlichen Kontext 56

Tab. 4: Positionen und deren Charakteristika innerhalb der Mannschaftssportart Volleyball 62

Tab. 5: Implizite Vertrauenstheorien und erlebtes Vertrauen in Bezug auf vertrauensrelevante Beziehungskonstellationen innerhalb von Volleyballmannschaften 66

Tab. 6: Beschreibung der verwendeten Konstrukte 88

Tab. 7: Beschreibung der Stichprobe der qualitativen Studie 93

Tab. 8: Kriterien des verwendeten Expert_innenbegriffs 94

Tab. 9: Darstellung des Merkmalraums „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen“ 97

Tab. 10: Darstellung des Merkmalraums „wahrgenommene Auswirkungen und Effekte vorhandenen Vertrauens“ 99

Tab. 11: Darstellung des Merkmalraums „wahrgenommene Auswirkungen und Effekte fehlenden Vertrauens“ 100

Tab. 12: Darstellung des Merkmalraums „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“ 102

Tab. 13: Erste Zuordnung der Fälle im vierdimensionalen Merkmalsraum „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens – wahrgenommene Auswirkungen fehlenden Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“ 105

Tab. 14: Finale Zuordnung der Fälle im Merkmalsraum „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen und fehlendes Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“ 106

Tab. 15: Kategorien der als zentral wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung in Volleyballmannschaften sowie deren Konkretisierung 140

Tab. 16: Kategorien der als zentral wahrgenommenen Auswirkungen vorhandenen Vertrauens in Volleyballmannschaften sowie deren Konkretisierung 144

Tab. 17: Als vertrauensrelevant wahrgenommene Situationen im Kontext des Volleyballsports 147

Tab. 18: Beschreibung der Stichprobe der Pre-Testung 151

Tab. 19: Beschreibung der Stichproben der Haupterhebung 152

Tab. 20: Skalierung der Konstrukte im Fragebogen 153

Tab. 21: Ursprüngliche Konstrukte und Items der quantitativen Erhebung 154

Tab. 22: Itemanalyse des Konstrukts „Antezedenten - Vertrauen“ 160

Tab. 23: Itemanalyse des Konstrukts „Auswirkungen - Vertrauen“ 161
Tab. 24: Itemanalyse des Konstrukts „situationale Faktoren - Vertrauen“ 163
Tab. 25: Cronbachs Alpha für die Skala „Antezedenten - Vertrauen“ 164
Tab. 26: Cronbachs Alpha für die Skala „Auswirkungen - Vertrauen“ 164
Tab. 27: Cronbachs Alpha für die Skala „situationale Faktoren - Vertrauen“ 164
Tab. 28: Antwortverhalten „Antezedenten - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 167
Tab. 29: Antwortverhalten „Auswirkungen – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 169
Tab. 30: Antwortverhalten „situationale Faktoren - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 170
Tab. 31: Faktorenmatrix der Items der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten 173
Tab. 32: Faktorenmatrix der Items der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten 174
Tab. 33: Kommunalitätswerte für die extrahierten Items mit Einfachstruktur der Skala „Auswirkungen - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 175
Tab. 34: Kommunalitätswerte für die extrahierten Items mit Einfachstruktur der Skala „situationale Faktoren - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 176
Tab. 35: Interne Konsistenz und deskriptive Kennwerte der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten 177
Tab. 36: Interne Konsistenz und deskriptive Kennwerte der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten 177
Tab. 37: Zusammenfassung der Fallverarbeitung im Rahmen der Identifikation möglicher Ausreißer 180
Tab. 38: Zusammenfassung der Fallverarbeitung im Rahmen der Durchführung der Clusteranalyse 181
Tab. 39: Gegenüberstellung der Clusterlösungen zu t1 182
Tab. 40: Gegenüberstellung der Clusterlösungen zu t2 183
Tab. 41: Gegenüberstellung der Clusterlösungen zu t3 183
Tab. 42: F-Werte der Cluster zu allen Erhebungszeitpunkten 184
Tab. 43: Vergleich der Clustermittelwerte der AMMI- und RSIT-Skala zu allen Erhebungszeitpunkten 185
Tab. 44: T-Werte der Cluster zu allen Erhebungszeitpunkten 185
Tab. 45: Deskriptive Auswertung des ersten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen 187
Tab. 46: Deskriptive Auswertung des zweiten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen 188
Tab. 47: Deskriptive Auswertung des dritten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen 189
Tab. 48: Deskriptive Auswertung des vierten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen 190

Tab. 49: Vergleich der Cluster bzgl. der subjektiven Relevanz wahrgenommener Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung zu t1 195

Tab. 50: Vergleich der Cluster bzgl. der subjektiven Relevanz wahrgenommener Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung zu t2 196

Tab. 51: Vergleich der Cluster bzgl. der subjektiven Relevanz wahrgenommener Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung zu t3 197

Tab. 52: Zusammenhänge zwischen Antezedenten und Clusterzugehörigkeit zu allen Erhebungszeitpunkten 200

Tab. 53: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge der Fragebogenentwicklung für das Konstrukt „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“ 205

Tab. 54: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge der Fragebogenentwicklung für das Konstrukt „wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens“ 209

Tab. 55: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge der Fragebogenentwicklung für das Konstrukt „wahrgenommene vertrauensrelevante situationale Faktoren von Vertrauen“ 214

Tab. 56: Skalenscores aller Cluster zu allen Erhebungszeitpunkten 217

Tab. 57: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge des Vergleichs der empirischen Typen und psychologischen Cluster für das Konstrukt „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ 220

Tab. 58: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge des Vergleichs der empirischen Typen und psychologischen Cluster für das Konstrukt „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ 222

Tab. 59: Überblick über die Kombination der empirischen Typen und psychologischen Cluster 225

Abkürzungsverzeichnis

- in %	prozentuale Ablehnung
+ in %	prozentuale Zustimmung
A-A-Beziehung	Athlet_in-Athlet_in-Beziehung
Abb.	Abbildung
ABF	gleichermaßen aufgaben- und beziehungsfokussiert
AF	aufgabenfokussiert
AFV	Auswirkungen fehlenden Vertrauens
aktual.	aktualisiert
AMMI-Skala	Skala „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“
anf.	anfänglich
Anm.	Anmerkung
AnteV	Antezedenzien von Vertrauen
Aufl.	Auflage
AVV	Auswirkungen vorhandenen Vertrauens
bes.	besondere
best.	bestimmte
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
C	Cluster
DVJ	Deutsche Volleyballjugend
DVV	Deutscher Volleyball Verband
ebd.	ebenda
Ed.	Editor
Eds.	Editors
erw.	erweitert
et al.	et alii
etc.	et cetera
Ext.	Extraktion
F	Faktor
f.	folgend, auf der nächsten Seite
ff.	folgend, auf den nächsten Seiten
FIVB	Fédération Internationale de Volleyball

ggf.	gegebenenfalls
ggü.	gegenüber
HK	hierarchisch-kontrollierend
Hrsg.	Herausbergeber_innen
insbes.	insbesondere
IQA	Interquartilsabstand
IS	Itemschwierigkeit
IVT	implizite Vertrauenstheorien
Kap.	Kapitel
KMO-Kriterium	Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium
M	Mittelwert
ME	Median
MF	intramannschaftliche Faktoren
mod.	modifiziert
N	Anzahl der Proband_innen der Gesamtstichprobe
n	Anzahl der Proband_innen der Teilstichprobe
o. J.	ohne Jahr
o. S.	ohne Seitenangabe
o.ä.	oder ähnliches
PF	personale Faktoren
positionsbez.	positionsbezogene
pp.	pages
Q	Quartil
resp.	respektive
RSIT-Skala	Skala „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“
S	Schiefe
s.	siehe
S.	Seite
s. a.	siehe auch
SD	Standardabweichung
SF	situationale Faktoren
SPSS-Prinzip	Prinzipien der Interviewleitfadenerstellung; sammeln, prüfen, sortieren, subsumieren (Helfferich, 2011)
SW	Spannweite
t	Erhebungszeitpunkt

T-A-Beziehung	Trainer_in-Athlet_in-Beziehung
Tab.	Tabelle
u.	und
U17/U18/U19	unter 17/18/19 Jahre (Altersbegrenzungen Mannschaftsmitglieder)
u.a.	unter anderem
u.ä.	und ähnliches
überarb.	überarbeitet
UD	undifferenziert
usw.	und so weiter
u.U.	unter Umständen
V-M-Beziehung	Vorgesetzten-Mitarbeitenden-Beziehung
vgl.	vergleiche
VO	Vertrauensobjekt
vollst.	vollständig
VS	Vertrauenssubjekt
vs.	versus
VT	Vertrauenstendenzen
z.T.	zum Teil
zit.	zitiert
α	Reliabilitätskoeffizient Cronbachs Alpha
n.s.	nicht signifikant
ρ	Korrelationskoeffizient Spearmans Rho

Abstract

Die Dissertationsschrift nimmt am Beispiel der Sportart Volleyball das Konstrukt „Vertrauen“ im Kontext Sport in den Blick. Auf Basis des dynamisch-transaktionalen Paradigmas und der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie nach Schweer (1996b, 2014b) erfolgt die Ableitung eines differentiell-psychologischen Analyserahmens zur explorativen Untersuchung des subjektiven Erlebens intramannschaftlichen Vertrauens. Im Sinne eines ganzheitlichen Vorgehens folgt die Arbeit dem Mixed Methods Ansatz nach Kuckartz (2014, 2016). Im Rahmen der qualitativen Studie werden auf Basis leitfadengestützter Expert*inneninterviews vier empirisch begründete differente Typen (Kelle & Kluge, 2010) identifiziert, die sich hinsichtlich ihrer Charakteristika und der Bedeutsamkeit relevanter Vertrauensmerkmale innerhalb von Volleyballmannschaften unterscheiden. Darüber hinaus erfolgt die Ableitung dreier Komponenten, die für den Kontext Volleyball als zentral vertrauensrelevant erlebt werden. Die gewonnenen Ergebnisse fungieren als Grundlage für die daran anschließende quantitative Studie. Der eigens entwickelte Fragebogen dient der Erfassung kontextspezifischer Vertrauensantezedenzien, der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens sowie der relevanten situationalen Vertrauensfaktoren. Auf Basis von explorativer Faktorenanalyse und hierarchischer agglomerativer Clusteranalyse werden vier systematisch differente psychologische Cluster im subjektiven Erleben kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften identifiziert. Im Zuge der Ergebniszusammenführung wird eine ganzheitliche Perspektive auf den Forschungsgegenstand durch die Gegenüberstellung und den Vergleich der Ergebnisse ermöglicht. Die Arbeit schließt mit einer kritischen Reflexion der Ergebnisse. Ebenso werden die Erkenntnisse in den aktuellen Stand der (sport-)psychologischen Vertrauensforschung eingeordnet sowie Empfehlungen für die sportpsychologische und trainerliche Praxis abgeleitet.

Einführung

Vertrauen ist mit zuverlässiger Regelmäßigkeit Gegenstand öffentlicher Debatten. Dabei findet eine gesellschaftliche, medial gerahmte Diskussion insbes. in negativen Fällen statt, die sich meist durch einen Missbrauch von Vertrauen (bspw. Abgasskandal) auszeichnen. Auch im sportlichen Kontext wird Vertrauen aufgrund seines Stellenwerts für das soziale Miteinander vor allem dann thematisiert, wenn Erfolge ausbleiben und sich daraufhin Vereine bemühen, der_dem Trainer_in das Vertrauen auszusprechen oder aber eine weitere Zusammenarbeit verwehren.

Wie bereits für angrenzende Bereiche hinlänglich bekannt und empirisch bestätigt, nimmt Vertrauen eine zentrale Rolle in etlichen sozialen Beziehungen ein. So lassen sich u.a. für den pädagogischen und wirtschaftlichen Kontext eine Reihe positiver Korrelate vorhandenen Vertrauens identifizieren (s. Kap. I-4). Für den sportlichen Bereich fehlt es im Gegensatz dazu bislang an einer vergleichbaren Analyse von Vertrauen aus dynamisch-transaktionaler Perspektive (s. Kap. II-1). Weiter mangelt es an einer dezidierten Betrachtung weiterer Beziehungen neben der zwischen Trainer_in und Athlet_in, ebenso wie an einer Analyse der intramannschaftlichen Prozesse im Hinblick auf Vertrauen (s. Kap. II-2). Fragen, wie die gezielte Förderung von Vertrauen innerhalb von Sportmannschaften gelingen kann (etwa bei der Integration neuer Mannschaftsmitglieder) und welchen „Platz“ Vertrauen vor allem im professionellen (Hoch-)Leistungssport einnimmt (bspw. bei fehlendem Wettkampferfolg), bleiben bislang weitgehend unbeantwortet.

Ausgehend von dem bestehenden Mangel an empirischen Studien fokussiert die vorliegende Arbeit die Untersuchung des Konstrukts „Vertrauen“ und seiner Rolle innerhalb des sportmannschaftlichen Kontextes. Aus einer differentiell-psychologischen Perspektive erfolgt die explorative Analyse relevanter Vertrauensmerkmale in Form einer Mixed Methods Studie am Beispiel der Sportart Volleyball. Das Ziel besteht dabei in der Identifikation zentraler Merkmale, die von den individuellen Beteiligten innerhalb des Volleyballsports als vertrauensrelevant bewertet werden. Die Identifikation dieser kontextspezifischen Vertrauensmerkmale bietet dabei wichtige Ansatzpunkte für die sportliche Praxis, u.a. indem eine differenzierte Förderung von Vertrauen durch Trainer_innen ermöglicht wird. Auf der Folie der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996b, 2014b) werden diesbezüglich sowohl personale Faktoren als auch Kontextmerkmale in den Blick genommen.

Die Struktur der Arbeit sieht zunächst die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Status Quo der Vertrauensforschung vor. Als erstes werden die unterschiedlichen definitorischen Verständnisse sowie paradigmatischen Zugänge zum Konstrukt „Vertrauen“ überblicksartig dargestellt und diskutiert (Kap. I-1 und -2). Ausgehend von den verschiedenen Konzeptionen werden die charakteristischen Funktionen und Merkmale von Vertrauen und vertrauensvollen Beziehungen erläutert sowie konzeptionell uneinheitliche Aspekte der jeweiligen Ansätze in Verbindung gebracht (Kap. I-3). Daran schließt sich eine überblicksartige Darstellung der z.T. unterschiedlichen theoretischen Konzep-

tionen von Vertrauensstadien und -ebenen sowie Wirkmechanismen und Korrelaten von Vertrauen an. Dies geschieht auf Basis aktueller empirischer Ergebnisse aus angrenzenden Bereichen zum Sportkontext. Dabei wird ebenfalls eine Einordnung in bereichsspezifische sowie -übergreifend relevante Komponenten vorgenommen (Kap. I-4 und -I-5). Die Diskussion des aktuellen Forschungsstandes mündet schließlich in die Darstellung der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie als theoretisch-konzeptionelle Grundlage der Arbeit (Kap. I-6).

Das darauffolgende Kapitel dient der Darstellung und Erläuterung des Forschungsfelds mit dem Ziel, die Ableitung eines theoretischen kontextspezifischen Analyserahmens vorzubereiten. Entsprechend erfolgt innerhalb des Kapitels zunächst die begriffliche Herleitung sowie die Darstellung bestehender theoretischer Modelle und empirischer Befunde sozialer Interaktionen und Beziehungen innerhalb des sportlichen Kontextes (Kap. II-1.). Daran schließen sich eine überblicksartige Darstellung sowie kritische Auseinandersetzung mit den wenigen bestehenden Erkenntnissen der Vertrauensforschung mit Relevanz für den sportmannschaftlichen Kontext an (Kap. II-2). Das Kapitel schließt mit der Transferierung der existenten Ansätze und Erkenntnisse innerhalb des Sportkontextes auf den Volleyballsport. Dabei erfolgt eine dezidierte Beschreibung der Sportart und ihrer Kontextspezifika, die mit der Herausstellung potenziell vertrauensrelevanter Merkmale endet. Die differenzierte Analyse ebenjener kontextspezifischen Vertrauensmerkmale ist zentraler Bestandteil der vorliegenden Arbeit (Kap. II-3).

Daran schließt sich die Ableitung eines eigenen, konkreten Analyserahmens an. Aus differentiell-psychologischer Perspektive ist ein solches Vorgehen notwendig, um eine ausreichende Berücksichtigung der vorherrschenden Kontextspezifität realisieren sowie der interindividuellen Differentialität gerecht werden zu können (Kap. III-1). Der Rahmen ermöglicht es, personale, situationale sowie intramannschaftliche Faktoren innerhalb des Volleyballsports abzubilden, um so das subjektive Erleben intramannschaftlichen Vertrauens zu analysieren. Der theoretische Teil der Arbeit endet mit der Erläuterung des konkreten empirischen Vorgehens und der zu erhebenden Konstrukte (Kap. III-2).

Im Sinne eines ganzheitlichen Vorgehens sieht der gewählte Mixed Methods Ansatz nach Kuckartz (2014, 2016) die Durchführung und Auswertung einer qualitativen sowie quantitativen Studie vor. Beide Studien sind aufeinander bezogen und münden in einer Ergebnisintegration, die einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn gewährleistet. Die qualitative Studie dient dabei der Identifikation von als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen auf Basis der Methode der empirisch begründeten Typenbildung (Kap. IV). Darüber hinaus erfolgt die Ableitung kontextspezifischer vertrauensrelevanter Komponenten, die im Rahmen der Vertrauensgenese innerhalb von Volleyballmannschaften als zentral empfunden werden. Ebenjene Ergebnisse dienen als Grundlage für die Konstruktion eines Fragebogens (Kap. V). Die quantitative Studie zielt dabei zunächst auf die Entwicklung eines geeigneten Erhebungsinstruments zur Erfassung des subjektiven Erlebens kontextspezifischer Vertrauensmerkmale innerhalb des Volleyballsports ab. Basierend darauf wurden zwei reliable und valide Skalen zur Erfassung der Auswirkungen von Vertrauen für die Interaktion zwischen dem individuellen Mit-

glied und der Mannschaft sowie der relevanten situationalen Vertrauensfaktoren mittels Faktorenanalyse identifiziert. Beide Skalen ermöglichen die Identifikation und Analyse zeitstabiler differenter psychologischer Cluster, die die unterschiedlichen Einstellungsmuster zu Vertrauensmerkmalen innerhalb des Volleyballsports abbilden. Die Ergebnisintegration schließt unmittelbar daran an, indem eine Zusammenführung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse erfolgt und so eine ganzheitliche Perspektive auf den Forschungsgegenstand ermöglicht wird (Kap. VI).

Das letzte Kapitel dient schließlich der Einordnung der Ergebnisse in den Status Quo der (sport-)psychologischen Vertrauensforschung, einer prägnanten Zusammenfassung des Erkenntnisgewinns sowie der kritischen Reflexion des eigenen Vorgehens (Kap. VII). Ebenso werden Limitationen der Arbeit sowie Desiderate für die zukünftige Forschung und entsprechende -ansätze im sportmannschaftlichen Bereich mit Blick auf Vertrauen diskutiert. Die Arbeit schließt mit der Herausstellung des Nutzens für die sportpsychologische, trainerliche sowie sportartausübende Praxis.

THEORETISCHER TEIL

Kapitel I: Das Konstrukt „Vertrauen“: Definitionen, Paradigmen und (inter-)disziplinäre Zugänge

1. Definitorischer Überblick

Die Erforschung des Konstrukts „Vertrauen“ erfolgt seit nunmehr rund 60 Jahren interdisziplinär. So finden sich innerhalb der Psychologie (u.a. Deutsch, 1958, 1962, 1973; Petermann, 1986, 2013; Rotter, 1967, 1971, 1980; Schweer, 1996a, 1996b, 2014a, 2014b), der Soziologie (u.a. Endreß, 2002, 2012, 2015; Gambetta, 1988; Luhmann, 1968, 1979, 1988, 2014), der Philosophie (u.a. Hartmann, 2011), der Politik- (u.a. Gundelach, 2014; Uslaner, 2001) sowie der Arbeits- und Organisationswissenschaften (u.a. Lewicki, Tomlinson & Gillespie, 2006; Mayer, Davis & Schoorman, 1995) vielfältige Ausführungen zur theoretischen Konzeption sowie empirischen Überprüfung.

Während noch Ende des letzten Jahrhunderts ein Mangel definitorischer Universalität konstatiert wurde (s. Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998), weist der Status quo der interdisziplinären Vertrauensforschung eine verstärkte Übereinstimmung bzgl. grundlegender definitorischer Komponenten auf (s. Tab. 1). Darüber hinaus finden sich in den unterschiedlichen Disziplinen paradigmatisch bedingt diverse Ansätze zur Ausdifferenzierung des Vertrauensphänomens (s. u.a. Atwater, 1988; Cummings, 1983; Giffin, 1967; Gundelach, 2014; Uslaner, 2001).

Die nachfolgende Tabelle bietet einen umfassenden Überblick über prominente definitorische Konzeptionen des Konstrukts „Vertrauen“ innerhalb der Vertrauensforschung der zuvor genannten Disziplinen[1]. Diese dient als Grundlage zur Herausarbeitung der disziplinübergreifenden definitorischen Gemeinsamkeiten. Darauf folgt eine überblicksartige Darstellung der ebenfalls existierenden spezifischen Ausdifferenzierungen in den benannten Disziplinen. Darauf basierend wird im nächsten Kapitel ein paradigmatischer Überblick gegeben.

[1] Wenngleich durch die Tabellendarstellung ein umfassender Überblick der aktuellen Debatte zur Definition von Vertrauen aus interdisziplinärer Perspektive bemüht wird, lassen sich selbstverständlich nicht sämtliche Begriffsbestimmungen abbilden.

Tab. 1: Definitionen von Vertrauen

Autor_in(nen), Erscheinungsjahr	Vertrauensdefinition
Deutsch (1958, S. 266)	„We define ‚trust' as follows: An individual may be said to have trust in the occurrence of an event if he expects its occurrence and his expectation leads to behavior which he perceives to have greater negative motivational consequences if the expectation is not confirmed than positive motivational consequences if it is confirmed."
Gambetta (1988, S. 217)	„[T]rust [...] is a particular level of subjective probability with which an agent assesses that another agent or group of agents will perform a particular action, both *before* he can monitor such action [...] *and* in a context in which it affects *his own* action [...]." (Anm.: Kursivsetzung im Originaltext)
Gundelach (2014, S. 21)	„Vertrauen [...] als subjektive Erwartung, dass Andere mit ihrem Handeln dem Vertrauenden nicht wissentlich schaden, wenn sie es vermeiden können und die Interessen des Vertrauenden berücksichtigen, wenn es möglich ist."
Hartmann (2011, S. 56)	„Vertrauen ist eine relationale, praktisch-relationale Einstellung, die uns in kooperativer Orientierung und bei gleichzeitiger Akzeptanz der durch Vertrauen entstehenden Verletzbarkeiten davon ausgehen lässt, dass ein für uns wichtiges Ereignis oder eine für uns wichtige Handlung in Übereinstimmung mit unseren Wünschen und Absichten eintritt, ohne dass wir das Eintreten oder Ausführen dieses Ereignisses oder dieser Handlung mit Gewissheit vorhersagen oder intentional herbeiführen können [...]."
Lewicki et al. (2006, S. 1014)	„[... convergence on the central elements of trust ...] include 'positive' or 'confident' expectations about another party and a 'willingness to accept vulnerability' in the relationship, under conditions of interdependence and risk [...]."
Luhmann (1968, 2014, S. 46)	„Vertrauen ist dann die generalisierte Erwartung, daß der andere seine Freiheit, das unheimliche Potential seiner Handlungsmöglichkeiten, im Sinne seiner Persönlichkeit handhaben wird – oder genauer, im Sinne der Persönlichkeit, die er als die seine dargestellt und sozial sichtbar gemacht hat."
Mayer et al. (1995, S. 712)	„the willingness of a party to be vulnerable to the actions of another party based on the expectation that the other will perform a particular action important to the trustor, irrespective of the ability to monitor or control that other party".
Rousseau et al. (1998, S. 395)	„[…] a psychological state comprising the intention to accept vulnerability based upon positive expectation of the intensions of behavior of another."
Schweer (2014b, o. S.)	„Vertrauen lässt sich als die subjektive Sicherheit begreifen, sich in die Hand anderer Personen oder auch Institutionen begeben zu können."

Die angeführten Definitionen weisen trotz diverser forschungsparadigmatischer Zugänge sowie der zeitlichen Unterschiede einige Gemeinsamkeiten auf. Als übergreifende Komponente sind zunächst die subjektiven Erwartungen hervorzuheben. Diese finden sich in sämtlichen Definitionen wieder. Das Antizipieren subjektiver Erwartungserfüllung der_des vertrauensgebenden Akteur_in wird interdisziplinär als eine wesentliche Voraussetzung für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Vertrauen benannt. Die vertrauensinvestierende Partei geht davon aus, dass sich die vertrauenserhaltende Partei entsprechend ihrer Erwartungen verhalten wird, sodass die Vertrauensgabe gerechtfertigt ist. Das Vorhandensein positiver Erwartungen gegenüber der potenziell vertrauenserhaltenden Person, Gruppe, Institution o.ä. ist somit essentielle Grundlage des Vertrauensphänomens. Dies findet sich bereits bei Deutsch (1958, S. 266) als

> „Erwartungen, die zu vertrauensvollen Handlungen führen[2]“

ebenso wie bei Gundelach (2014, S. 21) als

> „subjektive Erwartung der Schädigungsvermeidung durch das Gegenüber“

verankert. Weitere Begriffsbestimmungen von Vertrauen, die die erwartungsbezogene Verlässlichkeit vertrauensvoller Akteur_innen hervorheben, finden sich u.a. bei Rotter (1971, S. 651) als

> „a generalized expectancy held by an individual that the word, promise, oral or written statement of another individual or group can be relied upon“,

bei Hartmann (2011, S. 56) als

> „Überzeugung, dass für das Individuum relevante Ereignisse erwartungskonform eintreten“,

bei Schweer (2014b, o. S.) als

> „subjektive Sicherheit, sich in die Hand anderer [...] begeben zu können“

sowie bei Baier (1986, S. 235) als

> „accepted vulnerability to another´s possible but not expected will (or lack of good will) toward one“.

Somit lässt sich festhalten, dass die Überzeugung subjektiver Erwartungserfüllung der_des vertrauensinvestierenden Akteur_in als charakteristisches Merkmal von Vertrauen disziplinunabhängig konzeptioniert wird.

Als ein weiteres disziplinübergreifendes Merkmal von Vertrauen erweist sich die Bereitschaft, das Risiko einer potenziellen Schädigung einzugehen. Die Akzeptanz bzw. das Inkaufnehmen eines prinzipiell möglichen Schadens durch die Initiierung von Vertrauen findet sich in nahezu allen Definitionen. In den meisten Fällen wird dies als „die Bereitschaft zur Vulnerabilitätsakzeptanz“ (s. Lewicki et al. 2006, S. 1014; Mayer et al. 1995, S. 712; Rousseau et al. 1998, S. 395) formuliert. Die subjektiven Erwartungen an die Vertrauenswürdigkeit der vertrauenserhaltenden Partei sind dabei an ebenjenes Risiko einer potenziellen Enttäuschung und damit einhergehender negativer Konsequenzen gekoppelt, wie etwa Deutsch (1958, S. 266) formuliert:

[2] Paraphrasierung der Definition durch die Autorin.

„trust [...] leads to behavior which he perceives to have greater negative motivational consequences if the expectation is not confirmed than positive motivational consequences if it is confirmed".

Gerade die Investition von Vertrauen aufgrund subjektiver Erwartungen und trotz des vorhandenen Schädigungsrisikos macht das Vertrauensphänomen erst aus. Darüber hinaus implizieren die Vertrauensdefinitionen disziplinübergreifend das Fehlen von Kontrollmöglichkeiten. Eine subjektiv zufriedenstellende Erwartungserfüllung lässt sich durch die_den vertrauensinvestierende_n Akteur_in nicht erzwingen oder vorhersagen. Eine Entscheidung pro vertrauensvolle Handlung erfolgt somit, ohne eine erhoffte Erwiderung überwachen, beeinflussen oder garantieren zu können. Gambetta (1988, S. 217) beschreibt dies als

„subjektive Einschätzung, dass sich der involvierte Akteur vertrauensvoll verhält, ohne dies kontrollieren bzw. überwachen zu können und dies eingebettet in einem Kontext geschieht, in dem ebenjene Handlungen Auswirkungen auf das eigene Agieren haben"[3].

Auch in der interdisziplinär viel beachteten Definition von Mayer und Kollegen (1995, S. 712) findet sich der Aspekt fehlender Kontrollmöglichkeit als Vertrauenscharakteristikum ähnlich wie bei Gambetta (1988):

„[Vertrauen als] subjektive Einschätzung, dass sich die_der andere Akteur_in entsprechend vertrauensvoll in für die_den Vertrauensinvestor_in wichtige Situation verhalten wird, ungeachtet der Kontroll- und Überwachungsoptionen"[4].

Auch Hartmann (2011, S. 56) rekurriert auf die Abstinenz von Kontrolloptionen bei gleichzeitig vorhandener Relevanz eines antizipierten Ereignisses bzw. Handlung:

„[...] dass ein für uns wichtiges Ereignis oder eine für uns wichtige Handlung in Übereinstimmung mit unseren Wünschen und Absichten eintritt, ohne dass wir das Eintreten oder Ausführen dieses Ereignisses oder dieser Handlung mit Gewissheit vorhersagen oder intentional herbeiführen können".

In den Definitionen zeigt sich dabei übereinstimmend sowohl die Akzeptanz zur Vulnerabilität der vertrauensgebenden Personen als auch der Verzicht auf Kontrolle, der mit der Investition von Vertrauen einhergeht. Folglich lässt sich definitorisch übergreifend feststellen, dass das Vorhandensein eines potenziellen Risikos der Schädigung, die Akzeptanz mangelnder Kontrollmöglichkeiten sowie eine prinzipiell positive Erwartungshaltung gegenüber der_des vertrauenempfangenden Akteur_in als die drei wesentlichen charakterisierenden Elemente des Vertrauensphänomens zu benennen sind (s. a. Kap. I-2).

Neben den dargestellten übergreifenden Komponenten einzelner Vertrauensdefinitionen zeigen sich zudem paradigmenabhängig weitere Ausdifferenzierungen des Vertrauensbegriffs. Eine tiefergehende Betrachtung dieser erfolgt innerhalb der nächsten Kapitel.

[3] Paraphrasierung der Definition durch die Autorin.
[4] Paraphrasierung der Definition durch die Autorin.

2. Paradigmatischer Überblick

In der Historie der Vertrauensforschung finden sich diverse paradigmatische Zugänge zum Forschungsgegenstand. Die Anfänge sind dabei meist durch sogenannte „klassische" Ansätze gekennzeichnet, die sich durch einen personalen oder situationalen Fokus auszeichnen (s. Deutsch, 1958, 1962; Rotter, 1967; Zand, 1972). Ebenjene Ansätze zeichnen sich durch eine vergleichsweise hohe Explorativität hinsichtlich der Konkretisierung des Begriffs „Vertrauen" aus, sodass entsprechende Definitionsversuche z.T. große Divergenz zueinander aufweisen (s. Lyon, Möllering & Saunders, 2012). Ab den 1980er und 1990er Jahren zeigen sich zunehmende Bestrebungen der Konturierung konzeptioneller Aspekte des Vertrauenskonstrukts (Mayer et al., 1995; Rousseau et al., 1998). Diese werden durch einen stärkeren empirischen Forschungszugang und vermehrt experimentelle Studien am Ende des letzten und zu Beginn des aktuellen Jahrhunderts ergänzt (s. Bachmann, 2006; Lyon et al., 2012). Die Entwicklung der Vertrauensforschung hin zum Status Quo ist durch eine zunehmende Vielfalt der angewandten Forschungsmethoden einerseits und der Herausbildung von disziplinübergreifenden Definitionen andererseits gekennzeichnet (s. Kap. I-1). Neben der Beachtung personaler sowie situationaler Aspekte berücksichtigen ebenjene Zugänge auch die Komplexität der Genese von Vertrauen stärker, die durch die beteiligten Einflussfaktoren und deren Wechselspiel zustande kommt (s. u.a. Mayer et al., 1995; Rousseau et al., 1998; Schweer, 2014b; s. a. Kap. I-1.1). Nachfolgend wird ein Überblick über die unterschiedlichen paradigmatischen Zugänge innerhalb der Vertrauensforschung unter Beachtung der historischen Komponente gegeben (s. Lewicki et al., 2006).

2.1 Verhaltensorientierte Ansätze innerhalb der Vertrauensforschung

Verhaltensorientierte Ansätze existieren innerhalb der Vertrauensforschung seit deren Anfängen. Als gemeinsame theoretische Grundlage dienen dabei Überlegungen der Rational-Choice-Theorie[5]. Vertrauen wird folglich als bewusste, rationale Entscheidung innerhalb sozialer Interaktionen konzeptioniert, intrapsychische Komponenten spielen hingegen keine bzw. eine untergeordnete Rolle (s. Kee & Knox, 1970). Als relevantes Merkmal zur Beurteilung des Maßes an vorhandenem Vertrauen werden allgemeinhin kooperative Verhaltensweisen begriffen. Das Ausmaß an Vertrauen wird entsprechend mit dem Ausmaß gezeigter Kooperation gleichgesetzt, wobei der theoriebasierte Fokus klar auf beobachtbaren Verhaltensweisen liegt.

Deutsch gilt als einer der ersten Vertreter des verhaltensorientierten Ansatzes innerhalb der Vertrauensforschung. Er konzipiert Vertrauen vorrangig als das Resultat vorherrschender situativer Faktoren sowie als explizite Handlungsentscheidung zur Kooperation in einer bestimmten Situation (1958, 1962):

> „We define ‚trust' as follows: An individual may be said to have trust in the occurrence of an event if he expects its occurrence and his expectation leads to behavior which he perceives to have greater negative motivational consequences if the expectation is not confirmed than positive motivational consequences if it is confirmed." (Deutsch 1958, S. 266; s. a. Tab. 1)

[5] Für einen Überblick s. u.a. Diefenbach (2009).

Das Vorhandensein von Vertrauen ist folglich (primär) von bestimmten externalen Faktoren wie etwa dem Gegenüber sowie kontextualen Gegebenheiten abhängig. Folglich sind gemäß Deutsch die wahrgenommenen Verhaltensweisen der_des vertrauenserhaltenden Akteur_in wesentlich: Das Verhalten wird durch die_den vertrauensinitiierde_n Akteur_in beobachtet und hinsichtlich ihres Kooperationsgehalts bewertet. Ebenso werden daraus Erwartungen hinsichtlich zukünftiger Interaktionen abgeleitet (Deutsch, 1958, 1962; Hardin, 1993). Von zentraler Bedeutung für die Bewertung ist dabei das konsistente Agieren des Gegenübers im Interesse der_des vertrauensinvestierenden Akteur_in (Levi, 1998).

Empirisch erfolgt die Erfassung vorhandenen Vertrauens und diesbezüglicher Verhaltensweisen gemäß verhaltensorientierten Ansätzen zumeist im Rahmen experimenteller Designs. Dafür werden Dilemma- und Kooperationssituationen konzipiert, in denen die Proband_innen Entscheidungen etwa über finanzielle Investitionen tätigen (Hardin, 1993; Williamson, 1981). Von zentralem Interesse sind dabei die beobachtbaren Handlungsweisen, aus denen nachfolgend auf bestimmte zugrundeliegende Strategien geschlossen wird (bspw. „tit-for-tat"-Strategien; s. u.a. Parks & Hulbert, 1995).

Aus der vorrangigen Betonung situationaler Faktoren ergibt sich damit eine potenziell hohe Divergenz mit Blick auf das vorhandene Vertrauen: So wird Vertrauen als prinzipiell abhängig von den jeweiligen situationalen Gegebenheiten verstanden. Weiter wird das Ausmaß vorhandenen Vertrauens aus den beobachtbaren kooperativen Handlungsweisen abgeleitet. Die theoretische Konzeption von Vertrauen gemäß verhaltensorientierten Ansätzen führt somit dazu, dass große Unterschiede im vorhandenen Vertrauen je nach Situation sehr wahrscheinlich resp. prinzipiell möglich sind (Deutsch, 1958; Hardin 1993).

Ebenjenes Verständnis sieht sich folglich der Kritik ausgesetzt, Vertrauen zu verkürzt zu konzeptionieren, da weitere wichtige Einflussfaktoren innerhalb der Vertrauensgenese ignoriert werden. So wird vor allem die mangelnde Berücksichtigung personaler Merkmale kritisiert (s. Kee & Knox, 1970). Weiter wird eine vorrangig experimentelle Herangehensweise zur Erforschung von Vertrauen als problematisch bewertet, wenn gemäß Deutsch (1973) Vertrauen als Handlungsentscheidung in spezifischen Situationen aufzufassen ist. So lässt sich Vertrauen gerade nicht durch die Herstellung künstlicher Situationen innerhalb experimenteller Settings gewinnbringend überprüfen und insbes. nicht generalisieren: a) wird eben nicht der Spezifität der jeweiligen Situation ausreichend Rechnung gezollt, sodass ein Erkenntnisgewinn entsprechend gering ausfällt und b) ermöglichen die gewonnenen Ergebnisse keinerlei Aussage insbes. über Aspekte der Vertrauensentwicklung, da es sich um die Erfassung eines momentanen Zustandes handelt (s. Lewicki et al., 2006). Folglich ist zu resümieren, dass die Konzeption klassisch verhaltensorientierter Vertrauensansätze im Widerspruch zu den vorrangig angewandten Methoden ihrer empirischen Überprüfung in Form experimenteller Dilemma- bzw. Kooperationssituationen steht.

2.2 Personale Ansätze innerhalb der Vertrauensforschung

Im Gegensatz zu den insbes. klassisch verhaltensorientierten Ansätzen liegt der zentrale Fokus der personalen Vertrauensansätze auf den internalen psychischen Prozessen, die im Rahmen vertrauensrelevanter Handlungen stattfinden. Vertrauen wird dabei als komplexer intrapsychischer Zustand begriffen, der durch individuelle Wahrnehmungsprozesse, Kognitionen, Affekte, Erwartungen, Überzeugungen, Motive, Intentionen und Dispositionen beeinflusst wird (Mayer et al., 1995; Rotter, 1967, 1971; Rousseau et al., 1998). Von Interesse ist dabei nicht vorrangig das beobachtbare (nicht) vertrauensvolle Verhalten selbst, sondern vielmehr die dahinterliegenden Ursachen, die zur Wahl von best. Verhaltensoptionen führen.

Insbes. in frühen Ansätzen wird Vertrauen als primär personale Disposition konzeptioniert. So wird in der Forschungstradition nach Rotter (1967, 1971, 1980) Vertrauen als relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft verstanden, die als Einstellungsmerkmal über unterschiedliche soziale Situationen hinweg generell Bestand hat:

> „Interpersonal trust [...] as a generalized expectancy that the verbal statements of others can be relied upon" (Rotter 1967, S. 664).

Eine Weiterentwicklung von Rotters Überlegungen stellt das multifaktorielle Modell von Lewis und Weigert (1985) dar. Innerhalb des Modells wird Vertrauen als soziale Einstellung und damit als personale Variable konzipiert, die gemäß dem Multikomponentenmodell der Einstellung (Bem, 1972; Haddock & Maio, 2014; Zanna & Rempel, 1988) eine kognitive, affektive und behaviorale Komponente beinhaltet. Ebendiese Komponenten wirken als sich gegenseitig beeinflussende Subfaktoren und werden innerhalb sozialer Interaktionen erst durch ein entsprechendes Praktizieren best. Verhaltensweisen evident:

> „[...] that trust is a foundational orientation between self and other. This orientation encompasses all three modes of human experience – emotion, cognition and behavior" (Lewis & Weigert 2012, S. 26)

Lewis´ und Weigerts Modell nimmt innerhalb der Vertrauensforschung eine zentrale Stellung ein und findet sich in etlichen theoretischen Überlegungen wieder; ebenso stellt es die Grundlage unterschiedlicher Erhebungsinstrumente dar (s. u.a. Burke, Sims, Lazzara & Salas, 2007; Dirks & Ferrin, 2002; Weber & Carter, 2002; Williams, 2001). So beziehen sich etwa Weber und Carter (2002) in ihren Ausführungen zu Vertrauen als grundlegende Orientierung innerhalb der reflexiven und reziproken Interaktion zwischen dem Selbst und anderen auf ebenjenes Vertrauenskonzept. Johnson und Grayson (2005) bestätigen zudem empirisch die Multikomponentenannahme und verweisen im Zuge dessen auf spezifische komponentenbezogene Vertrauensantezedenzien.

Neben der als allgemein gültig akzeptierten theoretischen Konzeption von Vertrauen als soziale Einstellung (Lewis & Weigert, 1985) wird als ein weiterer zentraler Aspekt innerhalb der personalen Vertrauensforschung dessen Anfangsniveau diskutiert. Diesbezüglich besteht seit den Anfängen Uneinigkeit darüber, von welchem Vertrauenniveau zu Beziehungsbeginn sinnvollerweise auszugehen ist: Je nachdem, wie sehr Vertrauen als generalisierte personale Disposition innerhalb des theoretischen Ansatzes konzepti-

oniert wird, besteht die Annahme, dass das Vertrauensniveau zu Beginn einer neuen Beziehung bereits ungleich oder eben null ist. So gehen McKnight, Cummings und Chervany (1998) etwa davon aus, dass Vertrauen in den meisten Fällen bereits ein zumindest moderates Anfangsniveau besitzt. Die Autor_innen verstehen Vertrauen gemäß den theoretischen Überlegungen Rotters (1967, 1971, 1980) als eine individuelle personale Disposition von relativer Stabilität. Auch Meyerson, Weick und Kramer (1996) gehen davon aus, dass Vertrauen bereits zu Beginn einer potenziellen Vertrauensbeziehung vorhanden ist und insbes. von den konkreten Rollenzuschreibungen der beteiligten Personen abhängt[6].

Demgegenüber gehen sowohl Luhmann (1979) als auch Jones und George (1998) davon aus, dass Vertrauen zu Beginn einer erstmalig stattfindenden Interaktion nicht per se besteht. Luhmann stellt diesbezüglich die Bedeutung gegenseitig empfundener Sympathie während des Erstkontakts heraus, die er als entscheidend für einen möglichen Vertrauensaufbau ansieht. Jones und George (1998) benennen zudem wahrnehmbar kongruente Werte zwischen den Akteur_innen innerhalb einer Beziehung als wesentliche Vorbedingung des Vertrauensaufbaus. Zudem findet sich bereits in den Ausführungen von Strickland (1958) die Notwendigkeit des Vertrauensvorschusses, um dem Gegenüber die Chance zur Demonstration von Vertrauenswürdigkeit zunächst einmal zu ermöglichen, um Vertrauen aufbauen zu können.

Neuere Forschungsvorhaben nehmen ferner nicht nur das Konstrukt „Vertrauen" selbst, sondern insbes. auch dessen Entwicklung und damit verbundene Determinanten verstärkt in den Blick. Dirks und Ferrin (2002) etwa unterscheiden im Rahmen der Vertrauensgenese zwischen sechs Einflussfaktoren: a) Charakteristika der vertrauenden Person, b) Charakteristika der vertrauenserhaltenden Person, c) Beziehungscharakteristika, d) Charakteristika des Kommunikationsprozesses, e) Beziehungsform sowie f) strukturell-steuernde Parameter der Beziehung.

Auch Mayer und Kollegen (1995) benennen in ihrem „integrativen Modell der Vertrauensgenese" Komponenten, die sie als zentrale Determinanten der interpersonalen Vertrauensentwicklung ansehen: a) die Vertrauenswürdigkeit des Gegenübers, b) die Vertrauensdisposition der vertrauensinvestierenden Person sowie c) die Emotionen gegenüber der vertrauenserhaltenden Person. Diese Einflussfaktoren sind gemäß dem Modell entscheidend verantwortlich für das Vertrauensniveau innerhalb der jeweiligen Beziehung. Zudem differenziert das Modell prozessual zwischen den Komponenten des kognitiven und des daran anschließenden behavioralen Vertrauens: Laut den Autoren umfasst das kognitive Vertrauen dabei die „Bereitschaft ein Risiko auf sich zu nehmen" (Mayer et al., 1995, S. 724; übersetzt durch die Autorin); diese Bereitschaft ergibt sich aus einer positiven Bewertung der jeweiligen Vertrauenswürdigkeit des Gegenübers. Das behaviorale Vertrauen ist demgegenüber als „tatsächliche Annahme eines Risikos" (ebd.; übersetzt durch die Autorin) zu verstehen und an konkrete Vertrauenshandlun-

[6] Die Überlegungen von Meyerson et al. (1996) fokussieren dabei auf fünf zentrale Faktoren innerhalb von Arbeitsbeziehungen, die professionelles Vertrauen ermöglichen: a) konsistente rollenkonforme Interaktionen, b) Vermeidung von Inkonsistenz, c) rollenkonformes professionelles Agieren, d) Ähnlichkeit der involvierten bzw. rekrutierten Personen, e) moderates Level gegenseitiger Abhängigkeit.

gen gekoppelt. Folglich kann kognitives Vertrauen durchaus vorhanden sein, muss jedoch keinesfalls zwingend mit einer entsprechenden Verhaltensinduktion einhergehen. Aufgrund der theoretischen Konzeption von Vertrauen als prozessuale Variable berücksichtigen die Autoren zudem die Bedeutung der Rückmeldung. Die aktuelle Bewertung der Vertrauenswürdigkeit des Gegenübers hängt dabei entscheidend davon ab, welche Auswirkungen mit den eigenen gezeigten Vertrauenshandlungen innerhalb der Beziehung in der Vergangenheit einhergingen. Ebenjene Feedbackschleife wirkt folglich zentral moderierend auf die Vertrauensgenese (s. a. Butler, 1991, 1995; Kee & Knox, 1970; Lieberman, 1981; Mishra, 1996).

Die dargestellten theoretischen Ansätze und Modelle verweisen auf eine zunehmende Konturierung des Konstrukts „Vertrauen“. Die bisherigen Darstellungen offenbaren jedoch Limitationen: Zum einen ist die theoretische Konzeption von Vertrauen als relativ stabile Persönlichkeitseigenschaft (s. Haddock & Maio, 2014; Lewis & Weigert, 1985; Rotter, 1967; Zanna & Rempel, 1988) dahingehenden beschränkt, dass sehr unterschiedlichen Kontextmerkmalen (bspw. private vs. professionelle Beziehungen) nur untergeordnete Beachtung widerfährt. Zum anderen mangelt es an ausreichender Berücksichtigung der bestehenden Komplexität, die dem Vertrauensphänomen innewohnt (s. Lyon et al., 2012; Schweer, 2017). Im Rahmen interaktionistischer Ansätze werden diese Mängel in unterschiedlicher Weise aufgegriffen (s. Lewicki et al., 2006).

2.3 Interaktionistische Ansätze innerhalb der Vertrauensforschung

Interaktionistische Ansätze finden sich innerhalb der Vertrauensforschung disziplinübergreifend. In unterschiedlicher Weise wird der transformative Charakter berücksichtigt, indem Vertrauen als an sich komplex verstanden wird. Dabei wird ebenfalls zugestanden, dass mögliche Ambivalenzen in Bezug auf Vertrauen innerhalb von Beziehungen ent- bzw. bestehen können (Hardin, 1993). Interaktionistische Ansätze stellen dabei eine notwendige Weiterentwicklung zu den Modellen dar, die Vertrauen entweder als primär personale oder aber situationale Variable begreifen und folglich nicht ausreichend sind, um das Erleben von Vertrauen in seiner Komplexität zu erfassen. So wird Vertrauen als Resultat eines komplexen interagierenden Prozesses begriffen, in dem sowohl personale als auch situationalen Faktoren sowie deren Interaktion gleichermaßen Relevanz zugestanden wird (Schweer, 1996b, 2014b). Vertrauen lässt sich somit nur dann gänzlich erfassen, wenn die jeweils relevanten Facetten einer Vertrauensbeziehung, die vorherrschenden Umweltfaktoren und die dynamische Interkation dieser Faktoren miteinander berücksichtigt werden (s. etwa McKnight et al., 1998). Endreß (2012) stellt dabei explizit die Notwendigkeit der Konzeption von Vertrauen als prozessuale Variable heraus:

> „Vertrauen [ist] insofern ein besonderes Gut [...], als es einerseits eine Ressource für Interaktionen darstellt, andererseits jedoch erst Produkt von Interaktionen ist. Somit ist Vertrauen ein Gut, das sich durch seinen Gebrauch nicht verringert, sondern vermehrt bzw. verstärkt: Vertrauen erzeugt Vertrauen.“ (Endreß 2012, S. 85).

Innerhalb der interaktionistischen Perspektive wurden die Überlegungen von Lewis und Weigert (1985) wieder aufgegriffen und ausdifferenziert. So werden sowohl die jeweili-

gen Kontextspezifika als auch die Beziehungsart innerhalb diverser theoretischer Modelle stärker berücksichtigt (s. u.a. Fiske, 1991; Lewicki & Bunker, 1995; Shapiro, Sheppard & Cheraskin, 1992). So konzeptioniert etwa Endreß (2012) Vertrauen als multidimensional. Er unterscheidet dabei zwischen den Prozessen des fungierenden, habituellen und reflexiven Vertrauens, die kontext- und bedeutungsabhängig unterschiedlich ineinandergreifen. Lewis und Weigert (2012) bringen zudem selbst Überlegungen der Weiterentwicklung an: So ergänzen sie ihr Modell um die Annahme, dass komplexe Feedbackschleifen innerhalb der Vertrauensgenese eine zentrale Rolle spielen. Die Autoren beziehen sich dabei vor allem auf das inkludierte Risiko im Rahmen von Vertrauenshandlungen. Demnach wirken vergangene risikoimplizierte Vertrauenshandlungen als Antezedenzien auf aktuelle vertrauensrelevante Entscheidungen, wobei deren Resultat wiederum in zukünftiges Risikoverhalten mündet (Lewis & Weigert 2012, S. 28):

> „That is, behavioral trust (risk-taking behaviors, role performance, etc.) not only results from trust expectations, it strengthens trusting expectations over time."

In ihren neueren Überlegungen konzeptionieren Lewis und Weigert (2012) Vertrauen somit als weitaus dynamischer, als in ihrem Ursprungsmodell von 1985. Dabei sind sie auf einer Linie mit Endreß (2012), Lewicki und Kolleg_innen (2006) und weiteren, wonach eine entsprechende Trennung in abhängige, unabhängige oder auch zu vernachlässigende Variable dem dynamisch-prozessualen Charakters von Vertrauen schlicht nicht gerecht wird. Etwaige Forschungsansätze, die die Komplexität von Vertrauen in ihren Modellen missachten, werden entsprechend von den Autor_innen kritisiert.

Sowohl Burke und Kolleg_innen (2007) als auch Colquitt, Scott und LePine (2007) haben sich an der Konzeption umfangreicher Modelle zur Abbildung des Vertrauensprozesses aus interaktionistischer Perspektive versucht[7]. Das induktive Modell von Colquitt und Kollegen (2007) basiert auf einer Metaanalyse und berücksichtigt einerseits die Verknüpfung der kognitiven und affektiven Komponente innerhalb der Vertrauensgenese, beinhaltet andererseits allerdings keine Feedbackschleifen, da es nach wie vor an einer Berücksichtigung ebenjener Komponenten innerhalb der veröffentlichten empirischen Studien mangelt. Das deduktive multidimensionale Rahmenmodell[8] von Burke und Kolleg_innen (2007) bezieht Komponenten bestehender Modelle (etwa von Mayer et al., 1995) sowie Erkenntnisse empirischer Studien (Dirks & Ferrin, 2002; Williams, 2001) mit ein. Darüber hinaus finden sich sowohl personale (u.a. Persönlichkeitseigenschaften von den vertrauensinvestierenden sowie – erhaltenden Akteur_innen, wahrgenommene Vertrauenswürdigkeit) als auch situationale Faktoren (etwa Arbeitsumfeld, Teamzusammensetzung) ebenso wie unterschiedliche Beziehungsebenen implementiert.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Status Quo der interaktionistischen Vertrauensforschung durchaus unterschiedliche Bestrebungen aufweist, die sich um eine adäquate Abbildung des prozessualen Charakters von Vertrauen bemühen. Allerdings mangelt es nach wie vor an empirischen Überprüfungen vieler Modelle, insbes. was die Wirkme-

[7] Bei beiden Modellen ist zu berücksichtigen, dass sie sich auf die Abbildung von Vertrauensprozessen im organisationalen Kontext beziehen.

[8] Für eine ausführliche Darstellung und Erläuterung des multidimensionalen Rahmenmodells, s. Burke und Kolleg_innen (2007, S. 613ff.).

chanismen innerhalb des Vertrauensprozesses betrifft. Die vorliegende Arbeit begreift Vertrauen im Folgenden gemäß interaktionistischem Ansatz. Die weitere Ausdifferenzierung erfolgt innerhalb der nächsten Kapitel.

3. Funktionen und Merkmale von Vertrauen(-sbeziehungen)

Wie im definitorischen Überblick dargestellt (s. Kap. I-1), besteht disziplinübergreifend Konsens darüber, dass der Verzicht auf Kontrolle charakteristisch für das Konstrukt „Vertrauen“ ist. Die subjektive Einschätzung von Akteur_innen dahingehend, inwiefern diese als vertrauensvoll empfunden werden, steht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem implizierten Risiko vertrauensrelevanter Handlungen: So sind die negativen Konsequenzen einer Enttäuschung prinzipiell möglich und gleichzeitig nicht kontrollierbar, werden aber dennoch in Kauf genommen (s. Bachmann, 2006; Bierhoff, 2002; Dreiskämper, 2015; Schweer, 1996a; s. a. Kap. I-1.1 sowie -1.2). Gemäß Möllering (2001, 2006) ist Vertrauen dabei als Antwort auf die Unmöglichkeit von Kontrolle und eben nicht als Kontrollmechanismus selbst zu verstehen. Das vertrauensimmanente Risiko lässt sich folglich nicht eliminieren; vielmehr wirkt Vertrauen aufgrund subjektiver Bewertungen kompensierend als Wahrnehmungsfilter (Schweer, 2010).

Ebenjene Filterfunktion ergibt sich aus der Notwendigkeit, die Komplexität innerhalb sozialer Interaktionsprozesse zu reduzieren. Die Zunahme komplexer werdender Lebenswelten und damit einhergehender Probleme konfrontieren Individuen mit einer enormen Fülle an ambivalenten Informationen oder aber einem diesbezüglichen Mangel, für deren Handhabe jeweils geeignete, adaptiv einsetzbare Strategien von Nöten sind (vgl. Bierhoff, 1984, 2002). Somit stehen Individuen vor der Herausforderung, angemessene Handlungsweisen aus ihrem Verhaltensrepertoire auszuwählen, um einer Überforderung vorzubeugen und (weiterhin) handlungsfähig zu sein (Luhmann, 1968, 2014). Gemäß Luhmann (1979, 2014) erfüllt Vertrauen genau diese Funktion der Komplexitätsreduktion. Durch die primäre Fokussierung auf vertrauensrelevante Merkmale wirkt Vertrauen als besagter Filter strukturierend auf nachfolgende Wahrnehmungs-, Informationsverarbeitungs- und Bewertungsprozesse im Rahmen sozialer Interaktionen. Andere Merkmale, denen subjektiv keine vertrauensrelevante Bedeutung zugeschrieben wird, werden hingegen mit höherer Wahrscheinlichkeit ignoriert (Schweer, 2017; Schweer, Petermann & Egger, 2013). Die Einschätzung einer Person basiert somit auf dem Resultat ebenjenes komplexitätsreduzierenden Prozesses: Wird auf Basis des komplexen Zusammenspiels personaler und situationaler Faktoren die Person als ausreichend vertrauensvoll erlebt, folgt darauf mit hoher Wahrscheinlichkeit die Auswahl von Verhaltensweisen, die als vertrauenserwidernd empfunden werden. Im Gegensatz dazu wird die Interaktion mit Akteur_innen, die als wenig vertrauensvoll empfunden werden, sehr wahrscheinlich durch vertrauensärmere Verhaltensweisen charakterisiert sein. Dieser Prozess führt gemäß Luhmann (1979, 2014) und Schweer (2010) ebenfalls dazu, dass sich das subjektive Sicherheitsempfinden erhöht. Diese Zunahme ergibt sich dabei auf Basis der Herstellung resp. Aufrechterhaltung von Handlungsfähigkeit durch

das Filtern subjektiv vertrauensrelevanter Informationen (s. a. Luhmann, 1979; Schweer et al., 2013).

Neben der komplexitätsreduzierenden Funktion wird das Merkmal der Wechselseitigkeit disziplinübergreifend ebenfalls als charakteristisch für die Genese von Vertrauen erachtet (s. u.a. Gambetta, 1988; Lewicki et al., 2006; Rousseau et al., 1998; Schweer, 1996a, 2014a). Um eine vertrauensvolle Beziehung aufbauen zu können, ist zwingend erforderlich, dass eine_r der Beteiligten durch vertrauensvolles Agieren zunächst in Vorleistung geht (Schweer, 1996b, 2008; Strickland, 1958). Die sich daran anschließenden Reaktionen sind entscheidend für die weitere Ausgestaltung der Beziehung: Nimmt das Gegenüber die Vertrauensvorleistung als solche wahr und agiert daraufhin vertrauenserwi-dernd, ist der Grundstein zur Entwicklung einer vertrauensvollen Beziehung gelegt. Für die weitere Vertrauensgenese sind somit reziproke wahrnehmbare vertrauensrelevante Merkmale notwendig. Diese wirken als Antezedenzien zukünftiger Vertrauenshandlungen und stellen die Grundlage der subjektiven Überzeugungen dar, dass sich das Gegenüber entsprechend den eigenen Erwartungen in Bezug auf Vertrauen verhalten wird. Die subjektive Wahrnehmung solcher vertrauensrelevanten Merkmale dient damit als Legitimation, das Risiko einer potenziellen Schädigung durch die Investition von Vertrauen tatsächlich einzugehen (Luhmann, 1968, 1979, 2014).

Neben der Notwendigkeit wechselseitiger erwartungskonformer Vertrauenshandlungen stellt der Aspekt der Historizität ein weiteres wesentliches Merkmal dar. Zum reziproken Aufbau von Vertrauen bedarf es eines gewissen zeitlichen Umfangs, in den wiederkehrende Interaktionen inkludiert sind: Durch zirkuläre vertrauensvolle Handlungen werden eine entsprechende Fortführung und Intensivierung von Beziehungen wahrscheinlicher, indem sich Vertrauen manifestiert (Thies, 2010; Zand, 1972). Die Genese von Vertrauen ist dabei optimaler Weise durch einen Anstieg des reziproken Austauschs vertrauensvoller Informationen bei gleichzeitiger Erhöhung des Risikos einer potenziellen Enttäuschung gekennzeichnet (Schweer, 2014b). Kommt es folglich zu einer Reihe positiver, erwartungskonformer Erfahrungen, wirken sich diese förderlich auf den Vertrauensaufbau, die Aufrechterhaltung sowie den Ausbau der Beziehung aus (s. Burke et al., 2007). Im Gegensatz dazu sind erwartungsdiskonforme Erfahrungen innerhalb einer Beziehung mit Vertrauensenttäuschung verbunden, die sehr wahrscheinlich das Ausbleiben weiterer Vertrauenshandlungen zur Folge hat. Je nach Schwere wird ein Vertrauensverlust zudem wahrscheinlicher (Schweer, 1996a). Aufbau und Verlust von Vertrauen verhalten sich dabei gegensätzlich: Während der Aufbau nach dem Prinzip der „kleinen Schritte“ verläuft (Neidhardt, 1979; Schweer, 2012b), erfolgt der Verlust insbes. bei gravierender Enttäuschung äußerst schnell (Slovic, 1993; Vaske, 2017).

Aus interaktionistischer Perspektive ist das Merkmal der Historizität unmittelbar mit der Bereichsspezifität verknüpft. Die Annahme der Bereichsspezifität besagt, dass der jeweilige Kontext erheblichen Einfluss sowohl auf die Quantität als auch auf die Qualität der Vertrauensbeziehung hat (s. u.a. Shapiro et al., 1992; Lewicki & Bunker, 1995, 1996; Rousseau et al., 1998): Abhängig von den vorherrschenden personalen Faktoren, wahrnehmbaren Kontextmerkmalen und der Dauer der Beziehung ist die Genese von Vertrauen mehr oder weniger wahrscheinlich bzw. möglich. Eine gewisse Zeitspanne zur

Entwicklung einer Vertrauensbeziehung ist dabei alleine schon aufgrund der Notwendigkeit reziproker Vertrauenshandlungen unabdingbar. Allerdings stellt allein das Vorhandensein von Historizität keine ausreichende Bedingung für eine positive und qualitative Vertrauensentwicklung dar. Vielmehr begreifen interaktionistische Ansätze – im Gegensatz zu personalen (s. bspw. Rotter, 1967, 1971) – das Resultat des jeweiligen komplexen Wechselspiels personaler und situationaler Faktoren ausschlaggebend für die Vertrauensinitiierung und -entwicklung. Ebenjene komplexe Interaktion gestaltet sich somit weitaus differenzierter, da neben diversen personalen Faktoren auch die jeweils vorherrschenden Kontextmerkmale wie insbes. Macht- und Kommunikationsstrukturen wesentlichen Einfluss auf die Möglichkeit der Vertrauensentwicklung ausüben (Schweer, 1996a, 2014b). Das Merkmal der Generalisierbarkeit bzw. Bereichsspezifität wird somit perspektivenabhängig unterschiedlich konzeptioniert. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird Vertrauen gemäß interaktionistischer Perspektive als bereichsspezifisch verstanden.

4. Stadien und Ebenen von Vertrauen(-sbeziehungen)

Neben etwaigen Merkmalen und Funktionen von Vertrauen sind im Rahmen interaktionistischer Ansätze insbes. etwaige Beziehungsspezifika von Interesse, die von personalen und kontextualen Faktoren gerahmt werden und sich durch unterschiedliche Qualität auszeichnen (u.a. Hartmann, 2011; Petermann, 2013). Entsprechende theoretische Konzeptionen finden sich bereits bei Shapiro und Kolleg_innen (1992), Lewicki und Bunker (1995), Rousseau und Kolleg_innen (1998), die zwischen qualitativ differenten Stadien der Vertrauensgenese unterscheiden. Gemäß den Modellen zeichnen sich Vertrauensbeziehungen zu Beginn vorrangig durch kalkulationsbasierte Überlegungen aus. Die Aufrechterhaltung der Beziehung ist dabei zentral davon abhängig, ob vertrauensvolle Handlungen mit einem größeren Nutzen denn Aufwand assoziiert werden. Darauf aufbauend lassen sich unter bestimmten Voraussetzungen wissensbasierte Vertrauensbeziehungen realisieren. Das erworbene Wissen aus vergangenen Interaktionserfahrungen ermöglicht eine gewisse Vorhersagbarkeit der Verhaltensweisen des Gegenübers, auf die sicherer und adäquat reagiert werden kann. Das identifikationsbasierte bzw. relationale Vertrauensstadium umfasst schließlich das Wissen über und die Identifikation mit Präferenzen und Bedürfnissen des Gegenübers sowie eine beidseitige Bereitschaft, für diese einzustehen. Dabei werden die Stadien nicht mit fortschreitender Beziehungsdauer garantiert „durchlaufen“ (quantitative Entwicklung), sondern es besteht vielmehr die Möglichkeit des Verbleibs, abhängig von den vergangenen vertrauensrelevanten Erfahrungen miteinander sowie vorherrschender Kontextspezifika (qualitative Entwicklung). Vertrauen wird mit fortschreitendem Stadium somit immer mehr als Substitut für fehlende Kontrolle konzipiert (Lewicki et al., 2006), der Komplexität der Vertrauensgenese werden die Modelle damit stärker gerecht (Shapiro et al., 1992, Lewicki & Bunker, 1995, Rousseau et al., 1998).

Neben der Fokussierung auf etwaige Stadien wird ebenfalls der Grad an Professionalität innerhalb von Vertrauensbeziehungen betrachtet. Je nach vorherrschenden situationa-

len Merkmalen und (institutionellen) Gegebenheiten zeichnen sich professionelle Kontexte zumeist durch einen höheren Grad an Asymmetrie aus als private Beziehungen. Diese Asymmetrie ergibt sich einerseits aus dem Grad an Freiwilligkeit, mit dem die Akteur_innen Teil dieser Beziehung sind und andererseits aus der ungleichen Verteilung von Macht zwischen den Akteur_innen. Gemäß Schweer (2017) bedingt das vorherrschende Machtverhältnis entscheidend die Entwicklungsoptionen innerhalb einer Beziehung. So sind reziproke Vertrauenshandlungen innerhalb symmetrischer Beziehungen initiierbar als in professionellen Beziehungen (s. Schweer, 2008, 2017): Eine starke Hierarchisierung limitiert die Austauschmöglichkeiten privater Informationen insbes. zwischen Personen auf unterschiedlichen Positionen bzw. Stufen. Dadurch sind vertrauensvolle Handlungen weniger leicht als solche erkennbar und erwiderbar. Folglich besteht die Herausforderung, notwendige reziproke Vertrauenshandlungen überhaupt zu gewährleisten, da a) eine höhere Unsicherheit bei der Identifikation vertrauensvoller Handlungen vorherrscht und b) die Investition von Vertrauen mit einem erhöhten Risiko der potenziellen Schädigung einhergeht (Schweer, 1996b; Schweer & Thies, 2003). Unter Berücksichtigung der Relevanz des Anfangskontakts und der Notwendigkeit des Vertrauensvorschusses (s. Kap. I-2.2) ist in asymmetrischen Beziehungen insbes. die hierarchiehöhere Person in der Pflicht, zunächst in Vertrauensvorleistung zu gehen (Brower, Lester, Korsgaard & Dineen, 2009; Schweer, 2008, 2017).

Neben dem Ausmaß an Professionalität werden Vertrauensbeziehungen anhand der Ebenen unterschieden, auf denen sie stattfinden. Innerhalb der aktuellen Forschung finden sich verschiedene Bezeichnungen, die sich unter drei Ebenen subsumieren lassen:

- *interpersonale Ebene*: Zu den interpersonalen Vertrauensbeziehungen zählen Dyaden in privaten Bereichen, wie etwa Paar-, Liebes- und Freund_innenschaftsbeziehungen (s. u.a. Kelley, Berscheid, Christensen, Harvey, Huston, Levinger, McClintock, Peplau & Peterson, 1983; Larzelere & Houston, 1980; Rempel et al., 1985; Spanier, 1976) sowie in professionellen Kontexten (etwa Vorgesetzten-Mitarbeiter_innen- und Therapeut_in-Patient_in-Beziehungen; s. u.a. Bachmann, 2006; Petermann, 2013; Schweer & Lachner, 2014; Thies, 2010). Innerhalb der sozialwissenschaftlichen Forschung findet sich u.a. eine Subsumierung all dieser Beziehungen unter dem Begriff des sozialen Vertrauens, das sich wiederum in unterschiedliche Formen ausdifferenzieren lässt (s. Endreß, 2012; Frings, 2010; Gundelach, 2014).
- *systemische Ebene*: Systemische Vertrauensbeziehungen rekurrieren auf gesellschaftliche (Teil-)Systeme und somit auf kollektive Vertrauensempfänger_innen wie etwa Institutionen, Organisationen und Parteien (Schweer, 2014b). Dazu zählen u.a. das vertikale, horizontale, organisationale und politische Vertrauen (u.a. Hetherington, 1998; Levi & Stoker, 2000), ebenso wie das Vertrauen in Gruppen, etwa im Rahmen individueller Identifikationsprozesse (vgl. Gundelach, 2014). Ferner findet sich bereits bei Luhmann (1968, 2014) die Unterscheidung in persönliches und Systemvertrauen, wobei er Systemvertrauen als die strukturelle Institutionalisierung von Vertrauen als allgemeinen funktionalen Mechanismus begreift.

- *systemübergreifende Ebene*: Neben der eindeutigen Identifikation best. gesellschaftlicher Institutionen und/oder (Teil-)Systeme wird zudem die Möglichkeit der Entwicklung von Vertrauen in abstrakte Handlungszusammenhänge, nicht eindeutig identifizierbare Entitäten sowie gesamtgesellschaftliche Strukturen diskutiert, etwa unter dem Begriff des transsystemischen Vertrauens (u.a. Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014). Auch das Systemvertrauen nach Luhmann (1968, 2014) beinhaltet bereits die Idee eines Zusammenwirkens unterschiedlicher, ineinandergreifender Systeme, die nicht sinnvoll voneinander zu trennen sind. Ferner finden sich bei Uslaner (2001) theoretische Überlegungen bzgl. der transsystemischen Ebene im Sinne einer in weiten Teilen der Gesellschaft übereinstimmenden „moral community" (Uslaner 2001, S. 4). Als ein konkretes Beispiel für transsystemische Vertrauensakteur_innen lassen sich u.a. Lösungsansätze gesamtgesellschaftlicher Herausforderungen wie etwa die „Sustainable Development Goals" für die Realisierung einer nachhaltigen Entwicklungsagenda anführen (vgl. Schweer, Müller & Friederich, 2016; Schweer, Plath & Benarndt, 2016).

Neben der Unterscheidung der Ebenen sowie damit einhergehender differenter Entwicklungsprognosen wird innerhalb der interaktionistischen Vertrauensforschung zudem zwischen individueller und sozial geteilter Vertrauensperspektive unterschieden. Die theoretische Fundierung sowie empirische Forschung zu „Team Cognition"[9] findet dabei in Bezug auf die kollektive Perspektive zunehmende Berücksichtigung (s. u.a. Chou, Lin & Chou, 2012; Chou, Lin, Chang & Chuang, 2013; DeChurch & Mesmer-Magnus, 2010).

5. Wirkmechanismen und Korrelate von Vertrauen

Das Vorhandensein von Vertrauen wird allgemeinhin als Mehrwert innerhalb diverser Beziehungen betrachtet. Eine strikte Trennung zwischen Antezedenzien und Auswirkungen von Vertrauen ist dabei gemäß interaktionistischer Perspektive nicht sinnvoll möglich (Endreß, 2012; Lewicki et al., 2006). Vielmehr gilt es, die Historizität von Vertrauensbeziehungen zu berücksichtigen, indem vergangene vertrauensrelevante Kognitionen, Emotionen und Verhaltensweisen als Prädiktoren zukünftiger vertrauensrelevanter Entscheidungen zu verstehen sind (Lewis & Weigert, 2012; Mayer et al., 1995). Vertrauen ist deshalb sowohl als Resultat gelingender reziproker Vertrauensinvestitionen als auch als Einflussfaktor auf zukünftige Vertrauenshandlungen zu sehen (Schweer, 2014b). Entsprechend fokussiert der folgende Überblick auf die empirischen Erkenntnisse, die Wirkmechanismen und Korrelate vorhandenen Vertrauens diskutieren.

Im Rahmen der Vertrauensgenese werden verschiedene vertrauensrelevante Merkmale disziplinübergreifend diskutiert. So besteht innerhalb der interaktionistischen Vertrauensforschung Konsens über notwendige Vorbedingungen zur Initiierung einer Vertrauensbeziehung. Ebenso sind neben den personalen auch die vorherrschenden Kontextva-

[9] Die Forschung zu „Team Cognition" untersucht, wie zentrales Wissen, Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster innerhalb fester Gruppen bestehen bleibt und verbreitet wird. Für einen theoretischen Überblick s. u.a. Salas, Fiore und Letsky (2013).

riablen als determinierende Einflussfaktoren auf die Vertrauensbeziehung zu betrachten (Colquitt et al., 2007; Schweer, 2017, 1996b; Schweer & Thies, 2003). Weiter wird in den meisten Fällen eine differenzierte Betrachtung sowohl der vertrauensempfangenden als der vertrauensgebenden Partei vorgenommen. Ansätze, die den Aspekt der Vertrauenswürdigkeit als zentral für die Vertrauensgenese erachten, finden sich bereits seit den Anfängen der Vertrauensforschung[10]. Etwaige Überlegungen finden sich erstmalig im Modell von Mayer und Kollegen (1995) systematisiert. Die Autoren unterschieden dabei folgende drei Faktoren der Vertrauenswürdigkeit:

- *Fähigkeit:* Der Faktor „Fähigkeit" findet sich in etlichen Publikationen als zentraler Antezedent zukünftiger Vertrauenshandlungen. Unter dem Faktor werden ebenso Expertise und Kompetenzen subsumiert. Das Gegenüber wird dahingehend bewertet, inwiefern es entsprechende Fähigkeiten besitzt, in spezifischen Situationen und bei bestimmten Aufgaben erfolgreich zu sein (Brower, Schoorman & Tan, 2000; Dreiskämper, 2015; Dreiskämper, Pöppel & Strauß, 2016; Fine & Holyfield, 2006; Mayer et al., 1995; Webber, 2002).
- *Wohlwollen:* Der Faktor „Wohlwollen" beinhaltet zum einen die Bewertung des Gegenübers dahingehend, inwiefern es der_dem Vertrauensgeber_in wohlgesonnen ist, „es gut mit ihr_ihm meint". Zum anderen ist das Wahrnehmen und Bewerten der Motive und Bedürfnisse der_des potenziell vertrauenserhaltenden Akteur_in wesentlich. Dabei orientiert sich die Bewertung der Vertrauenswürdigkeit daran, inwiefern das Gegenüber die Bedürfnisse und wichtige situationsspezifische Aspekte für die vertrauensinvestierende Partei berücksichtigt und gemäß dieser agiert (Dreiskämper, 2015; Dreiskämper et al., 2016; Mayer et al., 1995).
- *Integrität:* Der Faktor „Integrität" bezieht sich auf das Ausmaß wahrgenommener moralischer und ethischer Prinzipien der_des vertrauensempfangenden Akteur_in. Aspekte wie Gerechtigkeit, Verlässlichkeit sowie entsprechend kongruentes Verhalten werden unter diesem Faktor subsumiert. Diesbezüglich ist ebenfalls eine Passung zwischen der investierenden und potenziell erhaltenden Vertrauenspartei wesentliche Bedingung einer erfolgreichen Bewertung der Vertrauenswürdigkeit (Dreiskämper, 2015; Dreiskämper et al., 2016; Mayer et al., 1995).

Ebenjene drei Faktoren sind an entsprechende Erwartungen der_des vertrauensinvestierenden Akteur_in gekoppelt. Diese sind dabei stets in Relation zur spezifischen Situation, dem vorherrschenden Risiko einer Vertrauensenttäuschung sowie dem Hang zu vertrauen der_des Vertrauensinvestor_in zu begreifen (Mayer et al., 1995). Insgesamt stellt die wahrgenommene Vertrauenswürdigkeit somit einen Faktor dar, der die Genese von Vertrauen und daran anschließende vertrauensvolle Handlungen wesentlich beeinflusst. Vertrauenswürdigkeit stellt innerhalb dieser Ansätze folglich einen personalen Faktor dar.

[10] Bereits vor der Systematisierung innerhalb des integrativen Modells (Mayer et al., 1995) finden sich die drei Merkmale jeweils einzeln in älteren Forschungsarbeiten wieder. Bzgl. „Fähigkeit" s. u.a. Butler (1991), Cook und Wall (1980) sowie Kee und Knox (1970); bzgl. „Wohlwollen" s. u.a. Larzalere und Huston (1980) sowie Solomon (1960); bzgl. „Integrität" s. u.a. Lieberman (1981) sowie Ring und Van de Ven (1992).

Basierend auf der modellierten Systematisierung und Konkretisierung von Mayer und Kollegen (1995) finden sich daran angelehnt weitere Forschungsarbeiten innerhalb diverser Disziplinen sowie hinsichtlich vielfältiger Beziehungskonstellationen (s. u.a. Bigley & Pearce, 1998; Colquitt et al., 2007; Schweer, 1996a). Dirks und Ferrin (2002) etwa unterscheiden konzeptionell ganz generell zwischen den sechs folgenden Einflussfaktoren im Rahmen der Vertrauensgenese: a) Charakteristika der vertrauenden Person, b) Charakteristika der vertrauenserhaltenden Person, c) Beziehungscharakteristika, d) Charakteristika des Kommunikationsprozesses, e) Beziehungsform sowie f) strukturellsteuernde Parameter der Beziehung. Weiter ist die metaanalytische Forschungsarbeit von Burke und Kolleg_innen (2007) hervorzuheben, die neben den drei Faktoren der Vertrauenswürdigkeit (Mayer et al., 1995) ebenso den individuellen Hang zu vertrauen als weiteren Einflussfaktor empirisch identifizieren und in Folge weiter ausdifferenzieren konnte. Darüber hinaus werden weitere Merkmale sowohl seitens des Vertrauenssubjekts als auch -objekts als relevante Antezedenzien zukünftigen Vertrauens und darauffolgende entsprechende Verhaltensweisen empirisch herausgearbeitet: Konkret handelt es sich dabei um die Reputation[11] der_des vertrauensempfangenden Akteur_in sowie weitere Persönlichkeitseigenschaften der_des vertrauensinvestierenden Akteur_in, denen ein Einfluss auf die Vertrauensgenese zugesprochen wird (Burke et al., 2007; Dirks & Ferrin, 2002).

Modell- und disziplinübergreifend lassen sich neben der Fokussierung auf die Vertrauenswürdigkeit in einigen Ansätzen eine Reihe weiterer Einflussfaktoren mit hervorgehobener Relevanz für die Vertrauensgenese identifizieren. Konkret handelt es sich dabei um die Merkmale „Transparenz“, „Austausch von Informationen“, „Fairness“, „Konsistenz“ sowie „Verlässlichkeit“ (u.a. Colquitt et al., 2007; Norman, Avolio & Luthans, 2010; Schweer, 1996a, 1996b, 2010, 2012b, 2014a; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2012; Terry, 2002). Zudem sind diese sowohl für symmetrische als auch für asymmetrische Beziehungskonstellationen bedeutsam (Brower, Lester, Korsgaard & Dineen, 2009; Schweer, 2008, 2017). Weiter werden interdisziplinär und kontextunabhängig positive relevante Zusammenhänge zwischen Vertrauen und Ehrlichkeit, Kooperation, Verständigung und Hilfsbereitschaft empirisch evident (Bachmann, 2006; Bateson, 1988; Fine & Holyfield, 2006; Rotter, 1971; Stack, 1978; Webb & Worchel, 1986). Das Vorhandensein von Vertrauen in interpersonalen wie auch (trans-)systemischen Konstellationen sorgt folglich mit hoher Wahrscheinlichkeit für eine Zunahme ebendieser Korrelate, die ihrerseits wiederum die Wahrscheinlichkeit einer Zunahme zukünftigen Vertrauens bewirken können (Bachmann, 2006; Fine & Holyfield, 2006; Schweer, 2010, 2013).

Neben den interdisziplinären Erkenntnissen werden zudem diverse, jeweils kontextspezifische Wirkmechanismen und Korrelate von Vertrauen evident. Da sich die vorliegende Arbeit mit Vertrauen innerhalb des Sportkontextes beschäftigt und dieser sich mindestens im oberen Leistungsbereich durch professionelle Beziehungsstrukturen auszeichnet, erfolgt eine Fokussierung auf empirische Ergebnisse aus anderen professionel-

[11] Das Merkmal „Reputation“ meint das Ansehen oder auch den Ruf der_des vertrauenserhaltenden Akteur_in. Die Reputation bezieht sich dabei auf deren Leistung, Verhalten und Kommunikation (s. Bentele, 1998; Doorley & Garcia, 2011; Dreiskämper, 2015; Köhnken, 1990).

len Kontexten, die Anknüpfungspunkte zum Kontext „Sport“ aufweisen. Nachfolgend werden deshalb relevante Resultate aus dem organisationalen sowie dem pädagogischen Bereich vorgestellt[12].

Innerhalb des pädagogischen Kontextes verweisen die bestehenden Forschungsarbeiten auf Einflussfaktoren, die für verschiedene Lehr-Lern-Beziehungen in unterschiedlichen Bereichen[13] vertrauensrelevant sind. Gemäß bestehender empirischer Erkenntnisse von Schweer (1996a, 1996b, 2017) und Terry (2002) sind hinsichtlich der interpersonalen Beziehungsebene fürsorgliches, respektvolles und kooperatives Agieren, Bemühungen zur Herstellung eines persönlichen Verhältnisses, personenbezogene Akzeptanz, Aufgabenunterstützung, Ehrlichkeit, Selbstoffenbarung, Sicherheit sowie ein Interesse für die Anliegen der Lernenden wesentliche vertrauensfördernde Merkmale auf Seiten der Lehrperson. Als weitere relevante Einflussfaktoren seitens der Lehrenden konnten Fachkompetenz, Gerechtigkeitssinn, Authentizität und Verständnis identifiziert werden. Deren Wichtigkeit im Rahmen der Vertrauensgenese divergiert jedoch stärker in Abhängigkeit der jeweiligen Beziehungskonstellation und -rahmung[14] (Rothland & Terhart, 2007; Schweer, 1996a, 1996b, 1997, 2014a, 2017; Schweer et al., 2013; Schulte-Pelkum, Schweer & Pollak, 2014; Seel & Hanke, 2015).

Auf Seiten der Lernenden werden die wahrnehmbare Mitarbeits- und Leistungsbereitschaft, eine erkennbare individuelle Motivation sowie ein positives Lern- und Sozialverhalten als vertrauensförderlich empfunden (Flanagan, Stoppa, Syvertsen & Stout, 2010; Goddard, 2001; Romero, 2015; Harwardt-Heineicke, Milatz & Ahnert, 2014; Schweer, 2010, 2014a; van Maele & van Houtte, 2011).

Eine darauf idealerweise folgende beidseitig progressive Vertrauensentwicklung korreliert mit hoher Wahrscheinlichkeit positiv mit den zuvor vorgestellten Faktoren (s. u.a. Schweer, 2010, 2014a, 2017). Darüber hinaus kann eine vertrauensvolle Lehr-Lern-Beziehung zu weiteren positiven Korrelaten innerhalb der pädagogischen Beziehung führen: Auf Seiten der Lernenden steigt die Wahrscheinlichkeit für alternative Verhaltensweisen, die Akzeptanz der Lehrperson sowie verbesserter Leistungen (Goddard, 2001; Kiuru, Aunola, Lerkkanen, Pakarinen, Poskiparta, & Ahonen, 2015; Matthäi & Latzko, 2008; Romero, 2015; van Maele & van Houtte, 2011). Zudem weisen die empirischen Forschungsarbeiten von Thies (2002) auf einen negativen Zusammenhang zwischen vertrauensvoller Lehr-Lern-Beziehung und individueller Angst vor Misserfolg seitens der Lernenden hin. Flanagan und Kolleg_innen (2010) fanden zudem heraus,

[12] Aufgrund der Fokussierung auf den Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit wird deshalb auf weiterführende Ausführungen zu privaten Vertrauensbeziehungen entsprechend verzichtet.

[13] Die existenten Forschungsarbeiten beziehen sich dabei vorrangig auf sekundäre und tertiäre Bildungsbereiche.

[14] So kommt etwa dem Faktor „Gerechtigkeitssinn“ eine weitaus größere Relevanz im schulischen als im hochschulischen Kontext zu. Gemäß Schweer (1996a, 1996b, 2017) sind diesbezüglich insbes. die situationalen Komponenten der (A-)Symmetrie sowie der Grad an Freiwilligkeit innerhalb der jeweiligen professionellen Beziehungskonstellation – und damit einhergehend wählbare Alternativoptionen – als zentrale Wirkmechanismen der Vertrauensgenese zur verstehen. Unter entsprechend mehr oder weniger stark hierarchisch strukturierten Rahmenbedingungen sollte es deshalb insbes. das Anliegen der höher gestellten Lehrperson sein, die erste Initiierung von Vertrauen zu übernehmen (Schweer, 2017; Schweer, Thies & Lachner, 2017).

dass die Entwicklung einer solchen progressiven Vertrauensbeziehung eine generelle Offenheit der Lernenden gegenüber vertrauensvollen Verhaltensweisen auch in anderen Lebensbereichen begünstigen kann. Auf Seiten der Lehrenden korreliert eine vertrauensvolle interpersonale Lehr-Lern-Beziehung positiv mit der subjektiv empfundenen Arbeitszufriedenheit, individuellem Engagement und Wohlbefinden (van Dick, 2006; Rudow, 1994; Schweer, 2017; Stieha & Raider-Roth, 2012). Auf der systemischen Ebene zeigt sich empirisch zudem ein positiver Zusammenhang zwischen vertrauensvoll erlebtem Schulkontext und der individuellen Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Lehrpersonen (Klippert, 2006; Schweer, 2017; Stieha & Raider-Roth, 2012). Sowohl für Lernende als auch Lehrende bewirkt Vertrauen schließlich, dass vermehrte Partizipationsmöglichkeiten und entsprechend partizipative Handlungsoptionen wahrscheinlicher werden (Flanagan et al., 2010).

Innerhalb der organisationalen Vertrauensforschung existieren die meisten Befunde ebenfalls mit Blick auf interpersonale Vertrauensbeziehungen. Dabei steht in den meisten Fällen die Vorgesetzten-Mitarbeiter_innen-Beziehung (V-M-Beziehung) im Fokus der Forschungsarbeiten. In jüngerer Zeit zeigen sich zudem vermehrte Bestrebungen, auch die gruppale sowie die Organisationsebene stärker in den Blick zu nehmen. Als entsprechende vertrauensrelevante Merkmale einer Führungsperson werden in den meisten Forschungsarbeiten nach wie vor die drei Faktoren des integrativen Modells von Mayer und Kollegen (1995) rezipiert. Burke und Kolleg_innen (2007) fanden zudem einen jeweils positiven Zusammenhang zwischen der interpersonalen Vertrauensbeziehung zwischen Führungsperson und Mitarbeiter_in und erlebten Kommunikationsmöglichkeiten, individuellem tätigkeitsbezogenem Leistungserleben sowie beidseitig erlebter arbeitsbezogener Zufriedenheit. Weitere kontextspezifische vertrauensförderliche Merkmale auf Seiten der Führungsperson beschreiben Cropanzano und Ambrose (2001) sowie Seppäla, Lipponen, Pirttilä-Backmann und Lipsanen (2012) als wahrnehmbare Fairness in Entscheidungsprozessen sowie gegenüber den Mitarbeiter_innen, Übertragung von Aufgaben an einzelne Mitarbeiter_innen und das Zugeständnis einer als angemessen empfundenen Aufgabenautonomie.

Die Übernahme weiterer Aufgaben über die eigentliche Tätigkeit hinaus, die Bereitschaft den Anweisungen der Führungsperson Folge zu leisten sowie ein engagiertes Arbeitshandeln werden als vertrauensförderliche Merkmale auf Seiten der_des Mitarbeiter_in empfunden (Brower et al., 2009; Colquitt et al., 2007; Dirks & Ferrin, 2002; Jones & George, 1998; Williams, 2001).

Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Führungsperson und Mitarbeiter_in kann neben den bereits erwähnten zudem weitere positive Korrelate mit sich bringen: So zeigen sich empirisch positive Zusammenhänge zwischen ebenjener Vertrauensbeziehung und individuellen arbeitsrelevanten Lernprozessen, subjektiv empfundener Leistungsqualität und -quantität sowie Zufriedenheit hinsichtlich der Führungsperson bei Mitarbeitenden. Zudem zeigt sich eine negative Korrelationsbeziehung zwischen einer vertrauensvollen Beziehung und kontraproduktiven Arbeitsweisen (Burke et al., 2007; Colquitt et al., 2007; Dirks & Ferrin, 2002; Gillespie & Mann, 2004; Jones & George, 1998; Williams, 2001).

Etwaige Forschungsarbeiten, die sich mit organisationalem Vertrauen auf der Teamebene beschäftigen, stellen zudem positive Zusammenhänge zur intragruppalen Kohäsion, der Ausgestaltung von Kommunikations-, Informationsteilungs- und Synergieprozessen sowie eine negative Korrelationsbeziehung zwischen intragruppalem Vertrauen und Teamkonflikten fest (Burke et al., 2007; Carron, Coleman, Wheeler & Stevens, 2002; Colquitt et al., 2007; Costa, 2003; Costa, Roe, & Taillieu, 2001; Curseu & Schruijer, 2010; Eigel & Kehnert, 1996; Evans & Dion, 1991; Ferrin, Dirks & Shah, 2003; Fine & Holyfield, 2006; Rempel et al., 1985; Schweer, 2003, 2012a; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2012, 2016; Schweer & Thies, 2003; Schweer, Vaske & Vaske, 2009; Stokes, 1983).

Die existenten Befunde zu systemischem Vertrauen beruhen ebenfalls mehrheitlich auf der Mitarbeitendenperspektive. Besteht folglich eine Vertrauensbeziehung zum Unternehmen bzw. der Organisation, führt dies mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem vermehrten Verantwortungsbewusstsein der_des Mitarbeiter_in gegenüber dem Unternehmen (Salamon & Robinson, 2008; Seppäla et al., 2012) sowie zu einer vermehrten Übernahme von Risiken in der Arbeitsumgebung (Colquitt et al., 2007; Dirks & Ferrin, 2002; Jones & George, 1998; Williams, 2001). Zusätzlich korreliert vorhandenes systemisches Vertrauen der Mitarbeiter_innen positiv mit der Bewertung der Stabilität und Leistungsfähigkeit des Unternehmens (Burke et al., 2007; Dirks, 1999, 2000; Rich, 1997; Shaw, 1997) sowie mit dem betrieblichen Einkommen und Profit (Davis, Schoorman, Mayer & Tan, 2000; Lewicki et al., 2006). Außerdem konnten Burke und Kolleg_innen (2007) einen negativen Zusammenhang zwischen Organisationsvertrauen und Mitarbeiter_innenfluktuation feststellen.

Neben den empirischen Befunden zu den Wirkmechanismen vorhandenen Vertrauens bestehen ebenfalls Erkenntnisse aus der Organisations- und pädagogischen Forschung darüber, welche negativen Korrelate mit fehlendem Vertrauen einhergehen (können). Burke und Kolleg_innen (2007) verweisen dabei etwa auf ein entsprechendes Ausbleiben reziproker vertrauensförderlicher Handlungen, die eine progressive Vertrauensentwicklung erschweren resp. unmöglich machen und mit weiteren problematischen Aspekten einhergehen können: So kann sich fehlendes Vertrauen im organisationalen Kontext etwa durch verringerte bis fehlende Möglichkeiten zur Kommunikation zwischen Führungsperson und Mitarbeiter_innen, Reaktanz seitens der Mitarbeitenden, verringerte Effektivität und Qualität in Arbeitsprozessen sowie höherer Mitarbeiter_innenfluktuation äußern (Burke et al., 2007). Ebenso zeigen bereits die Untersuchungen von Strickland (1958), dass ein positiver Zusammenhang zwischen gering ausgeprägtem Vertrauen in der V-M-Beziehung und der Überwachung und Kontrolle von Arbeitsprozessen besteht. Weiter korreliert fehlendes Vertrauen positiv mit fehlender aufgabenbezogener Autonomie und Verantwortung seitens der_des Mitarbeiter_in sowie vergleichsweise geringem sozialen Status innerhalb der Arbeitsgruppe, geringem Selbstwert und geringem Gehalt der_des individuellen Mitarbeiter_in (Cropanzano & Ambrose, 2001; Seppäla et al., 2012)[15]. Zusätzlich konnten Curseu und Schruijer (2010) in ihrer Forschungsarbeit herausarbeiten, dass fehlendes intragruppales Vertrauen mit

[15] Die berichteten Ergebnisse sind dabei relational zu denjenigen V-M-Beziehungen zu sehen, die sich durch vermehrtes Vertrauen auszeichnen.

einer höheren Wahrscheinlichkeit zu Teamkonflikten innerhalb des Organisationskontextes führt.

Für den pädagogischen Kontext finden sich ebenfalls empirische Erkenntnisse zu etwaigen problematischen Wirkmechanismen, die sich durch mangelndes Vertrauen in der Lehrenden-Lernenden-Beziehung ergeben (können). So bestehen positive Zusammenhänge zwischen dem gering ausgeprägtem bzw. fehlendem Vertrauen in der Lehrer_innen-Schüler_innen-Beziehung und Motivations- und Leistungsverlusten auf Seiten der Lernenden (Kiuru et al., 2015; Schweer, 2017). Seitens der Lehrpersonen korreliert eine vertrauensarme Beziehung positiv mit einer negativeren Bewertung der Schüler_innen hinsichtlich Leistungs- und Sozialverhalten, subjektiv empfundener Anspannung und Aufregung, einer zunehmenden subjektiven Arbeitsbelastung sowie dem subjektiven Bedürfnis nach vermehrter Kontrolle und restriktiven Interventionen (Klippert, 2006; Schweer, 2017; Thies, 2005).

Resümierend lässt sich somit festhalten, dass alle dargestellten Ergebnisse darauf hinweisen, dass das Vorhandensein ebenso wie das Fehlen von Vertrauen selbst einen entscheidenden Einflussfaktor für zukünftige Vertrauensprozesse darstellt. Die Konsequenzen (nicht) vorhandenen Vertrauens wirken somit auf den Entwicklungsprozess und damit auf die Wahrscheinlichkeit zukünftiger Vertrauenshandlungen entscheidend ein (s. u.a. Burke et al., 2007; Endreß, 2012; Lewicki et al., 2006; Lewis & Weigert, 2012; Mayer et al., 1995; Schweer, 2014b).

6. Die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie als theoretisch-konzeptionelle Grundlage

Die bisherigen Ausführungen geben einen Überblick über die historische Entwicklung, den aktuellen Stand der Vertrauensforschung sowie den damit verbundenen Status Quo der definitorischen, theoretisch-konzeptionellen sowie empirischen Diskussionen. Eine entsprechende theoretisch-konzeptionelle Weiterentwicklung stellt innerhalb der Psychologie die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie[16] nach Schweer (1996b, 2014b) dar. Diese ist dem dynamisch-transaktionalem Paradigma zuzuordnen, das auf den Annahmen des modernen Interaktionismus beruht (Bergman, Magnusson & El-Khouri, 2003; Früh, 1991; Gehrau, 2016; Mischel, 2004; Wirth, Stiehler & Wünsch, 2007). Sie ist ferner im Einklang mit den allgemeinen Ausführungen zur interkationischen Perspektive der Vertrauensforschung (s. Kap. I-2.3, I-3) sowie in Bezug auf das Verständnis von Vertrauen als dynamisch-prozessual, komplexitäts- und unsicherheitsreduzierender Mechanismus zu sehen.

[16] Vertrauen und Misstrauen stellen nach Schweer (2014b) keine Pole derselben Dimension dar, sondern sind als zwei unabhängige Konstrukte zu betrachten. Folglich geht eine Abstinenz von Vertrauen nicht zwangsläufig mit dem Vorhandensein von Misstrauen einher und umgekehrt (s. a. Keyton & Smith, 2009; Lewicki, 2006; Schweer et al., 2009; Vaske, 2017). Da im Rahmen der Arbeit das Konstrukt „Vertrauen" den zentralen Gegenstand der Analyse darstellt, beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen auf ebendieses.

Die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie nimmt eine differentiell-phänomenologische Perspektive ein, indem sie der Kernannahme der „durchgängigen Intentionalität subjektiver Existenz“ (Graumann 1985, S. 41) folgt. Subjekte verhalten sich somit stets zu best. Objekten unterschiedlicher Art, die unabhängig vom jeweiligen Zustand des Subjekts existieren. Dieses aktive Verhältnis lässt sich gemäß phänomenologischer Psychologie nur sinnhaft theoretisch konzeptionieren sowie empirisch erfassen, wenn die komplexen Wechselwirkungen zwischen Akteur_innen und Umwelt Berücksichtigung finden (Graumann, 1985; Hilbers, 2008; Holzkamp, 1985; Schweer, 1996b, 2014b). Folglich fokussiert die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie nicht alleinig auf das individuelle Erleben und Verhalten, sondern auf die komplexe Relation zwischen den personalen Merkmalen von Akteur_innen sowie situationalen Faktoren. Gemäß Graumann ist folglich „das intentionale Subjekt als prinzipiell situiert“ zu verstehen (1985, S. 42). Aus ebenjenem komplexen Verhältnis resultiert damit gemäß Holzkamp (1984, S. 8) immer ein

> „bestimmte[r] Standpunkt mit bestimmter Perspektive auf die Welt und mich selbst, wodurch meine Erfahrung begrenzt ist: Erfahrung bezieht sich somit auf die von mir unabhängige Realität, soweit und in den Zügen, wie sie mir von meinem Standpunkt aus in meiner Perspektive zugänglich ist.“.

Die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie basiert auf dieser skizzierten Sichtweise und hebt ebenjene Subjektivität innerhalb der individuellen Wahrnehmung hervor. Diese ergibt sich aus dem komplexen Wechselspiel personaler und situationaler Faktoren, die zu best. Handlungsalternativen führen (s. bereits Lewin, 1935). Dabei erfolgt eine Reduktion der Komplexität sämtlicher Handlungsmöglichkeiten auf Basis der subjektiven Wahrnehmung, die interindividuell divergiert und in differente subjektive Realitätskonstruktionen mündet. Schweer (2017, S. 523) spricht im Zuge dessen von „Vertrauen als Moderatorvariable sozialer Wahrnehmung und Informationsverarbeitung“ (s. a. Schweer, 2012b). Die subjektiven vertrauensrelevanten Wirklichkeitskonstruktionen[17] sind dabei handlungsleitend: Die Wahrnehmung von Vertrauen erfolgt über als vertrauensrelevant konnotierte Handlungen und Emotionen. Die Wahrscheinlichkeit der Realisierung einer vertrauensvollen Beziehung hängt folglich vom Ausmaß (nicht) wahrgenommener vertrauensrelevanter Merkmale des Gegenübers ab (Bachmann, 2006; DiMaggio & Powell, 1991). Dabei ist die Salienz bestimmter vertrauensrelevanter Merkmale keinesfalls generalisierbar, sondern unterscheidet sich interindividuell. So können dieselben Verhaltensweisen je nach Rolle und Situation von einer Person als unterschiedlich vertrauensvoll erlebt werden (Schweer, 2012a; Schweer, Siebertz-Reckzeh & Lachner, 2016; Schweer & Thies, 2003). Das Ausmaß kognitiver Komplexität der_des bewertenden Akteur_in spielt dabei eine ebenso zentrale Rolle innerhalb der Vertrauensgenese wie der Erfahrungsaspekt (Schweer & Thies, 2004; Schweer et al., 2017): So beeinflussen sowohl eigene als auch fremdvermittelte vertrauensrelevante Erfahrungen die zukünftige Wahrnehmung und Bewertung des Gegenübers. Folglich sind die subjektiv als vertrauensrelevant konnotierten Merkmale ebenfalls als erfahrungsbasiert zu verstehen und wirken gemäß differentieller Vertrauens- und Miss-

[17] Für einen dezidierten Überblick zur konstruktivistischen Wissenschaftsperspektive s. u.a. Watzlawick (1976) sowie von Förster (1998).

trauenstheorie bereits vor einem möglichen Erstkontakt vertrauensförderlich oder aber -hemmend, um das Risiko eines potenziellen Vertrauensmissbrauchs möglichst zu minimieren (Kleinert & Wippich, 2012; Schweer, 2014b; Schweer & Thies, 2004). Der eigentliche Erstkontakt ist gemäß Schweer sodann als überaus bedeutsam für die weitere Vertrauensentwicklung zu begreifen: Demnach stellt dessen Qualität die wesentliche Voraussetzung zur Entstehung von Vertrauensbeziehungen dar. Basierend auf den Ausführungen Luhmanns (1968, 1988, 2014) sowie den empirischen Erkenntnissen zur Eindrucksbildung[18] ist insbes. der Grad an wechselseitiger Sympathie bzw. Antipathie als entscheidender Faktor anzusehen, der sich u.a. auch bei Jones und George (1998) sowie Uslaner (2001) findet (Fiske & Neuberg, 2008; Schweer, 2014b; Schweer & Thies, 2004). Neben dem Abgleich zwischen den wahrgenommenen vertrauensrelevanten Merkmalen des Gegenübers mit den eigenen Erwartungen wirken mitunter auch vertrauensrelevante Stereotype, Werte, Normen und Eigenschaften auf die Wahrnehmung und Bewertung des potenziellen Vertrauensobjekts (Schweer, 2017).

Die Berücksichtigung ebendieser interindividuellen Differentialität (Schweer et al., 2016) wird innerhalb der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie durch die Konzeption der *impliziten Vertrauenstheorien* sowie der *Vertrauenstendenz* auf Seiten der personalen Faktoren gewährleistet, die gemäß Schweer (1996a, 2014b) als zentrale vertrauensgenerierende Persönlichkeitsmerkmale zu verstehen sind:

- *Implizite Vertrauenstheorien* sind „normative, lebensbereichsspezifische Erwartungen“ (Schweer 2014b, o. S.), die auf die „Vertrauenswürdigkeit sozialer Objekte“ (ebd.) rekurrieren. Diese Ansprüche an das Gegenüber sind als kognitive Struktur von vertrauensrelevanten Elementen zu verstehen, die in einem Netzwerk organisiert sind. Je nach Verknüpfung und Komplexität dieser kognitiven Schemata[19] aktivieren einzeln wahrgenommene vertrauensrelevante Merkmale weitere Elemente (Rosemann & Kerres, 1986; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014; Wiese, 2011). Ebenjene kognitiven Schemata werden durch die Integration eigener sowie fremdvermittelter vertrauensrelevanter Erfahrungen ergänzt und wirken folglich im Zuge sozialer Kategorisierungsprozesse (s. Pendry, 2014; Schweer, 1996a; Schweer et al., 2013; Schweer et al., 2017). Die impliziten Vertrauenstheorien erfüllen dabei die Funktion der subjektiven Einschätzbarkeit der_des Interaktionspartner_in mit Blick auf Vertrauen: Es erfolgt ein Abgleich zwischen den individuellen normativen Erwartungen der_des Vertrauensinvestor_in, wie eine vertrauensvolle Person optimaler Weise handelt und den wahrgenommenenter Verhaltensweisen der_des Interaktionspartner_in. Ebenjenes Verhalten wird folglich einer Bewertung unterzogen, die als

[18] Im Rahmen des erstmaligen Kontakts zwischen Interaktionspartner_innen bestehen keine (direkten) Kenntnisse der Interaktionspartner_innen übereinander. Dennoch prägen wahrgenommene Aspekte, wie das Erscheinungsbild, Stereotype und fremdvermittelte Erfahrungen den ersten Eindruck übereinander. Die gegenseitige Eindrucksbildung basiert dabei auf vorherrschenden subjektiven vertrauensrelevanten Erwartungen an das Verhalten der_des Interaktionspartner_in (s. Fiske & Neuberg, 2008; Ladd & Linderholm, 2008; Lewicki, 2006; Rosemann & Kerres, 1986; Rosemann & Neubauer, 2006; Wintermantel & Krolak-Schwerdt, 2002).

[19] Die Struktur der individuellen kognitiven Schemata ergeben das Ausmaß der kognitiven Komplexität (s. Schweer et al., 2017). Für einen dezidierten Überblick über den Aspekt kognitiver Schemata und impliziter Persönlichkeitstheorien s. Bruner und Tagiuri (1954), Cronbach (1955) sowie Wolfradt (2008).

zentrale Entscheidungsgrundlage für bzw. gegen die Investition von Vertrauen fungiert. Ergibt sich aufgrund dieser subjektiven Bewertung eine entsprechende vertrauensvolle Beziehung, werden mit fortschreitender Dauer antizipatorische Erwartungen – also die gedankliche Vorwegnahme des vertrauensrelevanten Verhaltens des Gegenübers – relevanter und in die impliziten Vertrauenstheorien integriert (Schweer et al., 2017).

- Die *(individuelle) Vertrauenstendenz* bezeichnet die „lebensbereichsspezifische Überzeugung, dass im Umgang mit sozialen Objekten Vertrauensbeziehungen prinzipiell realisierbar und sinnvoll sind." (Schweer 2014b, o. S.). Ebenjene subjektive Überzeugung basiert ebenfalls auf Vorerfahrungen mit potenziell vertrauenswürdigen Objekten und wird darüber hinaus von erfahrenen Sozialisationsbedingungen, internalisierten Werten, Einstellungen und dem Ausmaß vorherrschender Stereotype beeinflusst (s. Schweer et al., 2013; Schweer & Plath, 2017). Die Vertrauenstendenz wirkt ebenso wie die impliziten Vertrauenstheorien als zentrale Komponente auf die Entscheidung ein, Vertrauen (nicht) zu investieren. Personen mit positiver Vertrauenstendenz in einem etwaigen Bereich verhalten sich mit hoher Wahrscheinlichkeit entsprechend neuen vertrauensrelevanten Erfahrungen und potenziellen Beziehungen aufgeschlossener, während Akteur_innen mit negativer Vertrauenstendenz eher skeptisches Verhalten zeigen werden (Schweer, 2017).

Beide vertrauensgenerierenden personalen Einflussgrößen greifen bereits vorhandene Überlegungen und Konzeptionen auf. So finden sich Komponenten des Modells von Lewis und Weigert (1985) innerhalb der impliziten Vertrauenstheorien wieder, während das Konstrukt der Vertrauenstendenz auf den Überlegungen Rotters (1967, 1971, 1980) zur Vertrauensneigung basiert. Gleichwohl betont die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie den bereichsspezifischen Charakter der beiden personalen Einflussgrößen, indem diese immer im komplexen Wechselspiel mit den situationalen Gegebenheiten zu begreifen sind. Folglich ergibt sich für dieselben immanenten Elemente der impliziten Vertrauenstheorien eine unterschiedliche Bedeutsamkeit je nach Lebensbereich. So kann bspw. die wahrgenommene Reputation einer Person in freundschaftlichen Beziehungen eine untergeordnete Rolle spielen, während diese innerhalb professioneller Arbeitsbeziehungen eine Bedingung für die Entwicklung von Vertrauen darstellt (s. Vaske, 2017). Die Vertrauenstendenz kann je nach Lebensbereich ebenfalls divergieren: So kann Vertrauen im privaten Bereich als sinnvoll erachtet werden, während dieselbe Person die Investition von Vertrauen als unangebracht bspw. gegenüber politischen Parteien bewertet. Entsprechend ist die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie Weiterentwicklung bereits bestehender interaktionistischer Theorien und Modelle zu bewerten (s. Kap. I-2.2).

Der Differentialitätsaspekt lässt sich ferner auf die spezifische Beschaffenheit von etwaigen Situationsstrukturen beziehen (s. Schweer et al., 2016). So sind neben den interindividuellen personalen Unterschieden ebenso die situationalen Faktoren differenzierbar, in denen vertrauensrelevante Handlungen als prinzipiell möglich erachtet werden. Bestimmte situationale Aspekte können von Personen folglich als unterschiedlich vertrauensrelevant bzw. -generierend empfunden und so überhaupt erst wahrgenommen

und bewertet werden (Nickel, 1985; Schweer, 2017). Laut Schweer (1996a, 2008, 2014b, 2017) sind dabei die situationalen Rahmenbedingungen der Freiwilligkeit, der Machtverteilung und der Historizität in Bezug auf die jeweilige Beziehung zentral für die Bewertung von Vertrauen. Je nachdem ob eine Beziehung beidseitig aus (vergleichsweise) freiwilligen Stücken eingegangen wird, ist die Gestaltung dieser sowie die Ziehung möglicher Konsequenzen bei einem Vertrauensmissbrauch gleichermaßen möglich – oder eben auch nicht. Dies ergibt sich aus dem verpflichtenden Charakter von zumeist professionellen Settings: So lassen sich Arbeits- oder auch schulische Beziehungen nicht einfach auflösen, sondern sind auch im Fall von fehlendem Vertrauen aufgrund von strukturellen Organisationsmerkmalen, Gesetzen und vertraglichen Vereinbarungen für eine best. Dauer aufrechtzuerhalten. Beziehungen mit ähnlicher bzw. paritätischer Machtverteilung zeichnen sich ferner über ein gleichermaßen bestehendes Risiko bei der Investition von Vertrauen aus. In asymmetrischen Vertrauensbeziehungen ist dieses Risiko hingegen ungleich zuungunsten der_des rangniedrigeren Akteur_in verteilt. Im Falle eines Vertrauensmissbrauchs bestehen dabei auf Seiten der machtvolleren Position weitaus mehr Handlungsoptionen und Möglichkeiten der Konsequenzziehung, während sich die machtlosere Position mit deutlich größeren negativen Konsequenzen und wenig Handlungsspielraum konfrontiert sieht (Schweer, 2017; s. a. Kap. I-3). Die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie greift an dieser Stelle die Ausführungen von McKnight und Kolleg_innen (1998) zum dynamischen Charakter von Vertrauen auf und leistet durch die Berücksichtigung der Differentialität einen Beitrag zur weiteren Ausdifferenzierung diesbezüglicher interaktionistischer Überlegungen.

Die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie stellt ferner dahingehend eine Weiterentwicklung der interaktionistischen Perspektive dar, indem es ihr gelingt, durch die Konzeption des komplexen Wechselspiels personaler und situationaler Faktoren bestehende theoretische Überlegungen zu verknüpfen. So integriert sie die Überlegungen von Lewis und Weigert (1985) bei gleichzeitiger Betonung der jeweiligen Kontextspezifika als zentrale situationale Einflussfaktoren auf die Vertrauensgenese. Die daraus folgende Bereichsspezifität und damit einhergehende Berücksichtigung der Komplexität von Vertrauen (s. Hardin, 1993) ist als wesentliche qualitative Weiterentwicklung klassischer personaler Theorien insbes. in der Tradition Rotters (1967, 1971) zu begreifen (s. a. Endreß, 2012; Lewicki & Bunker, 1996; Shapiro et al., 1992; s. a. Kap. I-2.2).

Darüber hinaus macht die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie differenzierte Aussagen zur Vertrauensgenese. So wird die Vertrauensentwicklung als deutlich dynamischerer Prozess als in vielen anderen, z.T. auch interaktionistischen Modellen verstanden, indem neben den Charakteristika Reziprozität, Risiko und Historizität (s. Kap. I-3) ebenso Subjektivität, Differentialität, (Un-)Freiwilligkeit und Machtverteilung als weitere Vertrauensmerkmale konzeptioniert werden (Schweer, 1996a, 2014b, 2017). Zusätzlich hebt Schweer (1996a, 1996b, 2014b) die Bedeutsamkeit der zeitlichen Komponente und damit die der subjektiven Erfahrungen in Bezug auf Vertrauen hervor. Die Modellbeschreibung geht dabei ein ganzes Stück weiter als die bloße Verankerung von Rückkopplungs- bzw. Feedbackschleifen (s. u.a. Burke et al., 2007; Endreß, 2012;

Lewicki et al., 2006; Lewis & Weigert, 2012; Mayer et al., 1995): Nach Schweer und Kolleg_innen (2017) ist das Ausmaß aktuellen Vertrauens immer sowohl als Resultat der Historie von Beziehungen resp. Vorerfahrungen als auch als Antezedent zukünftigen Vertrauens in Abhängigkeit der beschriebenen vertrauensrelevanten personalen wie auch situationalen Faktoren zu verstehen. Dabei unterscheidet die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie zwischen progressiver und retrogressiver Vertrauensentwicklung, die sich aus Vertrauenskonkordanz bzw. -diskordanz ergibt: Treffen die vertrauensinvestierende und vertrauenserhaltende Partei aufeinander, kommt es zum wechselseitigen Abgleich der jeweils vertrauensrelevanten Merkmale. Je nachdem, wie dieser Abgleich ausfällt und ob die subjektiven vertrauensrelevanten Erwartungen als beidseitig weitestgehend (nicht) erfüllt bewertet werden, ist eine erwartungskonforme, positive (progressive Entwicklung) oder aber erwartungsnonkonforme, negative (retrogressive Entwicklung) Vertrauensgenese wahrscheinlich. Schweer (1996a, 2010, 2017) bezeichnet ebenjenes Resultat als Vertrauenskonkordanz (positives Ergebnis) bzw. als Vertrauensdiskordanz (negatives Ergebnis). Die mit Vertrauenskonkordanz einhergehenden positiven Konsequenzen wirken entsprechend als Verstärker zukünftiger vertrauensvoller Handlungen und generieren entsprechende antizipatorische Erwartungen an die Beziehung. In Verbindung mit den vorherrschenden Vertrauenstendenzen der Beteiligten sowie den konkreten Situationsmerkmalen ergibt sich somit ein spezifischer Beziehungsverlauf, der wesentlich von dem einmal etablierten Gesamtbild des Gegenübers abhängt (Schweer, 2017; Schweer et al., 2017). Zugleich wirkt diese spezifische Vertrauensentwicklung prädeterminierend auf zukünftige vertrauensrelevante Verhaltensweisen und die Wahrscheinlichkeit wiederkehrender reziproker Vertrauensinvestitionen über die Zeit (Bachmann, 2006; Holmes, 2000; Luhmann, 1979, 1988, 2014; Schweer, 2014b; Schweer et al., 2013).

Im Gegensatz zu den interaktionistischen Ansätzen, die von spezifischen Vertrauensstadien ausgehen (s. etwa Lewicki & Bunker, 1995; Rousseau et al., 1998; Shapiro et al., 1992; s. a. Kap. I-4), weist die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie auch diesbezüglich einen deutlich dynamischeren Charakter auf. So werden keine festen Kategorien für etwaige Stadien definiert und diesen best. Beziehungsmerkmale zugeordnet (wie etwa bei Bachmann, 2006; Hetherington, 1998; Larzelere & Houston, 1980; Levi & Stoker, 2000; Rempel et al., 1985; Spanier, 1976). Vielmehr nimmt die konkrete Analyse jeweils das spezifische komplexe Wechselspiel aus personalen und situationalen Faktoren gesondert in den Blick. Eine entsprechende Unterscheidung erfolgt demgegenüber zwischen der (inter-)personalen, der systemischen sowie der transsystemischen Vertrauensebene. Dabei stellt insbes. die Konzeption einer transsystemischen Ebene eine Weiterentwicklung zu bestehenden interaktionistischen Überlegungen dar (s. Kap. I-4). Im Zuge dessen verweist Schweer (2012b) auf die prinzipielle Möglichkeit der Verknüpfung zwischen den Ebenen, wobei es die spezifische Zusammensetzung der involvierten psychologischen Konstrukte im Rahmen etwaiger Analysen jeweils zu beachten ist (Gilbert, 2007; Lewicki & Bunker, 1995; Schweer, 2012b; Zaheer, McEvily & Perrone, 1998).

Gemäß Schweer (1996b, 2014b) umfasst die *(inter-)personale Ebene* sämtliche Vertrauensbeziehungen von Individuen innerhalb ihres jeweiligen sozialen Nahraums. Die dies-

bezügliche Interaktion erfolgt zumeist unmittelbar und zielt auf den konkreten zwischenmenschlichen Austausch ab (s. Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2012). Vertrauensrelevanten Erfahrungen auf personaler Ebene kommt aufgrund ihrer direkten Natur eine besonders prägende Wirkung zu (vgl. Schweer et al., 2017).

Die *systemische Ebene* umfasst im Gegensatz dazu die Vertrauensbeziehungen zu strukturell abgrenzbaren Akteur_innen. Diese kollektiven Vertrauensempfänger_innen stellen gesellschaftliche (Teil-)Systeme dar, wie etwa Organisationen und Institutionen. Gemäß Schweer (2003; s. a. Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014) ist systemisches Vertrauen übereinstimmend mit den Ausführungen von Bachmann (2006) und Giddens (1990) aufgrund der verringerten Reziprozität(-smöglichkeiten) sowie einer weitaus schwierigeren, weil unklaren Bewertung der Sympathie des Gegenübers zumeist geringer ausgeprägt als in personalen Vertrauensbeziehungen (s. a. Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001; Frey, Faulmüller, Winkler & Wendt, 2002). Zur Generierung von Vertrauen wird deshalb versucht, ebenjenes Problem über eine vermeintliche interpersonale Vertrauensbeziehung zu einer_m Repräsentant_in des Systems zu lösen bzw. zu umgehen (s. Giddens, 1990; Plötner, 1995). Das Vorgehen führt dabei zunächst zur Reduktion von Komplexität, stellt aber die_den Vertrauensinvestor_in vor ein weiteres Problem: Im Falle eines erlebten Vertrauensmissbrauchs besteht zwar ebenfalls die Handlungsoption, die Vertrauensbeziehung zur_zum Repräsentant_in aufzukündigen. Allerdings folgen daraus vielfach keine erkennbaren negativen Konsequenzen für das System, das für den Schaden verantwortlich ist, sodass die negativen Auswirkungen primär zulasten der_des Vertrauensinvestor_in gehen[20] (s. Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014). Systemisches Vertrauen ist folglich in den meisten Fällen von geringerer Ausprägung, als dies in originär interpersonalen Beziehungen der Fall ist (Plötner, 1995; Schweer, 2012b).

Unter der *transsystemischen Ebene* werden schließlich Vertrauensbeziehungen zu abstrakten, hochkomplexen (Handlungs-)Zusammenhängen (bspw. abstrakte Entitäten und Modelle) subsumiert (s. Schweer, 2014b). Durch den hohen Abstraktions- und Komplexitätsgrad der Vertrauensobjekte gestaltet sich die Überprüfbarkeit der Vertrauenswürdigkeit als problematisch bis unmöglich. Involvierte Akteur_innen sind gemäß Schweer und Siebertz-Reckzeh (2014, 2016) nicht klar differenzierbar und damit nicht voneinander abgrenzbar. Gleichzeitig mangelt es zumeist an alternativen Vertrauensobjekten, sodass einem erlebten Vertrauensmissbrauch nur sehr begrenzt begegnet werden kann, zumal sich daraus (nahezu) ausschließlich negative Konsequenzen für die_den vertrauensinvestierende_n Akteur_in ergeben. Mit hoher Wahrscheinlichkeit resultiert daraus ein Anstieg an Resignation, weil keine vertrauensrelevanten, zufriedenstellenden Handlungsoptionen und folglich subjektive Handlungsfähigkeit im Umgang mit dem hochkomplexen Vertrauensobjekt gewährleistet werden können (vgl. Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014, 2016).

[20] Zu Optionen der (gesetzlichen) Sanktionierbarkeit des Vertrauensmissbrauchs auf systemischer Ebene vor allem in vergleichsweise professionellen Kontexten, s. etwa Bachmann (2006) und Zucker (1986).

Neben den Ebenen berücksichtigt die differentielle Vertrauens- und Misstrauenstheorie ebenfalls die Perspektive des bzw. der Vertrauenssubjekt(e). So kann die Betrachtung der Vertrauensobjekte sowohl aus individueller als auch kollektiver Perspektive erfolgen:

- *individuelle Vertrauensperspektive*: Die individuelle Vertrauensperspektive beinhaltet klassischerweise die vertrauensrelevanten Kognitionen, Emotionen und Verhaltensweisen von individuellen Personen (s. Lewis & Weigert, 1985, 2012). Dabei ergibt das komplexe Wechselspiel aus personalen sowie situationalen Faktoren ebenjenes Erleben und Bewerten aus einer Einzelperspektive (s. Schweer, 2014b).
- *kollektive Vertrauensperspektive*: Die kollektive Vertrauensperspektive umfasst hingegen sozial geteilte vertrauensrelevante Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster innerhalb von Gruppen (Schweer, 2014b). Ihre Entstehung kann zum einen durch gemeinsame wiederkehrende Interaktionen innerhalb eines (mehr oder weniger) festen Personenkreises erfolgen, dieser verfügt dann über eine gemeinsame Erfahrungshistorizität (Schweer, 2012b). Andererseits kann bereits bei der Entstehung einer Gruppe eine geteilte Perspektive aufgrund ähnlicher individueller vertrauensrelevanter Erfahrungen, Überzeugungen, Ansichten und Einstellungen vorherrschen (s. a. Haddock & Maio, 2014). Schweer (2014b) bezeichnet dies als psychologische Cluster; dabei ist eine direkte Interaktion zwischen Clusterzugehörigen keine notwendige Bedingung zur Entstehung einer entsprechend geteilten Perspektive. Ebenjene Konzeption berücksichtigt die aktuellen empirischen Erkenntnisse sowie die zugrundeliegenden theoretischen Überlegungen der „Team Cognition"-Ansätze, die sich insbes. mit der Genese eines „collective mind" als soziales, kognitives System einer Gruppe beschäftigt (Chou et al., 2012, 2013; Yoo & Kanawattanachai, 2001). Gemäß Gubbins und MacCurtain (2008) wirkt vorhandenes kollektives Vertrauen positiv auf die zukünftige Entwicklung ebenjener kollektiven Perspektive, indem das Teilen entsprechender erfahrungsbasierter Informationen sowie Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster zunimmt (s. a. Forsyth, Adams & Hoy, 2011). Während die Analyse der Entwicklung einer erfahrungs- und zeitbasierten sozial geteilten Perspektive fester Bestandteil des empirischen Vorgehens ist (s. Chou et al., 2012, 2013; Dirks & Skarlicki, 2004; Forsyth et al., 2011; Langer, 2010), stellt die Annahme der psychologischen Cluster und der daraus resultierenden sozial geteilten Perspektive ein Spezifikum der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie dar. Diese theoretische Konzeption konnte von Schweer und Mitarbeiter_innen auch empirisch für unterschiedliche Kontexte bestätigt werden (s. u.a. Schweer, 2014c, 2015; Schweer & Schulte-Pelkum, 2014; Schweer, Ziro & Alkewitz, 2018).

Basierend auf dem erfolgten Überblick zu Definitionen, Paradigmen, (inter-)disziplinären Zugängen und empirischen Befunden zum Konstrukt „Vertrauen" erfolgt im nächsten Kapitel die Auseinandersetzung mit dem Forschungsfeld. Die differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie dient dabei als theoretisch-konzeptionelle Grundlage für alle weiteren Ausführungen innerhalb der vorliegenden Arbeit.

Kapitel II: Der Kontext „Sport“ als relevantes Feld der Vertrauensforschung

1. Soziale Interaktionen und Beziehungen im Kontext „Sport“

Der sportliche Kontext stellt ein gesellschaftliches Handlungsfeld dar, das durch eine überaus starke Fokussierung auf spezifische Leistungen und Erfolge gekennzeichnet ist. Mit steigendem Professionalisierungs- und Leistungsniveau nimmt ebenjener Sachverhalt zudem weiter zu, während insbes. soziale, freundschaftliche bzw. freundschaftsähnliche Beziehungsaspekte mit Blick auf die erfolgreiche Ausübung der Sportart als zunehmend irrelevant bezeichnet oder empfunden werden (s. u.a. Krug & Kuhl, 2006)[21]. Dennoch zeigen empirische Studien, dass nicht ausschließlich leistungsmotivationale Anreize für die Ausübung einer Sportart – auch auf der Leistungssportebene – allein wichtig sind, sondern ebenso Aspekte von Macht- und Anschlussmotiv relevant sein können (Gröpel, Schoene & Wegner, 2015; Heckhausen, 1963; Heckhausen & Heckhausen, 2006; Serag, 2013; Wilhelm, 2001). Innerhalb des Kontextes „Sport“ existieren wie in sämtlichen gesellschaftlichen Kontexten unterschiedliche Formen sozialer Interaktionen, die als Einflussfaktoren auf die Leistungsbereitschaft und -erbringung sowie den Erfolg von Athlet_innen wirken (Alfermann & Stoll, 2017; Alfermann & Strauß, 2001). Neben der klassischen interpersonalen Beziehung zwischen Athlet_in und Trainer_in finden insbes. in Mannschaftssportarten ebenso kollektive intra-, inter- sowie extramannschaftliche Interaktionsformen statt. Diese werden durch die jeweiligen Rahmenbedingungen der Sportart sowie möglicher weiterer Einflussfaktoren moderiert. „Der“ Sport ist dabei als komplexer sowie dynamischer Kontext zu verstehen, der neben den Interaktionen zwischen den individuellen Mannschaftsmitgliedern (Mikroebene) und dem Austausch zwischen Mannschaften (Mesoebene) eine Einbettung in gesellschaftliche Rahmenbedingungen (Makroebene) aufweist (u.a. Nolte, 2008)[22].

Auf all diesen Ebenen können entsprechend sport(art)spezifische[23] sowie sportunabhängige Anliegen von Relevanz sein, die auf die Ausgestaltung sozialer Interaktionen zwischen Sportakteur_innen einwirken. Entsprechend ist die Beachtung und Analyse dieser Anliegen ratsam, da sie maßgeblichen Einfluss auf den sportlichen Erfolg ausüben (können)[24] (s. Alfermann & Strauß, 2001; Söll, 1996; Tietjens, Möller & Pohlmann, 2005). Auf der Basis wiederkehrender Interaktionsprozesse entwickeln sich dabei kon-

[21] Das Verhältnis zwischen aufgabenbezogenen und sozialen Aspekten als mögliche Gründe der individuellen sportlichen Betätigung stellt einen zentralen Gegenstand der sportpsychologischen Forschung dar. Im Zuge dessen erfolgt u.a. die Analyse von Motivprofilen im Breiten- und Leistungssport. Für einen dezidierten Überblick s. u.a. Gabler (1972) sowie Krug und Kuhl (2006).

[22] Für weitere Erläuterungen zum „Mikro-Makro-Ansatz“ s. u.a. Endreß (2008) sowie Nolte (2008).

[23] Unter der Begrifflichkeit „sport(art)spezifisch“ sind alle Aspekte subsumiert, die sowohl für eine best. Sportart charakteristisch sind als auch diejenigen, die über unterschiedliche Sportarten hinweg als wesentlich für den sportlichen Erfolg erachtet werden (bspw. Fitness, Athletik).

[24] Die Identifikation sportartspezifischer Charakteristika wird dabei u.a. anhand der Kategorien Grundverhaltensweisen, Aufgabentypen und Formen der Zusammenarbeit vorgenommen (s. Alfermann & Strauß, 2001; Söll, 1996; Tietjens et al., 2005).

textspezifische Beziehungen, wie klassischerweise die Trainer_innen-Athlet_innen-Beziehung, aber auch zwischen Athlet_innen in Trainingsgruppen bzw. Sportmannschaften sowohl innerhalb von Individual- als auch von Mannschaftssportarten (s. Conzelmann, Hänsel & Höner, 2013; s. a. Tuckman, 1965; Tuckman & Jensen, 1977). Im Folgenden werden diese genauer betrachtet.

1.1 Die Trainer_in-Athlet_in-Beziehung

Die theoretischen Konzeptionen sowie damit einhergehende empirische Forschung zu den Beziehungen innerhalb des sportlichen Kontextes befassen sich vorrangig mit der Beziehung zwischen Trainer_innen und Athlet_innen (u.a. Meinberg, 2010; Stoll, 2010) sowie ferner mit sportbezogenen Intra- und Intergruppenprozessen (s. u.a. Jowett & Lavallee, 2007; Nerdinger, Blickle & Schaper, 2014; Nijstad & van Knippenberg, 2014; Schulz-Hardt & Brodbeck, 2014; Spears & Tausch, 2014; s. a. Kap. II-2.1.2). Die Forschung zur Trainer_innen-Athlet_innen-Beziehung (T-A-Beziehung) bezieht sich dabei vermehrt auf die Analyse der dyadischen Interaktion und bleibt somit meist auf der individuellen resp. interpersonalen Ebene verhaftet (vgl. u.a. Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Lusher, Kremer & Robbins, 2014).

Die Zusammenarbeit im Rahmen der T-A-Beziehung fokussiert die Realisierung sowie Maximierung sportlicher Leistung. Diese ist wesentlich vom Leistungs- und Professionalisierungsniveau beider Beziehungspartner_innen abhängig: Die_Der Athlet_in benötigt das Wissen, die Kompetenz und die Erfahrung der_des Trainer_in, um sich kontextspezifisch zu entwickeln und erfolgreich sein zu können, während die_der Trainer_in die_den Athlet_in benötigt, um die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten in Leistung und Erfolg zu transferieren (Philippe & Seiler, 2006). Ebenjene Zusammenarbeit ist folglich als dynamischer, reziproker Prozess zu begreifen (s. Abb. 1), der aus dem Wechselspiel der personalen Faktoren beider beteiligter Akteur_innen sowie den vorherrschenden Kontextvariablen resultiert (s. Früh, 1991; Gehrau, 2016; Jowett & Shanmugam, 2016; Mischel, 2004; Vealey, 2002; Wirth et al., 2007). Die T-A-Beziehung unterliegt dabei einem fortlaufenden Entwicklungsprozess. Sie stellt folglich eine wesentliche Sozialisationskomponente für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung sowohl der_des Trainer_in als auch und insbes. der Athlet_innen dar (Nolting & Paulus, 2009). Jowett und Kolleg_innen (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Shanmugam, 2016) widmen sich im Rahmen ihrer diesbezüglichen Forschung insbes. den Rollen und damit verbundenen Aufgaben von Trainer_innen und Athlet_innen. Dabei berücksichtigen sie im Hinblick auf die Beziehungsgestaltung auch die Veränderungen über die Zeit (s. Abb. 1).

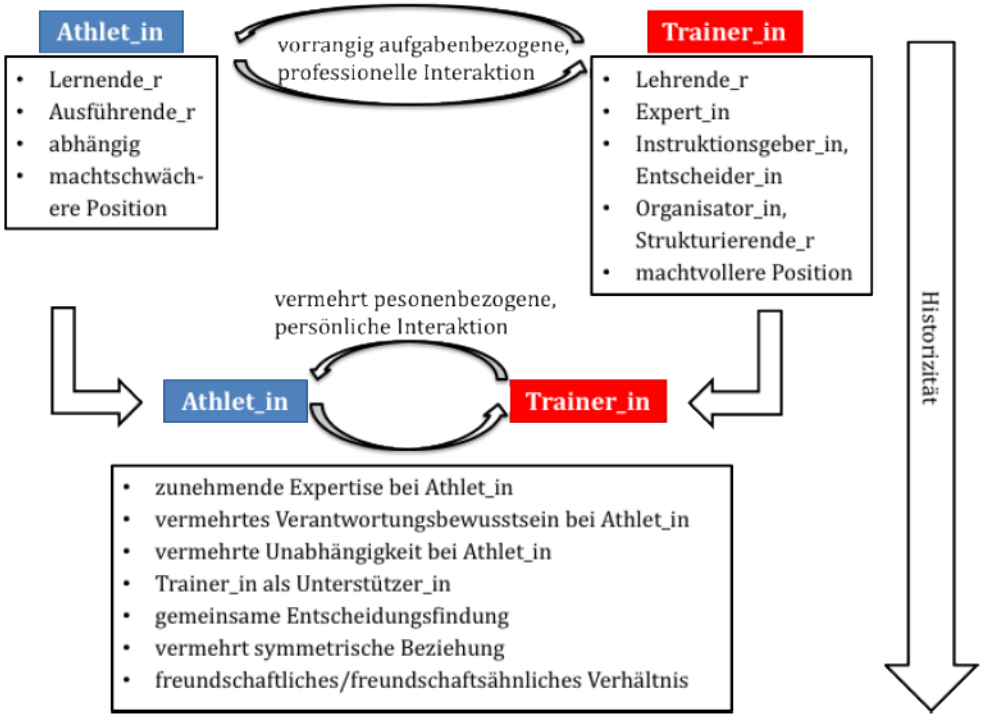

Abb. 1: Entwicklungsverlauf positiver T-A-Beziehungen
(eigene Abb. nach Jowett & Cockerill (2003) sowie Jowett & Ntoumanis (2004))

Zu Beginn zeichnet sich eine professionelle T-A-Beziehung gemäß Jowett und Cockerill (2003) sowie Jowett und Ntoumanis (2004) zumeist durch ein vergleichsweise hohes Maß an Asymmetrie aus, das sich aus dem Mehr an spezifischer, trainingswissenschaftlicher Expertise seitens der_des Trainer_in ergibt. Ebenjene Expertise wird als ein charakteristischer und zentraler Bestandteil der Trainer_innenrolle empfunden und legitimiert die ranghöhere Position sowie die damit assoziierte Führungsrolle der_des Trainer_in (s. Carron, Hausenblas & Eys, 2005; Conzelmann et al., 2013; Jowett & Shanmugam, 2016; Philippe, Sagar, Huguet, Paquet & Jowett, 2011). Die Rolle der_des Athlet_in ist im Gegensatz dazu eher die der_des Lernenden, die_der Instruktionen erhält und gemäß diesen agiert. Somit erfolgt insbes. zu Beziehungsbeginn eine vergleichsweise starke Betonung der funktionalen Aspekte, eine relativ deutliche Differenzierung der professionellen Rollen von Trainer_in und Athlet_in sowie eine weitestgehend von der_dem Trainer_in vorgegebene Fokussierung auf best. aktivitätsbezogene, sportimmanente Schwerpunkte (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Shanmugam, 2016).

Mit fortschreitendem Bestehen der Beziehung erfolgt bei vermehrter personenbezogener, persönlicher Interaktion in den meisten Fällen eine Aufweichung der asymmetrischen Machtverhältnisse, sodass es zu einer Anpassung der professionellen Rollen kommt. Gemäß Jowett und Kolleg_innen sind für eine entsprechende Transformation der T-A-Beziehung die Komponenten Nähe, Commitment, Komplementarität und Koorientierung wesentlich (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004): Sind die Komponenten innerhalb einer T-A-Beziehung stark ausgeprägt, ergeben sich mit hoher Wahrscheinlichkeit vermehrt personenbezogene, freundschaftliche Interaktionen zwischen Trainer_in und Athlet_in. Gleichzeitig kommt es sehr wahrscheinlich zur Redukti-

on asymmetrischer Machtstrukturen. Die Entwicklung der Komponenten wird dabei durch die persönlichen Eigenschaften der_des Trainer_in sowie der_des Athlet_in und durch soziokulturelle und relationale Faktoren beeinflusst (Beauchamp, Bray, Eys & Carron, 2005; Costa & McCrae, 1985, 1997; Jackson, Dimmock, Gucciardi, & Grove, 2011; Jackson, Grove & Beauchamp, 2010; Jowett & Poczwardowski, 2007; Jowett & Shanmugam, 2016; Poczwardowski, Barott & Henschen, 2002; Smith & Riley, 2011).

Eine hohe Beziehungsqualität geht zudem mit vielfach positiven Effekten einher. So zeigt sich sowohl auf Trainer_innen- als auch Athlet_innenseite eine höhere Zufriedenheit in Bezug auf Leistungs- und Trainingsaspekten sowie den vermehrt reziproken Umgang miteinander (Davis, Jowett & Lafrenière, 2013; Jowett & Nezlek, 2012; Jowett, Shanmugam & Caccoulis, 2012; Linde, Preis, Pfeffer & Alfermann, 2013). Ferner erhöht eine positive Interaktion die Trainingseffektivität und lässt eine Zunahme individueller sportlicher Leistung wahrscheinlicher werden (Sanchez, Borras, Leite, Battaglia & Lorenzo, 2009). Infolge des fortschreitenden Transformationprozesses erhält die_der Athlet_in somit sukzessive mehr Gelegenheit autark und verantwortungsbewusst zu agieren, wird in Entscheidungsprozesse involviert und erlangt dadurch selbst mehr und mehr sport(art)spezifische Expertise, während die_der Trainer_in zunehmend als Unterstützer_in fungiert. Der persönlich-private Austausch, geteilte und konsensuale Einstellungen sowie Erwartungen und Motive werden als zunehmend bedeutsam empfunden. Sie sind für die Zusammenarbeit in der T-A-Beziehung wesentlich für deren Erfolg (Jowett, 2009; Jowett & Shanmugam, 2016; Philippe et al., 2011; Philippe & Seiler, 2006; Poczwardowski, Barott & Henschen, 2002; Smith, Fry, Ethington & Li, 2005).

1.2 Sportmannschaften als kontextspezifische soziale kollektive Interaktionsform

Innerhalb des Kontextes „Sport“ existieren neben der klassischen Dyade der T-A-Beziehung weitere soziale interpersonale sowie kollektive Beziehungen, denen bzgl. des sportlichen Erfolgs und der sportlichen Leistungsfähigkeit hervorgehobene Relevanz zukommt. Einen zentralen Bereich bilden dabei die Mannschaftssportarten.

Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff „Mannschaft“ gemäß den Ausführungen zur kontextspezifischen Gruppe[25] von Bierhoff-Alfermann (1986) sowie Carron und Kollegen (2005) verstanden[26]. Tabelle 2 gibt einen Überblick über all jene unter diesem Begriff subsumierten, charakteristischen Merkmale. Ebenjener Mannschaftsbegriff dient nachfolgend als definitorische Grundlage der vorliegenden Arbeit.

[25] Für eine grundlegende Definition sowie Erläuterung zum Gegenstand der Gruppe aus psychologischer Perspektive, s. Fröhlich (2005), Lewin (1961) sowie Shaw (1961).
[26] Zur Diskussion des Mannschaftsbegriffs im Kontext „Sport“ sowie der (Nicht-)Abgrenzung zum „Team“-Begriff, s. u.a. Baumann (2006, 2008, 2012), Conzelmann und Kolleg_innen (2013), Mullen und Copper (1994) sowie Stoll und Kolleginnen (2010).

Tab. 2: Darstellung der charakterisierenden Aspekte des Mannschaftsbegriffs

eine Mannschaft ...
• ... weist eine leistungs- und aufgabenbezogene Zielorientierung und -setzung auf • ... verfügt über relative zeitliche und personelle Stabilität • ... beinhaltet strukturierte Interaktionsmuster • ... ist gekennzeichnet durch äußere kontextspezifische Merkmale und Rahmenbedingungen wie einheitliche Kleidung, gemeinsame Trainings- und Wettkampftermine • ... zeigt vergleichsweise stark ausgeprägte Bestrebungen zu interner Interaktion, Kommunikation und Kooperation • ... verfügt über mannschaftsinterne Rollen und diesbezügliche -klarheit • ... weist einen zeitlich sowie personell relativ stabilen Gruppenzusammenhalt auf (Brodbeck, 2003, 2004; Krenz, 2008; Mullen & Copper, 1994; Stoll, 2010; Stoll et al., 2010)[27]

Neben den spezifischen Charakteristika des Begriffs basieren die nachfolgenden Ausführungen zudem auf einem dynamischen, systemischen Mannschaftsverständnis, das der Differenzierung von Handlungen auf individueller und kollektiver Ebene Rechnung trägt (Brodbeck, 2003, 2004; Schiersmann & Thiel, 2014; van Dick & West, 2013) sowie die kontextualen und situationalen Spezifika berücksichtigt (Schlicht & Strauß, 2003).

Innerhalb der psychologischen Forschung zu Leistung(-sfähigkeit) und Erfolg von Sportmannschaften stehen vorrangig Aspekte des kollektiven Zusammenhalts und -spiels im Vordergrund (Carron, 1988; Carron, Brawley & Widmeyer, 1998, 2002; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Ohlert, 2012). Das Zusammenspiel innerhalb von Mannschaftssportarten ist laut Hänsel und Baumgärtner (2014) als zentraler leistungsbestimmender Faktor anzusehen. Für die Leistung einer Mannschaft sind neben der individuellen Komponente (u.a. individuelle Leistungsfähigkeit, Grad der Ausschöpfung des individuellen Leistungspotenzials) diverse Komponenten auf der kollektiven Ebene einer Mannschaft relevant, wie etwa gegenseitige Abstimmung, Kooperation und Zusammenarbeit. Für eine optimale Leistungserbringung und deren Analyse ist die Definition gemeinsamer Ziele Grundvoraussetzung. Dabei ist der Leistungsbegriff als Aggregat der Verhaltensweisen anzusehen, die für das Erreichen der formulierten Ziele von Relevanz sind (vgl. Bordbeck, 2003, 2004). Demgemäß verfolgen die Mitglieder einer Mannschaft die Herstellung kollektiver Handlungskompetenz, indem einerseits individuelle Handlungen zu einem kollektiven Handlungsmuster synchronisiert werden und andererseits individuelle Handlungen dem existierenden kollektiven Handlungsmuster angepasst werden (Hänsel & Baumgärtner, 2014). Da es sich um einen dynamischen Prozess handelt, führt die Veränderung individueller Handlungen ebenfalls zu einer Optimierung bzw. Modifizierung kollektiver Handlungsmuster, etwa wenn ein Zuwachs an Kompetenz einzelner Mannschaftsmitglieder zu verzeichnen ist. Ebenso lässt sich das Konzept kollektiver Kompetenz innerhalb von Sportmannschaften auf die Ausarbeitung und das Teilen gemeinsamer Ziele, Werte und Vorstellungen über die Sportart, sportartspezifische Abläu-

[27] Die charakteristischen Merkmale sind dabei als relational zu Gruppen jeweils außerhalb des sportlichen Kontextes sowie als idealtypisch zu verstehen.

fe, die Mannschaft, den Saisonverlauf usw. übertragen. Dabei ist ein optimiertes Zusammenspiel ebenfalls wichtig, da durch die Herstellung kollektiver Kompetenz ein höherer Grad an Abstimmung erreicht werden kann (Chou et al., 2012; DeChurch & Messmer-Magnus, 2010; Myers, Feltz & Short, 2004).

Innerhalb der interdisziplinären Forschung erfahren weitere mannschaftsrelevante Aspekte wie die Gruppenkohäsion und die kollektiven Entwicklungsprozesse viel Aufmerksamkeit (Carron et al., 1998, 2002; Conzelmann et al., 2013; Mullen & Copper, 1994). Die Forschung zur T-A-Beziehung innerhalb des Individualsports kann ebenfalls auf ein sehr umfangreiches Repertoire an Befunden zurückgreifen (s. Kap. II-1.1), während weitaus weniger Befunde zu den Spezifika kollektiver Beziehungen innerhalb von Sportmannschaften existieren (Dirks, 1999, 2000).

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Interaktionsebenen innerhalb des sportmannschaftlichen Kontextes dargestellt und die für die Arbeit relevanten, zu differenzierenden Beziehungskonstellationen erläutert (s. Abb. 2).

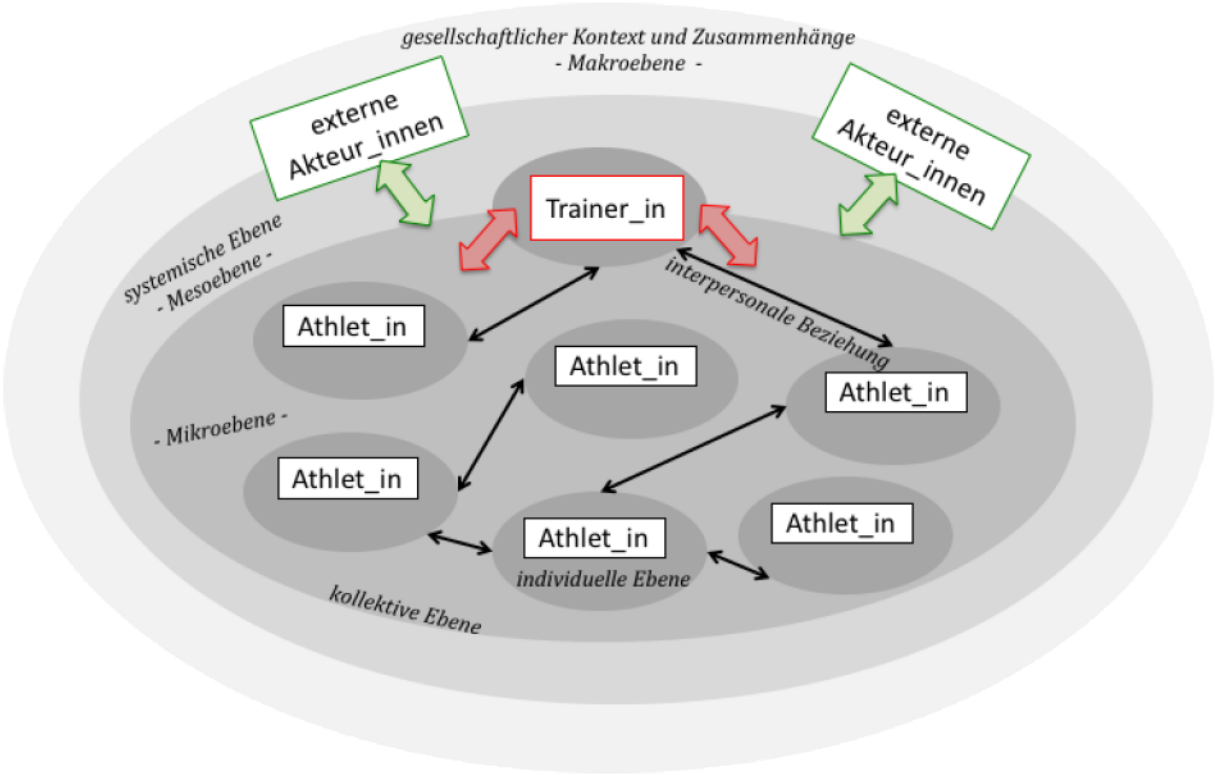

Abb. 2: Vereinfachte Darstellung der zu differenzierenden Ebenen sozialer Interaktionen und Beziehungen in Sportmannschaften
(eigene Abb.)

Innerhalb einer Mannschaft bestehen neben der T-A-Beziehungen ebenfalls interpersonale Beziehungen zwischen den Athlet_innen. Diese lassen sich gemäß „Mikro-Meso-Makro-Modell“ auf der Mikroebene im sozialen System „Mannschaft“ verorten (s. Kap. II-1 sowie Endreß, 2008; Nolte, 2008). Darüber hinaus fungiert die Mannschaft als kollektive Akteurin innerhalb des Kontextes „Sport“ (u.a. in Trainings- und Wettkampfsituationen; s. a. Hänsel & Baumgärtner, 2014) und kann als dynamisches System in weitere Interaktionen mit anderen Akteur_innen auf der Mesoebene involviert sein. Die Mannschaftsmitglieder treten dabei als Repräsentant_innen des mannschaftlichen Systems

auf und werden von Externen als mannschaftszugehörig wahrgenommen. Ebenjene Interaktionsprozesse zwischen der Mikro- und Mesoebene sind wiederum in gesellschaftliche Zusammenhänge (Makroebene) eingebettet. Die Ebenen stehen dabei in reziprokem Austausch miteinander, Veränderungen auf einer Ebene wirken entsprechend auf die Interaktionsprozesse und Beziehungen auf anderer Ebene und vice versa. Im Folgenden werden diejenigen Beziehungskonstellationen dargestellt, die sich unter der kollektiven Ebene subsumieren lassen und für die weitere Betrachtung des mannschaftlichen Systems im Rahmen der vorliegenden Arbeit von Relevanz sind:

- *T-A-Beziehung*: Gemäß den vorherigen Ausführungen (s. Kap. II-1.1) besteht das zentrale Anliegen der T-A-Beziehung in der Schaffung möglichst idealer Bedingungen, um gemeinsam gesetzte (insbes. sportliche) Ziele realisieren zu können (Conzelmann et al., 2013; Jowett & Shanmugam, 2016). Auf Mikroebene sind zur Erforschung der Interaktionsprozesse innerhalb des sportmannschaftlichen Kontextes deshalb sowohl momentane als auch prozessuale Entwicklungsmerkmale der T-A-Beziehungen zu berücksichtigten, um etwaige Gruppendynamiken und -veränderungen identifizieren und erklären zu können.
- *Athlet_in-Athlet_in-Beziehung (A-A-Beziehung)*: Die A-A-Beziehung ist als weitere interpersonale Beziehungsform wesentlicher Bestandteil von Sportmannschaften. Empirische Befunde, die sich mit den Modalitäten und der Entwicklung von A-A-Beziehungen befassen, existieren bislang nur vereinzelt (s. u.a. Dirks, 1999; Jackson et al., 2011; Moreland & Levine, 1982). Je höher das Leistungsniveau, auf dem die Mannschaft agiert, desto wahrscheinlicher stehen sport(art)spezifische Interaktionen mit den Zielen der gemeinschaftlichen optimalen Leistungserbringung und dem sportlichen Erfolg im Vordergrund (vgl. Kap. II-1). Je nach Ausgestaltung können darüber hinaus ebenso personenbezogene Interaktionen mit vorrangig persönlich-privaten Inhalten wichtiger Bestandteil der Beziehung sein (bspw. reziproker Austausch über private Anliegen).

  Auch wenn es bislang weitestgehend an entsprechender empirischer Überprüfung mangelt, ist davon auszugehen, dass ebenso wie in der T-A-Beziehung best. Antezedenzien in einer gewissen Ausprägung vorhanden sein müssen, damit sich eine entsprechende Beziehungsqualität herausbilden kann, die eine persönlich-private Interaktion ermöglicht. In Bezug auf etwaige zentrale Bedingungen einer gelingenden A-A-Beziehung ist deshalb ebenfalls anzunehmen, dass individuelle Charaktereigenschaften der Beteiligten sowie soziokulturelle und relationale Faktoren wesentlichen Einfluss auf die Ausgestaltung und Genese ausüben (vgl. Jackson et al., 2011; Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Poczwardowski, 2007; Moreland & Levine, 1982). Weiter ist davon auszugehen, dass ein entsprechend progressiver Beziehungsverlauf positiven Einfluss auf die Effektivität individueller sowie gemeinschaftlicher Leistungserbringung ausübt.

  Im Gegensatz zur T-A-Beziehung besteht keine formale Asymmetrie der Machtverhältnisse zwischen einzelnen Athlet_innen bzgl. der sport(art)spezifischen Expertise und Funktionsaufteilung, wie dies in den meisten Fällen zwischen Trainer_in und

Athlet_in der Fall ist (Philippe & Seiler, 2006; Jowett & Shanmugam, 2016). Allerdings können aufgrund best. Funktionen, Rollen und sportartspezifischer Positionen (bspw. Mannschaftsführer_in, erfahrene vs. unerfahrene Athlet_innen, Angreifer_in vs. Zuspieler_in im Volleyballsport) durchaus intramannschaftliche Hierarchien ent- bzw. bestehen. Dabei ist insbes. das Spannungsverhältnis zwischen kooperativen und konkurrierenden Situationen und Handlungsweisen der Athlet_innen untereinander zu berücksichtigen (De Jong & Elfring, 2010; Komorita & Parks, 1995; Lusher et al., 2014; s. a. Kap. II-2.1). Ebenjene Funktionen, Rollen, Positionen und Spannungsverhältnisse können wiederum abhängig von Ausprägungsgrad und Beziehungsdauer moderierend auf die Entwicklung der Beziehung und ihre Qualität wirken. Dabei ist eine Verringerung entstandener Hierarchien im Falle eines progressiven Geneseverlaufs nicht mit einer entsprechenden Entwicklung innerhalb von T-A-Beziehung gleichzusetzen. Vielmehr bleibt die Aufgaben- und Funktionsdifferenzierung zwischen den Athlet_innen gerade auch bei einer positiven Beziehungsentwicklung und der Zunahme sport(art)spezifischer Expertise bestehen (s. Dirks, 2000).

- *Beziehung zwischen Trainer_in und Athlet_innenkollektiv*: Neben den interpersonalen Beziehungen innerhalb des sportmannschaftlichen Kontextes lassen sich ebenso Interaktionsformen auf kollektiver Ebene beobachten. So stellt die Mannschaft als Ganzes eine weitere Komponente des sozialen Interaktionsgefüges dar. Das System „Mannschaft“ besteht dabei aus den beiden Komponenten des Athlet_innenkollektivs sowie der_des Trainer_in (bzw. des Trainer_innenstabs), wobei sich diese Ausdifferenzierung aus den unterschiedlichen formalen Rollen auf der interpersonalen Beziehungsebene, den damit zusammenhängenden asymmetrischen Macht- und Hierarchieverhältnissen sowie dem Aspekt der Zugehörigkeit ergibt. So nimmt die_der Trainer_in eine besondere Rolle innerhalb des mannschaftlichen Systems ein, der Grad dieses Sonderstatus kann je nach Mannschaft divergieren. Empirisch werden interindividuelle Unterschiede zwischen den Trainer_innen bzgl. ihres Verständnisses der eigenen (Macht-)Stellung insofern evident, dass ein entsprechendes Exponieren durch ihr Führungsverhalten[28] als mehr oder weniger sinnvoll erachtet wird (Alfermann, 2010; Alfermann, Lee & Würth, 2005; Chelladurai, 1990; Hänsel, Baumgärtner, Kornmann & Ennigkeit, 2016; Pfeffer, Würth & Alfermann, 2004). Ebenjenes Verhalten gibt den Athlet_innen zudem zentrale Hinweise dahingehend, welche Erwartungen an sie selbst insbes. in Bezug auf ihre Rolle und deren Ausübung innerhalb der Mannschaft gerichtet werden (Koch & Kleinert, 2013; Leo, Gonzalez-Ponce, Sanchez-Miguel, Ivarsson & García-Calvo, 2015; Pfeffer et al., 2004; Schmitt & Hanke, 2003).

  Auf kollektiver Ebene erfolgen Ansagen von Trainer_innenseite an das gesamte Kollektiv bzw. an intramannschaftliche Gruppen. Dabei sind die Erfahrungen aus der jeweiligen interpersonalen T-A-Beziehung nicht als losgelöst von der kollektiven Ebene zu verstehen, sondern beeinflussen sehr wahrscheinlich die intramannschaftlichen Interaktionen (vgl. Nolte, 2008; Poczwardowski et al., 2002; Tajfel, 1981; Tajfel & Turner, 1985; s. a. Kap. II-1). Infolgedessen wird auf der kollektiven Ebene sozial ge-

[28] Für einen detaillierten Überblick zu Trainer_innen(führungs)stile s. Chelladurai (1990), Conzelmann und Kollegen (2013), Hänsel und Kolleg_innen (2016), Riemer (2007) sowie Smith und Smoll (2007).

teiltes Wissen wie etwa sport(art)spezifische Absprachen und Erfahrungen (bspw. strategisch-taktisches Vorgehen, Erfolgsursachen), Werte und Einstellungen ebenso wie sportunabhängige Informationen relevant. Dieses ermöglicht zum einen die Schaffung mannschaftlicher Identität und Kohäsion. Über das mannschaftsinterne Wissen erfolgt eine Abgrenzung zu Externen, eine Zuordnung zur Mannschaft ist damit eindeutig möglich (Carron et al., 2002; Cunnigham & Eys, 2007; Evans & Dion, 1991; Murrell & Gaertner, 1992; Ohlert, 2012). Durch das sukzessive Teilen der Informationen werden zudem neue Mitglieder in die Mannschaft integriert (Chou et al., 2012; DeChurch & Messmer-Magnus, 2010; Dithurbide, Sullivan & Chow, 2009; Myers et al, 2004). Andererseits fördert der mannschaftsinterne Austausch relevanter Wissensbestände ebenso das subjektive Sicherheitsempfinden in Bezug auf die individuellen sportspezifischen Aufgaben und deren Erfüllung. Aspekte wie Wettkampftaktiken, Trainingspraktiken und Stärken in Zusammenspiel werden so nachvollziehbar (Cunnigham & Eys, 2007; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964; vgl. zudem Luhmann, 1979, 2014).

2. Vertrauensbeziehungen im Kontext Sport

2.1 Theoretische Ansätze

Die Analyse von Vertrauen und dessen Genese erfolgt innerhalb des sportlichen Kontextes vor allem mit Blick auf die T-A-Beziehung. Dabei werden der professionelle Charakter ebenjener Beziehung sowie deren asymmetrische Strukturen insbes. zu Beginn der Beziehung herausgestellt. Vertrauen wird im Rahmen der existenten Studien gemeinhin als Erwartung, sich auf die_den Trainer_in als Führungsperson verlassen zu können, konzipiert (Bass, 1990; Dirks, 2000; Dirks & Ferrin, 2002). Dieses Verständnis weist in den meisten Fällen konzeptionelle Nähe zu den Ansätzen der Organisationsforschung auf. Weiter wird Vertrauen als Funktion kollektiver Zielerreichung in mannschaftssportlichen Kontexten begriffen (Butler, 1991; Charbonneau, Barling & Kelloway, 2001; Dirks, 2000; Lusher et al., 2014; Shaw, 1997; Zhang & Chelladurai, 2013). Zur Initiierung von Vertrauen ist innerhalb von T-A-Beziehungen aufgrund des existierenden Machtgefälles ein entsprechender Vorschuss durch die_den Trainer_in angezeigt. Folglich bedarf es darauf aufbauend reziproker Investitionen; dies gilt gleichermaßen für individual- als auch mannschaftssportliche Kontexte (Lusher et al., 2014; Mach, Dolan Tzafrir, 2010). Auch der Grad an Freiwilligkeit innerhalb der T-A-Beziehung fällt in Abhängigkeit von Professionalisierungsgrad der Sportart sowie dem sportlichen Leistungsniveau vergleichsweise geringer als in privaten Beziehungen aus (Meinberg, 2010). Eine Aufkündigung der Beziehung ist folglich schwieriger möglich und birgt in erster Linie für die_den Athlet_in das Risiko negativer Konsequenzen, wie bspw. verminderte Wettkampfeinsätze oder das Ausbleiben leistungsbezogenen Feedbacks (vgl. Zhang & Chellandurai, 2013).

Neben der vergleichsweise vielbeachteten T-A-Beziehung existieren vereinzelt Forschungsbestrebungen, die weitere interpersonale kontextspezifische Beziehungen beleuchten, etwa zwischen Athlet_innen und Sportpsycholog_innen. Ebenjene Studien ba-

sieren mehrheitlich auf einem interaktionistischen Verständnis von Vertrauen als Variable mit prozessualem, dynamischem Charakter (Kleinert & Wippich, 2012). Weiter finden sich vereinzelt Studien, die zudem die Einbettung in den spezifischen Kontext des Mannschaftsports berücksichtigen bzw. kollektive Vertrauensbeziehungen fokussieren. Mach und Kollegen (2010) verweisen auf Basis ihrer Analysen auf die wechselseitige Abhängigkeit der Mannschaftsmitglieder im Rahmen der erfolgreichen Aufgabenbewältigung. Dabei ist ebenjene Abhängigkeit durch das Dilemma notwendiger Kooperation bei gleichzeitig vorhandener Konkurrenz innerhalb der meisten A-A-Beziehungen gekennzeichnet (s. a. De Jong & Elfring, 2010; Dirks, 1999, 2000; Komorita & Parks, 1995; Lusher et al., 2014; Sydow, 1998). Die Konzeption von Vertrauen im mannschaftssportlichen Kontext erfolgt bei Mach und Kollegen (2010) denn auch auf der Meso-Ebene: Neben psychischen und gruppendynamischen Prozessen auf der Mikro-Ebene und kontextuellen Rahmenbedingungen auf der Makro-Ebene agiert die Mannschaft entsprechend als Kollektiv mit externen Akteur_innen wie Vereinsfunktionär_innen und Fans im Hinblick auf vertrauensrelevante Aspekte (vgl. Kap. II-1).

Ferner existieren Studien aus dem Bereich der Netzwerkforschung, die insbes. die Betrachtung und Sichtbarmachung vertrauensrelevanter Strukturen innerhalb von Mannschaften fokussieren (s. u.a. Burt, 2005; Lusher et al., 2014). Lusher und Kollegen (2014) betonen zudem die Moderatorfunktion von Vertrauen innerhalb von Sportmannschaften: Je nachdem, ob Vertrauen innerhalb der unterschiedlichen intramannschaftlichen Beziehungsformen vorherrscht, werden best. Handlungsoptionen ermöglicht – oder eben auch nicht. So ist u.a. ein optimiertes Zusammenspiel eher möglich und eine größere Variabilität bzgl. der Handlungsmöglichkeiten in Wettkampfsituationen eher gegeben, wenn sich das mannschaftliche Kollektiv durch gegenseitiges Vertrauen in die sportbezogenen Fähigkeiten auszeichnet.

Bei der übergeordneten Betrachtung der bestehenden Forschungsansätze zu Vertrauen in interpersonalen sowie kollektiven Beziehungen im Kontext „Sport“ wird deutlich, dass nahezu alle Studien auf den theoretischen Ansatz von Mayer und Kollegen (1995) rekurrieren. Die wahrgenommene Vertrauenswürdigkeit der_des jeweiligen Akteur_in bzw. Kollektivs wird dementsprechend ebenfalls anhand von einem bzw. mehreren der drei Faktoren Expertise, Wohlwollen und Integrität konzipiert (s. Kap. I-5). Ein Überblick zur konkreten Transferierung ebenjener Faktoren innerhalb der jeweiligen Studien auf den sportlichen Kontext findet sich in nachfolgender Tabelle (Tab. 3).

Tab. 3: Transferierung der Faktoren wahrgenommener Vertrauenswürdigkeit des integrativen Modells auf den sportlichen Kontext

Faktor	kontextspezifische Transferierung	findet sich bei
Kompetenz	Grad der (trainerlichen) Expertise in Bezug auf sport(art)spezifisches Wissen/Erfahrung	Kleinert & Wippich (2012) Lusher et al. (2014) Meinberg (2010) Zhang & Chellandurai (2013)
	Grad trainerlicher Expertise in Bezug auf pädagogisch angemessene Vermittlung sport(art)spezifisches Wissens/Erfahrung	Lusher et al. (2014) Zhang & Chellandurai (2013)
Wohlwollen	Berücksichtigung der Bedürfnisse der Athlet_innen bzw. Mannschaft	Dirks (2000) Kleinert & Wippich (2012) Mach et al. (2010) Zhang & Chellandurai (2013)
	Interesse an individuellen Belangen der Athlet_innen bzw. Mannschaft	Dirks (2000) Kleinert & Wippich (2012) Mach et al. (2010) Zhang & Chellandurai (2013)
Integrität	Prinzipien der sozialen Interaktion innerhalb von Beziehung (die durch die_den Trainer_in gesetzt werden)	Dirks (2000) Mach et al. (2010) Zhang & Chellandurai (2013)
	Grad an Kontinuität, mit der Prinzipien in der Interaktion angewendet werden	Dirks (2000) Mach et al. (2010) Zhang & Chellandurai (2013)

Die Transferierung des Faktors „Kompetenz“ auf den Kontext „Sport“ erfolgt primär für die T-A-Beziehung. Im Fokus stehen dabei insbes. die optimale Leistungs- bzw. Weiterentwicklung der Athlet_innen durch die vorhandene sport(art)spezifische Expertise der_des Trainer_in bzw. weiterer Betreuender sowie deren adäquate Vermittlung. Die subjektive Bewertung der Expertise sowie die mit ihr verbundenen Erwartungen moderieren folglich die Vertrauensgenese innerhalb der Beziehung (Kleinert & Wippich, 2012; Lusher et al., 2014; Meinberg, 2010; Zhang & Chelladurai, 2013).

Der Faktor „Wohlwollen“ rekurriert auf die Berücksichtigung individueller sowie kollektiver Belange der Mannschaftsmitglieder in ihrer kontextspezifischen Rolle. Dabei ist wiederum die subjektive Wahrnehmung maßgeblich, inwiefern die diesbezüglichen Erwartungen erfüllt werden. Sämtliche Studien nehmen dabei die Perspektive der Athlet_innen ein und fokussieren folglich die Handlungen und subjektiv wahrgenommenen Handlungsprämissen von Trainer_innen bzw. Betreuenden (Dirks, 2000; Kleinert & Wippich, 2012; Mach et al., 2010; Zhang & Chelladurai, 2013).

Der Faktor „Integrität“ spielt schließlich eine wesentliche Rolle für die Ausgestaltung kontextspezifischer Beziehungen. Die zugrundeliegenden moralischen und ethischen Prinzipien dieser Ausgestaltung werden empirisch ebenfalls ausschließlich aus Sicht der Athlet_innen erfasst. Für die entsprechende Bewertung spielen sowohl die Prinzipien an sich als auch der Grad ihrer Kontinuität in Trainings- und Wettkampfsituationen eine

wesentliche Rolle (Dirks, 2000; Mach et al., 2010; Resick, Hanges, Dickson, & Mitchelson, 2006; Zhang & Chelladurai, 2013).

Neben den drei adaptierten Faktoren berücksichtigen einige Studien zudem den Aspekt der Gerechtigkeit als weiteren Antezedenten von Vertrauenswürdigkeit. Auch diese Forschungsbestrebungen konzipieren die Trainer_innenrolle gemäß originären Ansätzen der Organisationsforschung und damit als entsprechend hierarchisch höhergestellt (s. Dirks, 2000). Der Faktor „Gerechtigkeit" wird dabei in distributiver, prozeduraler und interaktionaler Hinsicht relevant und als zentral für eine konsensuale Akzeptanz der_des Trainer_in angesehen (Dirks, 2000; Mach et al., 2010; Zhang & Chellandurai, 2013).

Daneben wird zudem die Reputation von Trainer_innen, Athlet_innen und Mannschaften als relevant insbes. für weitere interpersonale, extramannschaftliche Vertrauensbeziehungen erachtet und inwiefern diese als möglich bzw. wahrscheinlich erachtet werden (Dreiskämper, 2015; Kleinert & Wippich, 2012).

Da die Transferierung der Antezedenzien meist auf Basis des integrativen Modells von Mayer und Kollegen (1995) erfolgt, wird somit auch im Sportkontext Vertrauen mehrheitlich als personale Variable konzeptioniert. Der dynamische Charakter wird dabei durchaus berücksichtigt, allerdings fließen nur vereinzelt weitere relevante Faktoren im Sinne einer dynamisch-transaktionalen Perspektive in die Analyse ein. Dies ist etwa bei Kleinert und Wippich (2012) der Fall. In ihrem Modell betonen die Autor_innen die Relevanz konstanter konkordanter Wahrnehmung und Bewertung vertrauensrelevanter Merkmale innerhalb der Beziehung zwischen Athlet_innen und betreuenden Personen. Weiter stellen sie die Bedeutung von Aufgaben und Zielen heraus, denen gemäß interaktionistischer Vertrauensperspektive ebenfalls wesentliche Relevanz für die kontextspezifische Vertrauensgenese zukommt.

Lusher und Kollegen (2014) heben zudem die Bedeutung der gruppalen Ebene im Rahmen der Vertrauensgenese hervor: So lassen sich sowohl vertrauensgenerierende als auch -hemmende Mannschaftsstrukturen identifizieren, die den prozessualen Charakter von Vertrauen innerhalb dyadischer sowie kollektiver Beziehungen unterstreichen.

Mach und Kollegen (2010) thematisieren außerdem die Verknüpfung der unterschiedlichen Beziehungsebenen. Dabei vertreten sie die Annahme, dass die Ausgestaltung vertrauensvoller interpersonaler Beziehungen zwischen Trainer_in und Athlet_in als notwendige Vorbedingung für intramannschaftliche Vertrauensprozesse fungiert und zudem abhängig von weiteren gruppendynamischen Prozessen innerhalb der Sportmannschaft ist.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die existierenden Untersuchungen durchaus die Funktion von Vertrauen in kontextspezifischen Beziehungen und den damit verbundenen Zugewinn für die Beziehung zumindest teilweise thematisieren. Da sich fast alle angeführten Studien auf das theoretische Modell von Mayer und Kollegen (1995) beziehen, ergibt sich allerdings eine Limitation hinsichtlich der Berücksichtigung der Komplexität sowie des transformativen Charakters von Vertrauen. Eine angemessene Beachtung quantitativer und insbes. qualitativer Beziehungsveränderungen ist auf

Grundlage des Modells bestenfalls begrenzt möglich. Dabei erkennen die existenten Studien die zentrale Förderungsfunktion von Vertrauen im Rahmen gelingender Beziehungen durchaus mehrheitlich an, konzipieren die Trainer_innenrolle jedoch vergleichbar mit einer Führungsperson im organisationalen Kontext[29] (Charbonneau et al., 2001; Dirks, 2000; Kleinert & Wippich, 2012; Mach et al., 2010; Zhang & Chelladurai, 2013), sodass dem bereichsspezifischen Charakter von Vertrauen ebenfalls nicht ausreichend Rechnung getragen wird. An dieser Stelle ist darauf zu verweisen, dass sich eine solche flächendeckende Transferierung gerade des Modells von Mayer und Kollegen (1995) keinesfalls zufällig ergibt. Vielmehr lässt sich seit den 1950er und insbes. ab den 1980er Jahren eine fortschreitende und vor allem neoliberale ökonomisierte Entwicklung und entsprechende Transformation des sportlichen Gesamtkontextes für Deutschland konstatieren (Manzenreiter, 2007)[30]. Diesbezüglich zeigt sich eine zunehmende Konsumierung von Sport durch Rezipient_innen, die durch technische Entwicklungsfortschritte zu gesellschaftlichen Veränderungsprozessen führte, etwa durch die flächendeckende Verfügbarkeit von Fernsehen sowie später dem Zugang zum Internet (Penz, 2004). Folglich ist eine zunehmende Verschränkung zwischen „dem" Sport und wirtschaftlichen Interessen ebenso wie die Verknüpfung innerhalb von Forschung und Wissenschaft etwa durch die Sportökonomie und das Sportmanagement zu erkennen (Klein, 2004). Zwischen der Ökonomisierung sportlicher Bereiche und der Sportberichterstattung finden sich zudem weitere Verschränkungen, insbes. auch durch die zunehmende Nutzung sozialer Medien zu Vermarktungszwecken von Vereinen und individuellen Athlet_innen (Schacht, 2016; Schauerte, 2008). Insgesamt ist eine generelle Zunahme von Profitorientierung und Managementstrukturen innerhalb des sportlichen Kontextes zu verzeichnen, die sich in Abhängigkeit zum Leistungs- und Professionalisierungsniveau der jeweiligen Sportart ausgestaltet (Manzenreiter, 2007). Unter Berücksichtigung der historischen Komponente ist somit eine entsprechende Angleichung zwischen organisationalem und insbes. dem profisportlichen Bereich erfolgt, diese schreitet außerdem weiter voran.

Zwangsläufig ergeben sich so Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten zwischen den sportlichen und organisationalen Kontexten, wie eben u.a. in der Konzeption der Trainer_innenrolle. Der_Dem Trainer_in kommt dabei ebenso wie der_dem Vorgesetzten die größere Handlungsmacht auf interpersonaler wie auch gruppaler Ebene zu. Allerdings sind ebenso wesentliche Unterschiede in der Konzeption von Vertrauen auszumachen, die die Berücksichtigung von Bereichsspezifität erforderlich machen. So erfährt ebenjene Handlungsmacht kontextabhängig sehr unterschiedliche Intention: Während es in der T-A-Beziehung sowie in der Beziehung zwischen Trainer_in und Athlet_innenkollektiv um die Verbesserung der individuellen Fähigkeiten und des kollektiven Zusammenspiels geht, zielt die V-M-Beziehung auf die Ermöglichung der optimalen Aufgabenerfüllung und einer aufgabenbezogenen Rückmeldung ab (vgl. Jowett &

[29] Die Studien von Lusher und Kollegen (2014) sind dabei als Ausnahme insofern zu sehen, dass sie den prozessualen Charakter durch die Methode der sozialen Netzwerkanalyse sehr differenziert abbilden. Allerdings legen die Autoren ihren empirischen Bestrebungen ebenfalls die theoretischen Überlegungen von Mayer und Kollegen (1995) zugrunde und verstehen Vertrauen damit als einen personalen Faktor.
[30] Für einen Überblick zu den Phasen der Ökonomisierung des Sports s. u.a. Manzenreiter (2007).

Nezlek, 2012; Jowett & Ntoumanis, 2004; Schweer, 2003, 2012a). Beide Kontexte sind dabei durch einen geringeren Grad an Freiwilligkeit im Gegensatz zu privaten Beziehungen gekennzeichnet, wobei sich insbes. „der" Sport durch kontextimmanente Heterogenität abhängig vom Leistungs- und Professionalisierungsniveau ausweist (Hänsel et al., 2016). Im Gegensatz dazu finden sich im Arbeitskontext etwaige Verträge, die eindeutige Aussagen zu Kündigungsregelungen u.ä. beinhalten und erst einmal generell und unabhängig von der jeweiligen Gehaltsstufe Anwendung finden, auf der die V-M-Beziehung stattfindet (Bachmann, 2006).

Der Erfolg von Unternehmen basiert zudem auf dessen Wertsteigerung sowie der monetären Gewinnmaximierung, während der Sport originär auf den Gewinn von Wettkämpfen immer in Bezug auf das jeweilige Leistungsniveau der Mannschaft bzw. der Athlet_innen fokussiert – in diese Erfolgsdefinitionen finden sich die V-M- sowie die T-A-Beziehung jeweils eingebettet. Entsprechend besteht eine stärkere unmittelbare Kopplung an die anvisierten Ziele innerhalb der T-A-Beziehung, an deren Formulierung die_der Athlet_in stärker beteiligt ist. Für die V-M-Beziehungen gilt hingegen, dass die Ziele des Unternehmens nicht notwendigerweise deckungsgleich mit den Zielen von einzelnen Mitarbeitenden sein müssen. An dieser Stelle ist vielmehr das Arrangieren einer ausreichend zufriedenstellenden Passung zwischen individuellen und unternehmerischen Zielen wesentlich, um eine progressive Vertrauensentwicklung zu gewährleisten (vgl. Burke et al., 2007; Colquitt et al., 2007).

Weiter sind der jeweiligen Sportart durch das geltende Regelwerk eindeutig zulässige und unzulässige Handlungsoptionen zur Realisierung von Erfolg innerhalb von Wettkämpfen vorgegeben. Dies ist im organisationalen Kontext so nicht der Fall. So bestehen zwar durchaus Gesetze, Unternehmen haben sich selbstverständlich an geltendes Recht zu halten (Bachmann, 2006). Dennoch sind entsprechende Handlungsoptionen zur Erfolgsrealisierung nicht in vergleichbarer Weise reglementiert wie im Sport – und lassen so u.a. die Möglichkeit von Produktinnovationen zu. Daraus folgern auch im Hinblick auf Vertrauen und Vertrauenswürdigkeit unterschiedliche Herausforderungen für die interpersonalen und kollektiven Beziehungen (s. Schweer, 2012a, 2012b).

Ein weiterer zentraler Unterschied zwischen der T-A- und der V-M-Beziehung besteht mit Blick auf die Beziehungsentwicklung. Während sich gemäß Jowett und Kollegen (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Shanmugam, 2016) sowie Philippe und Kolleg_innen (2011) eine progressive Beziehung zwischen Trainer_in und Athlet_in gerade durch die Aufweichung von asymmetrischen Machtverhältnissen, einer Anpassung der Rollen und eine größere Bedeutung der persönlich-privaten Komponente auszeichnet, ist dies in der V-M-Beziehung nicht vorgesehen. Durch die stärkere Formalisierung etwa durch Aufgaben- und Arbeitsplatzbeschreibung sowie klar festgeschriebenen Befugnissen ist eine Angleichung dieser Rollen so nicht ohne weiteres möglich und im Hinblick auf die zuvor beschriebenen Ziele auch nicht zwangsläufig gewollt (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Shanmugam, 2016; Schweer, 2012a, 2012b; Thoms, 2003).

Entsprechend lässt sich konstatieren – obgleich Gemeinsamkeiten hinsichtlich der vertrauensförderlichen Merkmale wie wahrnehmbare Fairness und Konsistenz bzgl. moralischer und ethischer Prinzipien sowie hinsichtlich der positiven Korrelate von Vertrauen wie höhere Zufriedenheit sowie Leistungsqualität und -quantität bestehen (Burke et al., 2007; Colquitt et al., 2007; Cropanzano & Ambrose, 2001; Linde et al., 2013; Lusher et al., 2014; Mach et al., 2010; Meinberg, 2010; Seppäla et al., 2012; Zhang & Chelladurai, 2013) – dass es einerseits einer alternativen Konzeption der Trainer_innenrolle bedarf. Andererseits gilt es, die Prozesse der Beziehungsgenese sowohl auf interpersonaler als auch kollektiver Ebene differenziert zu betrachten (Jowett & Shanmugam, 2016; Philippe & Seiler, 2006). Beide Aspekte können dabei nur angemessen abgebildet werden, wenn die jeweiligen vorherrschenden Kontextspezifika des Sports Beachtung finden. Entsprechend ist zu resümieren, dass ein theoretischer Ansatz aus der organisationalen Forschung nicht ausreichend geeignet ist, um die unterschiedlichen sport(art)spezifischen Vertrauensbeziehungen und insbes. am Entwicklungsprozess beteiligte Faktoren zu untersuchen. Da ebenjener Ansatz Vertrauen als personale Variable konzeptioniert, lässt sich ein entsprechendes analytisches Vorgehen zudem nicht mit dem Verständnis von Vertrauen als komplexes Wechselspiel personaler und situationaler Faktoren in Einklang bringen. Zur Verringerung des empirischen Defizits ist folglich eine dynamisch-transaktionale Sichtweise auf Vertrauen angezeigt. Dabei sei insbes. auch auf den Mangel an theoretischen Konzepten zu kollektiven Vertrauensbeziehungen verwiesen.

2.2 Empirische Ergebnisse

Der Mehrwert vorhandenen Vertrauens innerhalb des sportlichen Kontextes zeigt sich empirisch vor allem in Bezug auf Leistungssteigerung bzw. optimierte -ausschöpfung. Dies trifft sowohl auf interpersonale als auch kollektive Vertrauensbeziehungen zu (Charbonneau et al., 2001; Dirks, 2000). So führt vorhandenes Vertrauen in T-A-Beziehungen zu einer signifikant positiveren individuellen Leistungswahrnehmung (Butler, 1991; Shaw, 1997; Zhang & Chelladurai, 2013). Das Vertrauen in die_den Trainer_in wird ferner sowohl als Determinante denn auch als Produkt der Mannschaftsleistung identifiziert und steht in einer positiven, multidirektionalen Beziehung zu dieser. Das Vorhandensein bewirkt dabei eine effektivere Zusammenarbeit und erhöht so die Wahrscheinlichkeit der Schaffung einer mannschaftlichen Einheit inklusive kollektiver Zielsetzung. Vorhandene A-A-Vertrauensbeziehungen wirken zudem unterstützend auf eine effizientere Zusammenarbeit und folglich positivere Mannschaftsleistung (Dirks, 2000; De Vries, 1999). Die Sichtbarkeit von Konkurrenz wird hingegen mit fehlendem Vertrauen assoziiert (Lusher et al., 2014).

Lusher und Kollegen (2014) konnten zudem zeigen, dass Mannschaften über unterschiedliche vertrauensrelevante Beziehungsstrukturen verfügen. Erfolgreiche Mannschaften weisen dabei verschiedene vertrauensgenerierende Strukturen bei gleichzeitiger Abstinenz von vertrauenshemmenden Strukturen auf. Als vertrauensgenerierende Merkmale konnten dabei Reziprozität, individuelle kontextspezifische Erfahrung, individuelle kontextspezifische Leistungsstärke sowie triadische Beziehungskonstellationen

identifiziert werden (Burt, 2005; Gorgenyi, 1998; Lusher et al., 2014; McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001).

Des Weiteren zeigt sich zudem eine signifikante Zunahme der Aspekte Commitment und Kooperationsbereitschaft sowohl auf Seiten der Athlet_innen innerhalb von T-A-Beziehungen als auch in den Mannschaften (Becker, Billings, Eveleth & Gilbert, 1996; Dirks, 2000). Das Vorhandensein dieser Aspekte wirkt sich wiederum leistungsfördernd aus (Fiore, Salas & Cannon-Bowers, 2001; Mach et al., 2010). Der Gruppenkohäsion kommt ferner eine mediierende Rolle innerhalb der Vertrauensgenese innerhalb von Mannschaften zu. Ein starker aufgabenbezogener sowie sozialer Zusammenhalt[31] fördert wechselseitige Vertrauensprozesse zwischen den Athlet_innen, die sich wiederum förderlich auf die Mannschaftsleistung auswirken (Mach et al., 2010). Mit fortschreitender Dauer zeigt sich für Vertrauensbeziehungen zwischen Athlet_innen und weiteren betreuenden Personen zudem, dass den Aspekten Wertschätzung und beidseitige Zufriedenheit vermehrte Vertrauensrelevanz zukommt (Kleinert & Wippich, 2012): Werden über die Beziehungshistorie wiederholt die individuellen Fähigkeiten unter Beweis gestellt sowie ein Agieren im Sinne und zum Wohle der Mannschaft wahrnehmbar, ergeben sich über die Zeit zufriedenstellende Erfahrungen miteinander.

Insgesamt lässt sich im Hinblick auf die existierenden Befunde zum Stellenwert von Vertrauen im Kontext „Sport“ resümieren, dass sich ein positiver Zusammenhang zwischen verschiedenen Vertrauensmerkmalen und individueller sowie mannschaftlicher Leistungswahrnehmung und -bereitschaft auch empirisch bestätigt (s. Dirks, 2000; Lusher et al., 2014; Mach et al., 2010; Zhang & Chelladurai, 2013). Ferner ist anzunehmen, dass weiteren aufgabenbezogenen, sozialen, kontextspezifischen und auch kontextübergreifenden Aspekten Vertrauensrelevanz zukommt.

3. Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften als kontextspezifischer Forschungsgegenstand

3.1 Sportartspezifische Erläuterungen

Die Sportart Volleyball wird den mannschaftlichen Ballsportarten mit Rückschlagspielcharakter zugeordnet und zeichnet sich durch einen hohen Grad an Dynamik und Interaktion aus (Baumann, 2012; Papageorgiou & Spitzley, 2011)[32]. Das Mannschaftsergebnis hängt dabei stark von der Qualität der Interaktionen der Mitglieder ab, die sich in den Komponenten Zusammenspiel, reziprokes Verständnis, Kommunikation und Kooperation manifestieren (Baumann, 2012; FIVB, 2011; Hänsel & Baumgärtner, 2014). Um erfolgreich agieren zu können, bedarf es der ständigen Abstimmung von Einzel- und gemeinsamen Handlungen (Baumann, 2012). Die Mannschaftsleistung ergibt sich folglich aus der Gesamtleistung der individuellen, spezifischen Teilaufgaben, die sich identi-

[31] Für einen Überblick zum theoretischen Konzept der Gruppenkohäsion sowie dessen empirische Überprüfung s. Carron und Kollegen (2002) sowie Carron, Widmeyer und Brawley (1985).
[32] Für grundsätzliche Erläuterungen zu Modalitäten und Regelwerk der Sportart Volleyball s. FIVB (2011) sowie Papageorgiou und Spitzley (2011).

fizieren und den individuellen Mitgliedern eindeutig zuordnen lassen (Hänsel et al., 2016; Steiner, 1972). Die vergleichsweise hohe sportartbezogene Positionsspezialisierung führt dazu, dass die Aspekte Heterogenität bzgl. der positionsspezifischen Aufgaben und Komplementarität bzgl. des individuellen Fähigkeitsniveaus der Mannschaftsmitglieder wesentlich für die kollektive Leistungsfähigkeit und den mannschaftlichen Erfolg sind (Alfermann & Strauß, 2001; DVV, o.J.; Widmeyer, 1990; Widmeyer, Brawley & Carron, 2002). Ebenjene Spezialisierung nimmt mit steigendem Leistungsniveau weiter zu.

Für die Sportart Volleyball sind die sechs Grundtechniken Aufschlag, Annahme, Abwehr, Zuspiel, Block und Angriff charakteristisch. Diese sind elementarer Gegenstand der Grundausbildung individueller Athlet_innen und Voraussetzung der weiterführenden sportartspezifischen Entwicklung. Eine zunehmende Spezialisierung der Athlet_innen geht u.a. auch mit der Fokussierung best. Techniken einher (Meyndt, Peters & Schulz, 2010). So ist bspw. die_der Zuspieler_in für die Steuerung des Spiels verantwortlich, welches vor allem durch die Technik des oberen Zuspiels erfolgt, während die Ausbildung der Angriffspositionen primär auf den Angriffsablauf, Schlagbewegung und -variation ausgerichtet ist (s. u.a. DVV, o. J.; Wolf, 2008). Die Charakteristika der spezifischen Positionen lassen evident werden, dass die Kombination unterschiedlicher Grundtechniken und deren Beherrschung notwendig sind, damit die Athlet_innen ihrer individuellen Rolle innerhalb der Mannschaft gerecht werden können. Konkret lässt sich für die Sportart Volleyball eine sinnvolle Differenzierung anhand folgender sportartspezifischer Positionen treffen (s. Tab. 4)[33]:

Tab. 4: Positionen und deren Charakteristika innerhalb der Mannschaftssportart Volleyball

Position	positionsbez. Ausdifferenzierung	Funktionen und Charakteristika
Zuspiel		• Schlüsselfigur für das Angriffsspiel, Hauptverantwortung für die Organisation der Angriffsaktionen • positionsspezifische Haupttechniken: oberes (und unteres) Zuspiel in diversen Variationen • positionsbedingt häufig in der Rolle der_des Führungsspieler_in • zentrale Fähigkeiten: Aktions- und Reaktionsschnelligkeit, Risikobereitschaft, Orientierungsfähigkeit, Spielverständnis, Evaluation der gegnerischen Wettkampfaktionen sowie darauf gründende Entscheidungsfindung für das eigene Spiel • Feldpositionen: I und II

[33] Die volleyballspezifischen Spielpositionen und ihre Ausübung können sich dabei je nach favorisiertem Spielsystem aufgrund taktischer Entscheidungen sowie historischer Entwicklungen intermannschaftlich unterscheiden.

Position	positions-bez. Ausdifferenzierung	Funktionen und Charakteristika
Angriff	***Mittelblock***	• Hauptaufgabe: Beteiligung am Block mit dem Ziel der Verhinderung bzw. Entschärfung des gegnerischen Angriffs • Angriffsbeteiligung vorrangig durch Schnellangriff • positionsspezifische Haupttechniken: Block und Schnellangriff • zentrale Fähigkeiten: Sprungkraftausdauer, Reaktionsschnelligkeit, koordinative Fähigkeiten, Konzentrationsfähigkeit • Feldpositionen: III und V (ggf. VI)
	Diagonalangriff	• meist Hauptangreifer_in, auch aus dem Rückraum • Stellung des Blocks bei gegnerischem Angriff über die Feldposition IV • positionsbedingte Haupttechniken: Angriff und Block (ggf. Annahme) • zentrale Fähigkeiten: Sprungkraft, Durchsetzungsfähigkeit und Variabilität im Angriff • Feldpositionen: I und II
	Annahme-Außenangriff (bzw. Universalspieler_in)	• sowohl Hauptannahmespieler_in als auch Angreifer_in über die Außenposition • wichtige Rolle in der Feldabwehr und als Außenblocker_in; verantwortlich für die Stellung des Doppel- und Dreierblocks über die Feldposition III bzw. II • positionsbedingte Haupttechniken: Annahme, Angriff, Block und Abwehr • zentrale Fähigkeiten: vielseitig ausgeprägte Technik, Spielverständnis, genaues Handeln im Rahmen der Mannschaftstaktik • Feldpositionen: IV und VI (ggf. V)
Annahme	***Libera_o***	• Organisator_in der Annahme und Abwehr; Hauptannahmespieler_in • ggf. Übernahme der Zuspielfunktion, wenn notwendig • Einsatz meist für Mittelblock • positionsbedingte Haupttechniken: Annahme und Abwehr; ggf. ebenfalls oberes und unteres Zuspiel • zentrale Fähigkeiten: Beobachtungs- und Antizipationsfähigkeit, routiniertes Annahme- und Abwehrverhalten, Konzentrationsfähigkeit • Feldpositionen: V und VI (I ebenfalls zulässig)

Anmerkungen: Die Inhalte basieren auf den Erläuterunge von DVV (o. J.) sowie Meyndt und Kollegen (2010).

Die Sportart Volleyball zeichnet sich durch einen schnellen Wechsel von offensiven und defensiven Spielprozessen aus, an denen alle sechs Athlet_innen in ihrer jeweiligen Rolle

entweder in der Angriffszone oder im Rückraum beteiligt sind (s. FIVB, 2011)[34]. Der vergleichsweise hohe Spezialisierungsgrad impliziert ebenfalls eine vermehrte Kooperationsnotwendigkeit. Neben den damit einhergehenden erforderlichen Abstimmungsprozessen unterliegt ebenjene Kooperation weiteren sportartspezifischen Herausforderungen: So führen individuelle Fehler verglichen mit anderen interaktiven Sportarten meist unmittelbar zu negativen Konsequenzen in Form von Ball- und Punktverlust. Eine Veränderung der mannschaftlichen Abstimmung ist deshalb während eines Wettkampfes nur sehr begrenzt möglich und erhöht mitunter das Risiko einer Niederlage. Ebenso bedarf es zunächst zwingend einer ausreichenden Ausbildung der Grundtechniken, um mannschaftliche Spielfähigkeit überhaupt herstellen zu können. Dementsprechend sind das Erlernen sowie das Optimieren dieser Techniken zentraler Bestandteil der sportbezogenen Interaktion und Zusammenarbeit zwischen Trainer_innen und Athlet_innen (DVV, o. J.; FIVB, 2011; Papageorgiou & Spitzley; 2011).

Die A-A-Beziehung fokussiert hingegen vorrangig auf die sportartspezifische Passung und Abstimmung. So bestimmt der Grad an vorhandener Kompetenz und die diesbezügliche Eigen- sowie Fremdbewertung wesentlich die sportbezogene Interaktion zwischen den Athlet_innen. Auf kollektiver Ebene kommt zudem gruppen- bzw. mannschaftstaktischen Aspekten vermehrte Relevanz zu. Diesbezüglich wird auf eine möglichst optimale Integration der individuellen komplementären Fähigkeiten in gemeinsame Handlungen abgezielt.

3.2 Wirkmechanismen und Korrelate von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften

Ausgehend von den beschriebenen Spezifika der Sportart Volleyball lassen sich eine Reihe von Komponenten konstatieren, denen mit hoher Wahrscheinlichkeit Relevanz im Rahmen der Vertrauensgenese zukommt. Einige diesbezügliche Wirkmechanismen sowie Korrelate wurden bereits in den vorherigen Kapiteln angesprochen und erläutert (s. Kap. I-5), im Folgenden soll nun die Verknüpfung zwischen diesen und dem Volleyballsport erfolgen.

Zunächst sind die vergleichsweise *hohe Dynamik* sowie das *komplexe Interaktionsgeschehen* innerhalb der Sportart als charakteristisch hervorzuheben. Der Erfolg einer Mannschaft hängt dabei wesentlich von funktionierenden Abstimmungsprozessen und einem möglichst optimalen Zusammenspiel ab (Alfermann & Strauß, 2001; Baumann, 2012; FIVB, 2011; Hänsel & Baumgärtner, 2014; s. a. Kap. II-3.1). Die skizzierten Rahmenbedingungen zeigen somit einen hochkomplexen Handlungskontext auf, in dem unmittelbar negative Konsequenzen bei individuellen wie auch kollektiven Fehlern drohen, sodass ein entsprechendes Unsicherheitspotenzial gegeben ist (DVV, o. J.; FIVB, 2011; Papageorgiou & Spitzley, 2011). Gleichzeitig ist die Möglichkeit der Kontrolle des mannschaftlichen Zusammenspiels ebenso wie der zuverlässige Abruf individueller Fähigkeiten nur beschränkt gegeben. Vor allem in kritischen Wettkampf- und saisonalen

[34] Für einen umfassenden Überblick über die sportartspezifischen Aspekte der Technikausbildung, Positionsrotation, Spielsystemvariation und weiterer vertiefender Komponenten s. FIVB (2011), Meyndt und Kollegen (2010), Papageorgiou und Spitzley (2011) sowie Wolf (2008).

Phasen (bspw. Spiel gegen ebenbürtige Gegner, „Abstiegskampf“) ist davon auszugehen, dass die Wirksamkeit von Kontrolle bzw. der Versuch dessen insgesamt nicht zur Verbesserung der intramannschaftlichen Interaktion führt. Entsprechend kommt Vertrauen ein zentraler Stellenwert als basale Variable im Rahmen des intramannschaftlichen Zusammenspiels zu (s. Schweer, 1996a, 2014b). Vertrauen fungiert dabei als Moderatorvariable und Determinante individueller und mannschaftlicher Erfolgswahrscheinlichkeit (Lusher et al., 2014). Folglich müssen für die intramannschaftliche Vertrauensgenese zwingend vertrauensrelevante Merkmale innerhalb der verschiedenen Beziehungskonstellationen wahrgenommen sowie als ausreichend vorhanden empfunden werden.

Dabei spielen die jeweils existenten *impliziten Vertrauenstheorien* sowie das *erlebte Vertrauen* aller involvierter Akteur_innen eine wesentliche Rolle. Das erlebte Vertrauen wirkt dabei maßgeblich auf die jeweilige Beziehung ein und kann als Status der Vertrauensentwicklung verstanden werden. Im Laufe der Vertrauensbeziehung kann das erlebte Vertrauen und dessen Historizität auch die jeweilige individuelle *Vertrauenstendenz* beeinflussen. Tabelle 5 gibt einen Überblick über die potenziell beteiligten Akteur_innen sowie die entsprechenden vertrauensrelevanten Perspektiven, die es gemäß dynamisch-transaktionalem Vertrauensverständnis zu berücksichtigen gilt[35] (Schweer, 1996a, 2014b).

[35] Gemäß Mikro-Meso-Makro-Modell (s. Kap. II-1 sowie -1.2) ergeben sich selbstverständlich weitere Beziehungskonstellationen auf den jeweiligen Ebenen sowie zwischen diesen (bspw. zwischen Athlet_innen und Fans, Vereinsführung und Mannschaft), die durch Vertrauen gekennzeichnet sein können. Da der Fokus der vorliegenden Arbeit auf den intramannschaftlichen Vertrauensbeziehungen liegt, sind diese im Folgenden jedoch nicht Bestandteil der Betrachtung und Analyse (s. Padberg, 2006; Schweer, 2014b).

Tab. 5: Implizite Vertrauenstheorien und erlebtes Vertrauen in Bezug auf vertrauensrelevante Beziehungskonstellationen innerhalb von Volleyballmannschaften

VS \ VO		Trainer_in	Athlet_in	Kollektiv Mannschaft
Trainer_in	***IVT***	„Wie bin/agiere ich als vertrauensvolle_r Trainer_in?“	„Ein_e vertrauensvolle_r Athlet_in ist/agiert so und so.“	„Eine vertrauensvolle Mannschaft ist/agiert so und so.“
	eV	„Ich erlebe mich in den Beziehungen zu meinen Athlet_innen als (wenig) vertrauensvoll.“	„Ich erlebe die Interaktion mit einzelnen Athlet_innen als (wenig) vertrauensvoll.“	„Ich erlebe die Interaktion mit der Mannschaft als (wenig) vertrauensvoll.“
Athlet_in	***IVT***	„Ich erwarte von vertrauensvollen Trainer_innen, dass sie folgendermaßen sind/agieren.“	„Als vertrauensvolle_r Athlet_in bin/ agiere ich folgendermaßen.“	„Ich erwarte von einer vertrauensvollen Mannschaft, dass sie folgendermaßen ist/agiert.“
	eV	„Die Beziehung zu meiner_m Trainer_in erlebe ich als (wenig) vertrauensvoll.“	„Die Beziehung zu einzelnen Mannschaftskolleg_innen erlebe ich als (wenig) vertrauensvoll.“	„Die Interaktionen mit der Mannschaft erlebe ich als (wenig) vertrauensvoll.“
Kollektiv Mannschaft	***IVT***	„Wir erwarten von vertrauensvollen Trainer_innen, dass sie folgendermaßen agieren/sind.“	„Wir erwarten von vertrauensvollen Mitspieler_innen, dass sie folgendermaßen agieren/sind.“	„Wir als vertrauensvolle Mannschaft agieren folgendermaßen.“
	eV	„Die Interaktionen mit unserer_m Trainer_in erleben wir als (wenig) vertrauensvoll.“	„Die Beziehung zu einzelnen Mitspieler_innen erleben wir als (wenig) vertrauensvoll.“	„Wir erleben uns als Mannschaft in der Interaktion als (wenig) vertrauensvoll.“

Anmerkungen: VS = Vertrauenssubjekt, VO = Vertrauensobjekt, IVT = implizite Vertrauenstheorien, eV = erlebtes Vertrauen

Für den Volleyballkontext sind die interpersonalen Beziehungskonstellationen der T-A- und der A-A-Beziehung sowie auf kollektiver Ebene das mannschaftliche Kollektiv zu differenzieren (s. a. Kap. II-1.1 und -1.2). Die beiden interpersonalen Formen unterscheiden sich dabei zum einen aufgrund des Grads an Asymmetrie (s. Kap. II-1.2): Während die A-A-Beziehung durch eine formal flache Hierarchie gekennzeichnet ist, besteht abhängig von Beziehungsdauer und Leistungsniveau ein Machtgefälle innerhalb der T-A-Beziehung, sodass ein Vertrauensvorschuss seitens der_des Trainer_in angezeigt ist (Chou et al., 2013; Schweer, 2017). Die kollektive Beziehungsform des mannschaftlichen Systems beruht demgegenüber auf einer sozial geteilten Perspektive, durch die eine klare Abgrenzbarkeit zu externen Akteur_innen möglich ist. Trainer_innen und Athlet_innen sind dabei unterschiedlich stark in ebendiese geteilte Perspektive involviert und werden folglich unterschiedlich stark als zugehörig bzw. in exponierter Stellung empfunden. Zudem ist damit eine heterogene Verteilung der Gestaltungsmöglichkeiten des mannschaftlichen Systems verbunden (vgl. Brower et al., 2000; Chou et al., 2013; Colquitt et al., 2007).

Da sich die Sportart Volleyball durch eine hohe Positionsspezifität auszeichnet, ist zudem davon auszugehen, dass jede Position mit jeweils spezifischen vertrauensrelevanten Merkmalen verknüpft ist, die beziehungsübergreifende Bedeutsamkeit haben. Diese werden zunächst erläutert, daran anschließend erfolgt die Auseinandersetzung mit den vertrauensrelevanten Merkmalen innerhalb der verschiedenen Beziehungskonstellationen.

3.2.1 Positionsspezifische Vertrauensmerkmale im Volleyballsport

Gemäß den Ausführungen in Kapitel II-3.1 (s. a. Tab. 4) lassen sich folgende volleyballpositionsspezifische Merkmale ableiten, die potenzielle Vertrauensrelevanz für alle intramannschaftlichen Beziehungskonstellationen besitzen (DVV, o. J.; FIVB, 2011; Meyndt et al., 2010; Papageorgiou & Spitzley, 2011):

- *Zuspiel*: Die Zuspiel-Position nimmt die Schlüsselrolle im intramannschaftlichen Zusammenspiel ein, indem sie als spielstrukturierende „Umschaltstelle" zwischen Defensiv- und Offensivaktion agiert. Entsprechend verfügen Zuspieler_innen über einen vergleichsweise hohen Grad an Handlungsmacht und Entscheidungsmöglichkeiten innerhalb der Mannschaft. So bestimmt sie_er etwa über den Grad der quantitativen wie auch qualitativen Einbindung (Häufigkeit der Partizipation an Aktionen sowie Anteil an erfolgreichen Aktionen) der individuellen Mannschaftsmitglieder in Offensivaktionen, indem diese am Wettkampfgeschehen mehr oder weniger partizipieren können. Zuspieler_innen müssen folglich über ausreichende Beherrschung der Techniken verfügen, die für ihre Position relevant sind. Dies ist die Grundvoraussetzung dafür, dass andererseits eine adäquate Bewertung der gegnerischen Aktionen und insbes. eine adaptive, erfolgreiche Lenkung der eigenen Aktionen erfolgen kann. Neben der Technikbeherrschung ist eine als vertrauensvoll empfundene Ausübung der Zuspielposition deshalb entscheidend abhängig von der Fähigkeit der variablen und insbes. erfolgreichen Spielsteuerung.
- *Mittelblock*: Die Mittelblockposition ist innerhalb von Wettkampfsituationen primär an den Geschehnissen innerhalb des Angriffsraums[36] beteiligt. Für eine erwartungskonforme Ausübung ist eine erfolgreiche Partizipation innerhalb der Spielkomplexe Block und Angriff von Nöten. Durch die Beteiligung an sämtlichen Blocksituationen sowie in Offensivaktionen zumeist durch Schnellangriffe[37] ergibt sich eine sehr hohe Belastung für diese Position, sodass die meisten Mannschaftstaktiken eine Erholungspause durch einen flexiblen Wechsel mit der_dem Libera_o für die drei hinteren Feldpositionen vorsehen. Die Bewertung der Mittelblockposition ist folglich an das

[36] Der Angriffsraum markiert beim Volleyball den Bereich, der direkt an das Netz grenzt und eine Fläche von dreimal neun Metern pro Feldhälfte umfasst. Innerhalb dieser Fläche gelten spezifische Regeln etwa für die_den Libera_o. Für weitere Erläuterungen s. FIVB (2011) sowie Papageorgiou und Spitzley (2011).

[37] Der Terminus „Schnellangriff" bezieht sich auf das Zusammenspiel zwischen Zuspieler_in und ihren_seinen Angriffsoptionen und -spieler_innen. Der Schnellangriff oder auch „Angriff ersten Tempos" wird durch die_den Mittelblocker_in bereits eingeleitet, bevor das Zuspiel auf sie_ihn erfolgt. Die_der Zuspieler_in muss folglich den Pass schneller zu der_dem Mittelblocker_in zuspielen, da diese_dieser bereits für einen möglichen Angriff abgesprungen ist. Daraus ergibt sich, dass Mittelblocker_innen deutlich häufiger einen potenziell möglichen Angriff vorbereiten, als diesen tatsächlich zu vollziehen (FIVB, 2011; Papageorgiou & Spitzley, 2011).

Agieren in Blocksituationen sowie das wiederholte Anbieten des Schnellangriffs gekoppelt. Grundlage beider Aktionen sind Sprungkraft- und Schnellkraftausdauer sowie ausdauernde Konzentrationsfähigkeit, folglich werden ebenfalls vertrauensrelevante Erwartungen an den athletischen und den Fitnesszustand der Mittelblocker_innen evident.

- *Diagonalangriff*: Ebenso wie die Mittelblockposition ist die_der Diagonalangreifer_in in den meisten Fällen nicht in die Annahme des gegnerischen Aufschlags involviert, bleibt allerdings auch für die hinteren Feldpositionen auf dem Spielfeld. Durch diese Entlastung ergibt sich ein primärer Fokus auf Angriffs- und Blocksituationen sowie damit einhergehende entsprechende Erwartungen an die Durchsetzungsstärke dieser Position. In den meisten Mannschaftstaktiken ist insbes. für die_den Diagonalangreifer_in die Generierung von Angriffsoptionen sowohl für die vorderen als auch für die hinteren Feldpositionen vorgesehen. Dafür ist eine Variabilität der Angriffstechniken notwendig, Diagonalangreifer_innen werden entsprechend primär aufgrund ihrer Erfolge im Angriff bewertet. Eine als vertrauensvoll empfundene Ausübung der Diagonalposition zeichnet sich folglich durch eine vergleichsweise hohe Erfolgsquote im Spielkomplex Angriff aus.
- *Annahme-Außenangriff*: Da die Annahme-Außen-Position sowohl entscheidend am Spielaufbau beteiligt ist als auch eine überaus wichtige Rolle in Offensivaktionen einnimmt, ist für eine zufriedenstellende Positionsausübung die umfassende Beherrschung nahezu aller Grundtechniken von Nöten. Damit verbunden ist die Erwartung einer hohen Konstanz insbes. im Rahmen von Annahmesituationen sowie Variabilität und Durchsetzungskraft im Angriff. Annahme-Außenspieler_innen sind entscheidend daran beteiligt, eine möglichst ideale Spielsteuerung durch optimale „erste Pässe“[38] zu gewährleisten. Eine Bewertung der Vertrauenswürdigkeit von Annahme-Außenspieler_innen ist folglich insbes. davon abhängig, a) wie durchsetzungsfähig und -stark diese im Angriff wahrgenommen werden und b) inwiefern eine stabile Ballannahme durch sie gewährleistet wird.
- *Libera_o*: Die Libera_o-Position zeichnet sich durch die Besonderheit aus, dass sie ausschließlich auf den hinteren Feldpositionen zum Einsatz kommt. Durch diese positionsinhärente Besonderheit kommt der_dem Libera_o die Rolle der_des Defensivspezialist_in zu. Der Erfolg ebendieser Position hängt somit entscheidend davon ab, inwiefern die_der Libera_o einen möglichst optimalen Spielaufbau der eigenen Mannschaft durch entsprechend versierte Annahme- und Abwehrsituationen generieren kann. Neben der eigenen Involviertheit ist sie_er außerdem dafür zuständig, die eigene Annahme und Abwehr zu organisieren, sodass neben der umfassenden Beherrschung der Grundtechniken ebenso ein hoher Grad an spieltaktischem Verständnis

[38] Der Terminus „erste Pässe“ beschreibt die Auftaktsituation eines Ballwechsels, der durch die gegnerische Mannschaft mit einem Aufschlag beginnt. Die Annahme-Außenspieler_innen sind zusammen mit der_dem Libera_o für eine möglichst optimale Annahme des Aufschlags zuständig, damit der_dem Zuspieler_in möglichst alle Passoptionen des eigenen Angriffs zur Verfügung stehen.

(bspw. Ausrichtung des Annahmeriegels[39]) eine weitere zentrale positionsspezifische Kompetenz darstellt. Zusätzlich fungiert die_der Libera_o in vielen Mannschaften als „Aushilfszuspieler_in“[40], sodass ebenso versierte Fähigkeiten bzgl. des oberen und unteren Zuspiels notwendig sind. Die Bewertung der Vertrauenswürdigkeit der Libera_o-Position ist also entscheidend abhängig davon, ob er_sie primär ihre Abwehr- und Annahmefähigkeiten konstant unter Beweis stellt, indem sie_er die Basis eines erfolgreichen Spielaufbaus durch einen möglichst optimalen ersten Pass gewährleistet. Dafür sind neben der Beherrschung der benötigten Techniken ebenso erfahrungsbasiertes (Handlungs-)Wissen hinsichtlich der Spielsituationen Abwehr und Annahme sowie eine ausgeprägte Antizipationsfähigkeit des gegnerischen Agierens entscheidend.

Bei Betrachtung der dargestellten vertrauensrelevanten Positionsspezifika wird deutlich, dass best. Positionen aufgrund ihrer sportartspezifischen Konzeption sehr wahrscheinlich eine zentralere Rolle im Rahmen der intramannschaftlichen Vertrauensgenese einnehmen als andere (s. a. Tab. 4 sowie Kap. II-3.1). Dies betrifft insbes. die Zuspielposition, da diese durch die positionsinhärente Entscheidungsmacht das Zusammenspiel und die Möglichkeiten zur Wettkampfpartizipation am stärksten gestaltet und diese folglich für die einzelnen Mannschaftskolleg_innen (nicht) generiert. Das sich mit der Zeit daraus entwickelte Führungsverhalten resultiert für die_den Zuspieler_in sowohl in vermehrten Gestaltungsmöglichkeiten in Trainings- und Wettkampfsituationen als auch in einem Mehr an Verantwortungsübernahme für das mannschaftliche Zusammenspiel.

Als weiterem nicht positionsgebundenem Spielelement kommt dem Aufschlag und seiner Ausführung mitunter Vertrauensrelevanz zu. Bis auf die Libera_o-Position sind alle Positionen in den Aufschlag involviert; dieser bietet die Möglichkeit, eine gute Ausgangsposition für die eigene Mannschaft innerhalb des Ballwechsels zu generieren oder aber einen direkten Fehler und Punkt für die gegnerische Mannschaft zu verursachen. Versierte Fähigkeiten in der Aufschlagsituation basieren dabei sowohl auf einer adäquaten Technikausübung und entsprechenden Schlaggeschwindigkeit als auch auf einer psychischen Stabilität insbes. in kritischen Spielphasen (FIVB, 2011; Meyndt et al., 2010; Papageorgiou & Spitzley, 2000, 2011; Wolf, 2008).

Neben der Herausarbeitung der vertrauensrelevanten Merkmale je volleyballspezifischer Spielposition lassen sich ebenso Vertrauensmerkmale in Abhängigkeit zur Beziehungskonstellation ableiten. Selbstverständlich werden innerhalb ebendieser Beziehungen die zuvor dargestellten positionsspezifischen Merkmale ggf. relevant. Um einer möglichen Redundanz vorzubeugen, wird in den nachfolgenden Ausführungen von einer erneuten differenten Erläuterung dieser Spielpositionen abgesehen.

[39] Der Annahmeriegel bezeichnet die Positionierung der zumeist drei Spieler_innen, die für die Annahme des gegnerischen Aufschlags und damit für einen möglichst optimalen Spielaufbau zuständig sind. Dies sind zumeist die_der Libera_o sowie die beiden Annahme-Außenangreifer_innen.

[40] Insbes. im Rahmen von Abwehrsituationen kommt es mitunter vor, dass die_der Zuspieler_in den ersten Ballkontakt des Spielzugs hat. Da es der_dem Libera_o gemäß Reglement nicht erlaubt ist anzugreifen, bietet es sich spieltaktisch an, dass sie_er in solchen Fällen den zweiten Ballkontakt und damit das Zuspiel übernimmt, um die Variabilität im Angriff aufrecht zu erhalten.

3.2.2 Kontextspezifische vertrauensrelevante personale[41] Merkmale innerhalb der T-A-Beziehung

Wie in Tabelle 5 dargestellt, lässt sich das *erlebte Vertrauen* sowohl aus Sicht der_des Trainer_in als auch aus Athlet_innenperspektive betrachten. Dabei sind die *impliziten Vertrauenstheorien* sowie das *erlebte Vertrauen* beider Akteur_innen von zentraler Bedeutung – sowohl mit Blick auf das Gegenüber als auch auf die eigene Person. Da der Volleyballsport abhängig vom Leistungs- und Wettkampfniveau als mehr oder weniger professioneller Kontext zu verstehen ist, kommen der Funktion und Ausübung der jeweiligen sportartspezifischen Rolle, die eng mit der volleyballspezifischen Position verbunden ist, Vertrauensrelevanz zu (Bray, Brawley & Carron, 2002).

Zu den *aufgabenbezogenen* vertrauensrelevanten Merkmalen zählt auf Seiten der_des Trainer_in die *Expertise* für die Sportart Volleyball, die aus umfassenden Kenntnissen zu sportartspezifischer Technik, Individual- und Gruppentaktik, Reglement, aktuellen Entwicklungen, zentralen trainingswissenschaftlichen Aspekten, versierten Erfahrungen und ggf. weiteren Aspekten resultiert (vgl. Brower et al., 2000; Chou et al., 2013; Colquitt et al., 2007; Hänsel & Baumgärtner, 2014). Ebenjene Expertise einer_eines Trainer_in wird genau dann in entsprechenden Handlungen evident, wenn sie_er volleyballpositionsspezifische Ansätze sowie Defizite bei der individuellen Athlet_innen erkennt und adäquat darauf reagiert. Damit verbunden sind *pädagogische*, *didaktische* sowie *Coaching-Kompetenzen* als weitere zentrale Aspekte zu benennen. Ein_e vertrauensvolle_r Trainer_in muss in der Lage sein, eine situations- und positionsspezifisch angemessene Vermittlung und Förderung von Technik und Taktik (vorrangig im Training) zur gewährleisten sowie die_den Athlet_in angemessen in kompetitiven Situationen (vorrangig in Wettkampfsituationen) zu betreuen. Dazu zählen insbes. auch die Fähigkeit zur Konzeption und Koordination mannschaftstaktischer Belange sowie die adaptive Steuerung mannschaftlicher Prozesse (Baumann, 2012). Diesbezüglich stellt die Prämisse der *Entwicklungsförderung* ein weiteres zentrales Vertrauensmerkmal dar: Ein_e vertrauensvolle_r Trainer_in zeichnet sich dadurch aus, dass sie_er ihre_seine Expertise sowie benannte Kompetenzen einsetzt, um die_den Athlet_in darin zu fördern und zu unterstützen, ihr_sein sportartspezifisches Potenzial sowie etwaige Fähigkeiten umfassend auszuschöpfen und zu erweitern[42]. Weiter sind faktisches sowie Handlungswissen bzgl.

[41] Eine strikte Trennung der personalen und situationalen Faktoren ist gemäß dynamisch-transaktionalem Paradigma selbstverständlich nicht möglich sowie nicht sinnvoll, da diese miteinander interagieren. Nichtsdestotrotz ist eine entsprechende Identifikation und Erläuterung wichtig für die nachfolgende empirische Analyse des Prozesses der Vertrauensgenese und involvierter Aspekte. Aus diesem Grund erfolgt eine entsprechende Trennung in personale und situationale Faktoren mit potenzieller Vertrauensrelevanz. Eine Zusammenführung beider Komponenten erfolgt an späterer Stelle innerhalb der vorliegenden Arbeit.

[42] Der_dem Trainer_in kommt im Rahmen der Vertrauensgenese bekanntermaßen eine zentrale Rolle zu, die sich in einem Spannungsfeld befindet: Da das mannschaftliche System zum einen durch die Ansammlung mehrerer interpersonaler T-A-Beziehungen charakterisiert ist, resultiert daraus zwangsläufig eine begrenzt zur Verfügung stehende Zeit, die in die Beziehungsentwicklung investiert werden kann. Diese steht zudem in Konkurrenz mit den anderen T-A-Beziehungen und deren Genese. Im Gegensatz zu individualsportlichen Kontexten kann dies in einem verlangsamten sowie intensitätsärmeren Prozess der Beziehungstransformation resultieren. Zum anderen erfolgt ebenjene Ausgestaltung immer eingebettet in ein kollektives System, das neben der interpersonalen Dyade zwischen Trainer_in und Athlet_in ebenfalls die Beziehungen der Athlet_innen untereinander beinhaltet. Diese wirken wechselseitig im Rahmen in-

psychologischer und *gruppendynamischer Prozesse* von hervorgehobener Bedeutung für eine systematische und erfolgreiche Steuerung von Volleyballmannschaften und werden entsprechend als vertrauensrelevant erlebt (vgl. Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004).

Ebenjene Merkmale auf Trainer_innerseite sind mit hoher Wahrscheinlichkeit Bestandteil der *impliziten Vertrauenstheorien* von Athlet_innen. Ungeachtet der interindividuellen Differentialität hinsichtlich der kognitiven Schemata (s. Kap. I-6) und damit verbundenen Bedeutsamkeit einzelner Merkmale ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit einer progressiven Vertrauensentwicklung entscheidend vom wahrnehmbaren Vorhandensein ebendieser Merkmale und der daran geknüpften Erwartungen abhängt (Schweer, 2017; Schweer et al., 2016). Die Überzeugung der_des individuellen Athlet_in zur prinzipiell möglichen Vertrauensinvestition rekurriert ferner auf bereits vorhandene Erfahrungen aus vergangenen T-A-Beziehungen sowie durch die Mannschaft vermittelte Erfahrungen zur_zum jetzigen Trainer_in. Die Entwicklung ebenjener Erfahrungen erfolgt dabei dynamisch (Dreiskämper, Pöppel & Strauß, 2016; Schweer, 1996a, 2010, 2014b, 2017). Die Option der Vertrauensgenese innerhalb der T-A-Beziehung wird folglich entscheidend durch die diesbezüglich vorhandenen Überzeugungen der_des Athlet_in bestimmt (Schweer, 2014b, 2017).

Als relevante *aufgabenbezogene* Vertrauensmerkmale auf Athlet_innenseite ist zunächst deren *Leistungsfähigkeit* zu nennen. Je nach Leistungsniveau ergeben sich best. Erwartungen der_des Trainer_in im Hinblick auf die jeweils bekleidete Position und Rolle sowie deren Einpassung in das mannschaftliche Zusammenspiel. Die Ausübung der volleyballspezifischen Position wird dabei sowohl hinsichtlich der Beherrschung der für sie zentralen Grundtechnik(en) und Fähigkeiten (s. Tab. 4 sowie Kap. II-3.1) als auch bzgl. der Fähigkeit bewertet, adaptiv und den Anforderungen angemessen auf unterschiedliche Spielsituationen souverän reagieren zu können (DVV, o. J.; FIVB, 2011; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Papageorgiou & Spitzley, 2000, 2011; Wolf, 2008). Damit verbunden ist die wahrnehmbare *Bemühung* der_des Athlet_in, sportbezogene Anweisungen der_des Trainer_in und entsprechenden Absprachen stets nachzukommen. Erlebt die_der Trainer_in ein individuelles Mannschaftsmitglied als leistungsstark sowie dazu in der Lage, die individuellen sportart- sowie positionsspezifischen Fähigkeiten adaptiv in die mannschaftliche Interaktion einbringen und darüber hinaus im mannschaftlichen Kollektiv gemäß ihrer_seiner Anweisungen agieren zu können, wird entsprechende_r Athlet_in sehr wahrscheinlich als vertrauensvoll empfunden. Im Rahmen dessen spielen sportartspezifische Motive und Zielorientierungen der_des individuellen Athlet_in mitunter ebenfalls eine vertrauensrelevante Rolle (Brand, 2010; Duda & Balaguer, 2007; Elbe, Krippl, Melzer & Teubel, 2013; Zepp, Ohlert & Kleinert, 2014)[43]. Das *Befolgen von*

---

tramannschaftlicher Kommunikationsprozesse, sodass ebenjene Beziehungen Kommunikationsgegenstand weiterer intramannschaftlicher Beziehungen sein können (vgl. Chou et al., 2012; DeChurch & Messmer-Magnus, 2010).

[43] Je nachdem welche individuellen Motive und Zielorientierungen dem sportartspezifischen Agieren der jeweiligen Athlet_innen zugrunde liegen, werden best. Merkmale sehr wahrscheinlich als mehr oder weniger vertrauensrelevant innerhalb der Beziehung erachtet (u.a. Brand, 2010; Elbe et al., 2013). Für einen umfassenden Überblick zur Theorie der Zielorientierung s. etwa Duda (1992); für empirische Befunde

Anweisungen bezieht sich ferner ebenso auf die wahrnehmbare Bereitschaft, unter Vorgabe der_des Trainer_in an der Verbesserung der technischen sowie taktischen Fähigkeiten auch selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten (vorrangig im Training) sowie diese variabel und angemessen im Wettkampf einzusetzen. Daraus ergeben sich mitunter weitere Zuweisungen intramannschaftlicher Rollen wie die der_des Führungsspieler_in oder der_des Mannschaftsführer_in, die zentral von der Bewertung der Vertrauenswürdigkeit seitens der_des Trainer_in abhängen. Folglich ist zu konstatieren, dass die benannten Vertrauensmerkmale auf Seiten der Athlet_innen mit hoher Wahrscheinlichkeit Gegenstand der *impliziten Vertrauenstheorien* der Trainer_innen sind und mit best. Erwartungen an die Sportler_innen einhergehen.

Im Falle von ausreichend erlebtem Vertrauen erhöht sich folglich die Wahrscheinlichkeit einer progressiven Vertrauensentwicklung, sodass im Einklang mit den Ausführungen von Jowett und Kollegen zunehmend andere Merkmale zentral für die Beziehung werden (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Shanmugam, 2016)[44]. Dies betrifft etwa die zunehmende Erwartung an ein wahrnehmbares eigenverantwortliches Handeln sowie die Übernahme von Verantwortung für die Mannschaft durch die_den Athlet_in (vgl. Abb. 1 sowie Kap. II-1.1). Wie schon seitens der Athlet_innen ausgeführt, ist ebenfalls davon auszugehen, dass sich Trainer_innen hinsichtlich der Beschaffenheit ihrer kognitiven Schemata im Hinblick auf die Bedeutsamkeit einzelner Vertrauensmerkmale unterscheiden. Folglich sind die zuvor getätigten Ausführungen als Vereinfachung der Realität zu begreifen. Selbstverständlich sind die Spezifika einer jeden T-A-Beziehung unter Berücksichtigung der vorherrschenden situationalen Bedingungen für die Analyse von Vertrauen gemäß dynamisch-transaktionaler Perspektive in den Blick zu nehmen (Schweer, 1996b, 2014b, 2017).

Neben den sportartspezifischen Merkmalen können ferner weitere personale Faktoren eine Rolle spielen, die sich zwar nicht auf den Kontext des Volleyballsports beschränken, jedoch von hervorgehobener Vertrauensrelevanz sind. Dazu zählen etwa kommunikative, kooperative sowie (selbst-)reflexive Kompetenzen, die in sport(art)spezifischen Situationen (bspw. zur adäquaten Begründung best. Agierens in Trainings- und Wettkampfsituationen) auf Seiten beider Akteur_innen relevant werden (Bachmann, 2006; Luhmann, 1979, 2014). Zusätzlich kommt weiteren personalen Faktoren wie Geschlecht (und damit einhergehende erlernte geschlechtsbezogene Differenzierungen hinsichtlich Kognitionen, Emotionen und Verhalten), Alter, Stereotype, Einstellungen, Norm- und Werteorientierung, Motiven sowie Zielen potenzielle Vertrauensrelevanz innerhalb von

---

zum Einfluss unterschiedlicher Zielorientierungen im sportlichen Kontext s. u.a. Balaguer, Duda und Mayo (1997) sowie Miller, Roberts und Ommundsen (2004).

[44] Die größte Entscheidungsmacht obliegt dabei der_dem Trainer_in (Dirks, 1999, 2000; Newell, 2007), wenngleich die Auslegung und -übung interindividuell und intermannschaftlich different ausfallen kann (Blanchard, Amiot, Perreault, Vallerand & Provencher, 2009; Kleinert, Ohlert, Carron, Eys, Feltz, Harwood, Linz, Seiler, & Sulprizio, 2012). Die Bewertung intramannschaftlicher Verhaltensweisen hinsichtlich ihres subjektiv empfunden Vertrauensgehalts wird in Abhängigkeit der Rolle (Trainer_in vs. Athlet_in) und der volleyballspezifischen Position deshalb sehr wahrscheinlich divergieren; ebenso ist zusätzlich von interindividuellen sowie intermannschaftlichen Unterschieden auszugehen (Jowett & Shanmugam, 2016; Philippe & Seiler, 2006).

T-A-Beziehungen zu (Balaguer, Duda & Mayo, 1997; Brand, 2010; Duda & Balaguer, 2007; Elbe et al., 2013; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Kleinert et al., 2012; Schweer, 1996a, 2014b, 2017; Schweer et al., 2016, 2017; Zepp et al., 2014). Je nach Ausprägung der impliziten Vertrauenstheorien, Vertrauenstendenz und der Möglichkeit der Vertrauensinvestition wird eine progressive Vertrauensentwicklung mehr oder weniger wahrscheinlich.

3.2.3 Kontextspezifische vertrauensrelevante personale Merkmale innerhalb der A-A-Beziehung

Ebenso wie in der T-A-Beziehung ist davon auszugehen, dass Vertrauen innerhalb von interpersonalen A-A-Beziehungen zentrale Bedeutung für die soziale Interaktion zukommt. Wie bereits in Kapitel II-1.2 erläutert, besteht keine vergleichbare Hierarchie zwischen den Athlet_innen, wie dies mindestens zu Beginn der T-A-Beziehung der Fall ist. Das Bestehen von Asymmetrie entsteht vielmehr in Abhängigkeit zu Rollen, Positionen und Funktionen, die einzelne Athlet_innen bekleiden bzw. erfüllen (Philippe & Seiler, 2006; Jowett & Shanmugam, 2016). Diese ergeben sich aufgrund der sportartspezifischen Aufgaben, die mit der jeweiligen Position und den daran anknüpfenden Funktionen einhergehen (s. Tab. 4 sowie Kap. II-3.1 und -3.2.1). Folglich ist eine entsprechende Vertrauensrelevanz zunächst in Bezug auf etwaige *aufgabenbezogene* Merkmale zu reüssieren. Dabei kommt der individuellen *Leistungsfähigkeit* in Verbindung mit ebendiesen Rollen, Positionen und Funktionen mit hoher Wahrscheinlichkeit zentrale Vertrauensrelevanz zu (s. Dirks, 2000; Dirks & Ferrin, 2002; Zhang & Chellandurai, 2013). Diese geht Hand in Hand mit dem ausreichenden Vorhandensein *sportartspezifischer Kompetenzen* sowie einem dem Leistungsniveau angemessenen individual- und mannschaftstaktischen Verständnis. Beides wird dabei in der direkten Interaktion in Training und Wettkampf unmittelbar vertrauensrelevant (s. Duda & Balaguer, 2007; Miller et al., 2004; Reinboth, Ntoumanis & Duda, 2004). Innerhalb von Trainingssituationen lässt sich die Leistungsfähigkeit wiederholt unter Beweis stellen, sodass die Ausprägung individueller *Leistungskonstanz* sowie *-bereitschaft* von den Mannschaftskolleg_innen wahrnehmbar ist (Papageorgiou & Spitzley, 2000, 2011; Wolf, 2008). Der Abgleich zwischen diesbezüglich technischen wie taktischen Erwartungen der Athlet_innen und tatsächlich gezeigter volleyballpositionsspezifischer Ausübung durch die jeweiligen Sportler_innen ist entscheidend daran beteiligt, ob die Möglichkeit einer progressiven Vertrauensentwicklung innerhalb von A-A-Beziehungen besteht (vgl. Lusher et al., 2014; Schweer, 2010; Schweer et al., 2017). Resultiert aus dem Vergleich eine hohe Passung, wirkt dies zudem als Legitimationsgrund für vermehrte Wettkampfeinsätze. Insgesamt ergeben sich für die A-A-Beziehung somit *implizite Vertrauenstheorien*, die vor allem auf aufgabenbezogene, kontextspezifische Inhalte rekurrieren. Diesbezüglich ist ferner anzunehmen, dass die Ausübung weiterer mannschaftsverantwortlicher Funktionen (bspw. Mannschaftsführer_in) ebenfalls wesentlichen Einfluss darauf hat, inwiefern Mitspieler_innen als vertrauensvoll erlebt werden und folglich Teil der kognitiven Schemata sind. Hinsichtlich der individuellen *Vertrauenstendenzen* ist ebenso davon auszugehen, dass diese primär aus aufgabenbezogenen, kontextspezifischen Erfahrungen resultieren,

die sowohl auf vergangenen A-A-Beziehungen als auch intramannschaftlicher Vermittlung basieren (Dreiskämper et al., 2016; Schweer, 1996a, 2010, 2014b, 2017).

Wie auch innerhalb von T-A-Beziehungskonstellationen gilt für die interpersonale Beziehung zwischen Athlet_innen, dass weiteren personalen Merkmalen potenziell Vertrauensrelevanz zukommen kann, die sich nicht auf den sportartspezifischen Kontext beschränken. So sind kommunikative Fähigkeiten für jegliche Interaktion sowohl in Trainings- und Wettkampsituationen etwa im Rahmen von intramannschaftlichen Abstimmungsprozessen als auch außerhalb des Spielfeldes, u.a. bei privaten Unternehmungen von wesentlicher Bedeutsamkeit (s. Bachmann, 2006; Luhmann, 1979, 2014). Dabei können individuelle Interessen und Motive in Bezug auf den Volleyballsport ebenso wie sportunabhängige freundschaftliche Verhältnisse eine große Rolle spielen und folglich ebenfalls vertrauensrelevant sein. Im Zuge dessen kommt mitunter weiteren personalen Faktoren wie Geschlecht (sowie diesbezüglich erlernte geschlechtsbezogene Differenzierungen), Alter, Stereotype, Einstellungen sowie Norm- und Werteorientierung Vertrauensrelevanz innerhalb der Beziehung(-sentwicklung) zwischen Athlet_innen zu (s. u.a. Brand, 2010; Duda & Balaguer, 2007; Elbe et al., 2013; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Kleinert et al., 2012; Schweer, 1996a, 2014b, 2017; Schweer et al., 2016, 2017; Zepp et al., 2014).

3.2.4 Kontextspezifische vertrauensrelevante Merkmale innerhalb von Volleyballmannschaften

Neben den Beziehungen auf interpersonaler Ebene ist ebenso das mannschaftliche System in Bezug auf Vertrauen und dementsprechende Merkmale in den Blick zu nehmen. Dabei speist sich die kollektive Perspektive gemäß dynamisch-transaktionalem Paradigma aus den interpersonalen Beziehungen innerhalb einer Mannschaft: Zwischen der jeweiligen Einzelperspektive der involvierten Personen und der sozial geteilten Mannschaftsperspektive bestehen dynamische, interdependente Wechselwirkungen, die u.a. die Bewertung und Bedeutsamkeit best. Vertrauensmerkmale beeinflussen (s. a. Kap. I-6 sowie II-2.2). Mit Blick auf vertrauensrelevante Merkmale auf der systemischen Mannschaftsebene ist dabei zunächst die Fähigkeit zur intramannschaftlichen *Abstimmung* hervorzuheben, die ein optimales Zusammenspiel ermöglicht. Dafür notwendig ist die *Integration* der individuellen positionsspezifischen Kompetenzen zu einer miteinander harmonisierenden kollektiven Interaktion (s. DVV, o. J.; FIVB, 2011). Um sowohl Abstimmungs- als auch Integrationsprozesse nachhaltig für ein erfolgreiches mannschaftliches Zusammenspiel nutzbar zu machen, bedarf es der Genese einer *sozial geteilten Perspektive*, die aus Informationen, Werten und Einstellungen zu sportartspezifischen Anforderungen und Ausführungen (u.a. Wissens- und Handlungsinhalte zu technischen wie auch [mannschafts-]taktischen Aspekten, sportbezogene Ziele) sowie mitunter weiteren sportunabhängigen Komponenten besteht (Chou et al., 2012, 2013; Dithurbide et al., 2009; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Lau, 2005; Macrae & Bodenhausen, 2000; Schweer, 2014b;Stoll, 2010). Eine geteilte intramannschaftliche Perspektive ergibt sich dabei aufgrund der Aspekte Ähnlichkeit sowie gemeinsamer Historizität: Bereits vorherrschende ähnliche Erfahrungen, Werte, Einstellungen sowie Erwartungen der individuellen Mannschaftsmitglieder lassen sich leichter in eine gemeinsame Perspektive einfassen;

zudem manifestiert sich diese in vergleichbaren Empfindungen, Kognitionen und Verhaltensweisen. Gemeinsame, reziproke Interaktionen in best. kontextspezifischen Situationen ermöglichen zudem weitere gemeinsame Erfahrungen und die Synchronisation dieser, die Teil der kognitiven intramannschaftlichen Schemata werden und zukünftig reaktiviert werden können (Glenn & Horn, 1993; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Schweer, 2014b, Zepp et al., 2014; s. a. Kap. I-6 sowie II-1.2). Reziproke *Kooperations-* und *Koordinationsprozesse* sind darauf aufbauend wiederum notwendig, um zentrale Informationen allen involvierten Mitgliedern zur Verfügung stellen zu können und so für optimale Handlungsvoraussetzungen zu sorgen (Chou et al., 2012; DeChurch & Messmer-Magnus, 2010; Dithurbide et al., 2009; Myers et al., 2004). Die Genese einer solchen kollektiven Perspektive ist folglich mehr als die Summe der Einzelperspektiven und individuellen Kompetenzprofile und wird überhaupt erst durch die gruppendynamischen Prozesse auf kollektiver Ebene ermöglicht (Cunningham & Eys, 2007; Hanin, 1992; Schweer, 2014b).

Entsprechend sind die *impliziten Vertrauenstheorien* einer als System begriffenen Mannschaft als dynamische Aushandlungsprozesse zu verstehen. Diese rekurrieren primär auf aufgabebezogene Aspekte wie dem *Zusammenspiel der volleyballpositionsspezifischen Positionen* sowie der *mannschaftlichen Leistungskonstanz* in Abhängigkeit zu den diesbezüglichen Erwartungen (s. Beauchamp, Bray, Eys & Carron, 2002; Bray et al., 2002; Cunnigham & Eys, 2007; Dirks, 2000; Mach et al., 2010). Werden ebenjene Erwartungen – auch unter Berücksichtigung der jeweiligen Bewertungsperspektive[45] – erfüllt, erhöht sich die Chance, dass die Mannschaft als vertrauensvoll empfunden wird.

Die *Vertrauenstendenzen* ergeben sich ebenfalls abhängig von der_dem bewertenden Akteur_in vor allem aufgrund von eigenen sowie fremdvermittelten aufgabenbezogenen, kontextspezifischen Erfahrungen mit dem mannschaftlichen System. Ebenjene Überzeugung, einer Mannschaft Vertrauen entgegenbringen zu können, speist sich somit sehr wahrscheinlich und vor allem aus der positiven Bewertung vertrauensrelevanter Merkmale auf Grundlage des mannschaftlichen Zusammenspiels (Lusher et al., 2014; Schweer, 1996a, 2010, 2014b, 2017).

Ebenso wie auf interpersonaler können auch auf kollektiver Ebene weitere, kontextunspezifische Merkmale prinzipiell vertrauensrelevant sein bzw. werden, wie etwa der Interessensgrad an Freundschaften außerdem der Turnhalle, das Geschlecht (sowie diesbezüglich erlernte geschlechtsbezogene Differenzierungen), Alter, Stereotype, Einstellungen, Norm- und Werteorientierung sowie weitere (s. u.a. Brand, 2010; Duda & Balaguer, 2007; Duda & Pensgaard, 2002; Eagly & Chaiken, 1993; Elbe et al., 2013; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Kleinert et al., 2014; Schweer, 1996a, 2014b, 2017; Schweer et al., 2016, 2017; Zepp et al., 2014). Insgesamt ist entsprechend festzuhalten, dass sich die mit Blick auf Vertrauen handlungsleitenden Erwartungen und Überzeugungen aus kon-

[45] Die Bewertung intramannschaftlicher Interaktionsprozesse kann neben internen auch durch externe Akteur_innen erfolgen, welche wiederum Einfluss auf (potenzielle) Mannschaftsmitglieder ausüben können. Da sich die vorliegende Arbeit ausschließlich mit intramannschaftlichen Prozessen beschäftigt, wird von einer weiterführenden Auseinandersetzung mit mannschaftsexternen Akteur_innen an dieser Stelle abgesehen.

textinternen sowie -unabhängigen Merkmalen zusammensetzen und folglich kontinuierlichen Veränderungsprozessen unterliegen. Diese determinieren ferner zukünftige Kognitionen, Emotionen sowie Verhaltensweisen in spezifischen Situationen. Gemäß dynamisch-transaktionalem Paradigma ist schließlich davon auszugehend, dass best. Vertrauensmerkmale innerhalb intramannschaftlicher Interaktionen interindividuell sehr unterschiedlich hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit bewertet werden, sodass die Intensität der Suche nach diesen ebenfalls entsprechend variieren kann. An dieser Stelle offenbart sich die zentrale Rolle einer sozial geteilten Perspektive (vgl. u.a. Schweer, 2017).

3.2.5 Kontextspezifische vertrauensrelevante situationale Merkmale

Neben den personalen Faktoren lassen sich ebenfalls Merkmale auf situationaler Seite benennen, denen innerhalb des Volleyballsports prinzipiell Vertrauensrelevanz zukommt. Zunächst sind diesbezüglich die *mannschaftsinternen Strukturen* und das *Beziehungsgefüge* zu nennen. Je nach Grad vorherrschender (a-)symmetrischer Strukturen wirken diese entsprechend auf sämtliche Interaktions- und Kommunikationsprozesse, sodass sich Mannschaften mitunter stark hinsichtlich ihres intramannschaftlichen Klimas unterscheiden (vgl. Loughead, Hardy & Eys, 2006; Schweer & Müller, 2014; Schweer, Plath & Müller, 2016). Die auf Basis der vorherrschenden Hierarchien entstehenden *Kommunikationsstrukturen* dienen der intramannschaftlichen Informationsteilung (vgl. Sullivan, 1993) und zeichnen sich vielfach durch gruppenspezifische Sprachcodes aus (Fuhse, 2014). Die Sprachcodes erfüllen dabei die Funktionen der Festigung der Gruppenidentität sowie der Aufwandsreduktion im Rahmen kommunikativer Prozesse: Durch die (Un-)Fähigkeit, die spezifischen Sprachcodes entschlüsseln zu können, wird die Mitgliedschaft zur Mannschaft deutlich und bedingt somit das subjektive Zugehörigkeitsgefühl. Das Verstehen der Codes ermöglicht folglich eine optimierte intramannschaftliche Verständigung, die keiner aufwendigen Erklärung bedarf (Bachmann, 2006; Burke et al., 2007; Forgas, 1999; Fuhse, 2014; Murrell & Gaertner, 1992). Volleyballspezifische Codes rekurrieren vor allem auf positionsspezifische Belange sowie technische und taktische Aspekte, ferner können sie sich ebenfalls auf sportunabhängige Inhalte beziehen (Bradley, Baur, Banford & Postlethwaite, 2013; Coppola, Hiltz & Rotter, 2004; Cunningham & Eys, 2007; Duda & Balaguer, 2007).

Als weitere spezifische situationale Kontextmerkmale sind sowohl das *Leistungsniveau* als auch der *Professionalisierungsgrad* durch die jeweilige Einbettung in das Wettkampfgeschehen einer Mannschaft von potenzieller Vertrauensrelevanz. Die Teilnahme an einer höheren Wettkampfliga ist dabei durchaus an den Grad der Professionalisierung des mannschaftlichen Umfelds gekoppelt, die etwa durch die Zunahme rechtsverbindlicher Verträge begleitet wird, allerdings von weiteren Aspekten wie der finanziellen Ausstattung und der medialen Sichtbarkeit der Sportart insgesamt abhängig (Cruickshank, Collins & Minten, 2015; Plath, 2018; Sanchez et al., 2009; s. a. Kap. II-2.1). Weiter wird mit zunehmendem Leistungsniveau eine vermehrte Spezialisierung der individuellen Athlet_innen sowie explizitere Ausgestaltung der volleyballspezifischen Rollen und Positionen evident (Alfermann & Strauß, 2001; DVV, o.J.; Widmeyer, 1990; Widmeyer et al., 2002; s. a. Kap. II-3.1).

Der Grad vorherrschender *Kompetitivität* innerhalb einer Mannschaft ist eine weitere wesentliche situationale Komponente, die Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Herausbildung eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas ausübt. Das Ausmaß vorherrschender Kompetitivität zeigt sich innerhalb der zu differenzierenden kontextspezifischen Trainings- und Wettkampfsituationen in unterschiedlicher Weise. Innerhalb der Trainingssituation wird vorrangig die sportartspezifische individuelle Weiterentwicklung sowie die Optimierung des kollektiven Zusammenspiels der Athlet_innen fokussiert, während innerhalb von Wettkampsituationen der optimale kollektive Leistungsabruf und die intermannschaftliche Interaktion im Vordergrund stehen (vgl. Carron et al., 2005; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Stoll, 2010). Inwiefern eine Mannschaft über ein kompetitives Klima verfügt, hängt wesentlich von der Ausgestaltung des Trainings durch die_den Trainer_in ab (Duda, 1992; Duda & Balaguer, 2007; Zepp et al., 2014). Im Rahmen dessen kommt zudem der vorherrschenden *Aufgabenschwierigkeit* potenzielle Vertrauensrelevanz zu. Innerhalb von Trainingssituationen ist diese vorrangig durch die Festlegung der Übungen durch die_den Trainer_in und ferner durch die individuelle Ausführung gemäß den Anweisungen durch die Mannschaftskolleg_innen bedingt. Innerhalb von Wettkampfsituationen definiert hingegen die gegnerische Mannschaft die Aufgabenschwierigkeit (u.a. Atkinson, 1974).

Ferner ist der Volleyballsport in ein *kontextspezifisches Regelwerk* eingebettet, welches direkten Einfluss sowohl auf die aufgabenbezogenen intramannschaftlichen Interaktionsprozesse als auch auf die Interaktion mit gegnerischen Mannschaften hat. Ebenso lassen sich weitere sport(art)spezifische Aspekte wie der Saisonzeitpunkt sowie kritische bzw. komfortable Situationen in Training und Wettkampf unterscheiden, denen potenzielle Vertrauensrelevanz zukommt. Darüber hinaus existieren mitunter weitere kontextunabhängige Situationsmerkmale, wie etwa (gesamt-)gesellschaftlich gültige Gesetze, Regeln und Normen (s. Nolte, 2008; Schweer, 2014b; s. a. Kap. II-1).

Insgesamt ist auf Grundlage der Ausführungen zu resümieren (Schweer, 2014b), dass ...

a) ... das komplexe Wechselspiel der personalen und situationalen Merkmale im Kontext des Volleyballsports zur Entstehung von Vertrauen und dessen Genese führt. Dies bedeutet, dass die Investition intramannschaftlichen Vertrauens u.a. positionsrollen- und funktionsabhängig ist (Schweer, 2017; Schweer et al., 2017).

b) ... die Bedeutsamkeit der personalen sowie der situationalen Merkmale interindividuell different bewertet werden kann. Die mögliche Investition von Vertrauen kann sich folglich interindividuell deutlich voneinander unterscheiden (s. Schweer et al., 2016).

c) ... intramannschaftliches Vertrauen innerhalb des Volleyballsports als dynamischer Prozess zu verstehen ist, in dem verschiedene Beziehungskonstellationen auf interpersonaler sowie auf kollektiver Ebene miteinander im interdependenten Austausch und ständigen Wechselwirkungsprozessen stehen.

3.2.6 Kontextspezifische Korrelate von Vertrauen

Gemäß den vorangegangenen Kapiteln ergibt sich in Bezug auf die Vertrauensgenese innerhalb des Volleyballsports die Notwendigkeit des Vorhandenseins best. Vorbedingungen, die interindividuell variieren können (Schweer, 1996a, 2014b, 2017). Bereits existierende Studien angrenzender Disziplinen liefern diesbezüglich erste Anhaltspunkte (u. a. Bachmann, 2006; Burke et al., 2007; Colquitt et al., 2007; Lusher et al., 2014; Mach et al., 2010; Zhang & Chelladurai, 2013; s. a. Kap. I-5 und II-2.2), wenngleich eine Analyse potenziell relevanter Wirkmechanismen und Korrelate innerhalb des Volleyballsports noch weitestgehend aussteht. Gemäß den bestehenden Befunden erhöhen individuell wahrgenommene vertrauensrelevante Merkmale die Wahrscheinlichkeit zur Vertrauensinvestition. Kommt es auf dieser Basis zu einer erlebten Vertrauenskonkordanz bzgl. der kontextspezifischen Erwartungen der Mannschaftsmitglieder, werden infolgedessen reziproke Vertrauenshandlungen wahrscheinlicher, ebenso wie die Bereitschaft, das vertrauensinhärente Risiko einer potenziellen Schädigung zu tragen (vgl. Flanagan et al., 2010; Schweer, 1996a, 2014b; s. a. Kap. I-5).

Diesbezüglich ist insbes. das erwartungskonforme Erleben der volleyballspezifischen Positionsausübungen der Athlet_innen sowohl durch die_den Trainer_in als auch die Mitspieler_innen als wesentlich zu konstatieren: Die Bewertung der_des Athlet_in durch die_den Trainer_in hat dabei sicherlich zentrale Relevanz für ihre_seine Wettkampfeinsätze und generiert somit zentral die Möglichkeiten, am mannschaftlichen Zusammenspiel und Erfolg direkt partizipieren zu können. Ferner ist anzunehmen, dass das Ausmaß der Vertrauensbewertung von Athlet_innen durch ihre Trainer_innen Auswirkungen auf die Ausgestaltungen von Übungen und damit verbundenen Wiederholungszahlen im Training hat (vgl. Jowett & Shanmugam, 2016; Schweer, 2017). Die entsprechende Wahrnehmung und Bewertung der individuellen Mannschaftskolleg_innen wirkt sich hingegen eher auf die Einbindung in das direkte sportbezogene Zusammenspiel und Miteinander aus, kann sich darüber hinaus zudem auch auf sportunabhängige Interaktionen wie gemeinsame Unternehmungen erstrecken. So zeigen Studienergebnisse für andere Mannschaftssportarten, dass insbes. in kritischen Spielsituationen bzw. -phasen demjenigen Mannschaftsmitglied eher vertraut und Verantwortung übertragen wird, welches sich bereits in vergangenen Wettkämpfen in vergleichbaren Situationen erfolgreich durchsetzen konnte und somit bereits als (ausreichend) kompetent erlebt wurde (u.a. Lusher et al., 2014; Mach et al., 2010). Die Erfüllung aufgabenbezogener Erwartungen trägt somit ebenfalls zu einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensgenese bei, indem es zur Herstellung einer positiven interpersonalen sowie kollektiven Beziehungsqualität kommen kann (Bachmann, 2006; Dirks, 2000; De Vries, 1999; Fine & Holyfield, 2006; Schweer, 2010, 2013). Das Vorhandensein dieser vergangenen Erfahrungen mit als positiv bewerteten Handlungsalternativen (in diesem Fall die Einbindung einer_eines best. Mitspieler_in) reaktiviert dabei sehr wahrscheinlich positive Emotionen (Lusher et al., 2014), die wiederum eine zukünftige progressive Vertrauensgenese wahrscheinlicher werden lassen (Bachmann, 2006; Fine & Holyfield, 2006; Kleinert & Wippich, 2012; Schweer, 1996a, 2014b; s. a. Kap.II-2.1). Zudem ist in Übereinstimmung mit bestehenden Befunden aus angrenzenden Sportdisziplinen eine Zunahme an positi-

onsspezifischem Sicherheitsempfinden anzunehmen, die aus dem Vorhandensein von intramannschaftlichem Vertrauen resultiert. Ferner konnten Beauchamp und Kollegen (2005), Cunnigham und Eys (2007) sowie Eys, Carron, Beauchamp und Bray (2003) in ihren Studien zeigen, dass das Vorhandensein von Vertrauen in Sportmannschaften mit einer höheren aufgabenbezogenen Selbstwirksamkeit, Zufriedenheit und zukünftigen Leistungswahrscheinlichkeit der individuellen Athlet_innen einhergeht[46].

Für die kollektive Ebene ist Vertrauen ebenfalls von zentraler Bedeutung. Vorhandenes intramannschaftliches Vertrauen ermöglicht dabei ein optimales Zusammenspiel der Mannschaftsmitglieder, sodass das Erreichen kollektiver Ziele durch vermehrte Leistungsfähigkeit wahrscheinlicher wird (Dirks, 2000; Lusher et al., 2014; Shaw, 1997; Zhang & Chelladurai, 2013). Werden die vertrauensrelevanten Erwartungen der Mannschaftsmitglieder sowie des mannschaftlichen Kollektivs erfüllt, ist davon auszugehen, dass die komplexitätsreduzierende Funktion von Vertrauen im Kontext des Volleyballsports zu effektiveren kommunikativen und kooperativen intramannschaftlichen Interaktionsprozessen führt (Bachmann, 2006; Burke et al., 2007; Fine & Holyfield, 2006). Folglich sind best. sportartspezifische Abläufe mit weniger expliziten Absprachen verbunden, da das subjektive Empfinden von sportbezogener Verlässlichkeit steigt. Spezifische taktische Spielzüge werden auf individueller und kollektiver Ebene als bekannt und durchführbar eingeordnet. Entsprechend scheint die Annahme vermehrter Verantwortungsübernahme in kritischen Wettkampfsituationen/-phasen als potenzielle Auswirkung vorhandenen Vertrauens plausibel zu sein (vgl. Colquitt et al., 2007; Cropanzano & Ambrose, 2001; Dirks & Ferrin, 2002; Seppäla et al., 2012). Eine solche intramannschaftliche Kommunikation fungiert dabei als wesentlicher vertrauensförderlicher Aspekt zukünftiger Interaktionen, der zu einer vermehrten Sicherheit bzgl. der kollektiven Erwartungen positionsspezifischer Belange beiträgt und mit weiteren positiven Auswirkungen einhergehen kann (Cunningham & Eys, 2007; Eys, Carron, Beauchamp & Brays, 2005). Die dabei entstehende Sicherheit basiert auf der Herausbildung einer sozial geteilten Perspektive hinsichtlich gemeinsamer sportartspezifischer Erwartungen gegenüber den jeweiligen Positionen, vorhandenen technischen Kompetenzen sowie der Umsetzbarkeit mannschaftstaktischer Aspekte (vgl. Luhmann, 2014; Schweer, 1996a, 2010). Unter Voraussetzung einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung tragen so die sich daraus entwickelnden kollektiven Kognitionen sowie Handlungsoptionen weiter zu einer optimierten Handlungs- und damit Leistungsfähigkeit bei (s. Hänsel & Baumgärtner, 2014), die wiederum Auswirkungen auf die kollektive Funktionalität, Zufriedenheit, Kohäsion, Motivation und Effektivität haben kann (Bradley et al., 2013; Carron, 1988; Carron et al., 2002; Carron & Eys, 2012; Carron, Widmeyer & Brawley, 1985, 2002; Eys & Carron, 2001; Glenn & Horn, 1993; Jowett et al., 2012; Lau, 2005; Mach et al., 2010; Price & Weiss, 2011; Riemer & Chelladurai, 1995; Zepp et al., 2014).

Durch gemeinsame Erfahrungen in Trainings- und Wettkampfsituationen bildet sich zudem eine sportartspezifische kollektive Wirksamkeitsüberzeugung der Mannschaft

[46] Für einen Überblick bzgl. des subjektiven Wirksamkeitserlebens von Athlet_innen und damit zusammenhängende Einflussfaktoren s. u.a. Conzelmann und Müller (2005), Tietjens und Kolleg_innen (2005) sowie Zepp und Kolleg_innen (2014).

heraus, trotz Hemmnissen gemeinsam erfolgreich sein zu können (Bray et al., 2002; Feltz & Lirgg, 2001; Jowett et al., 2012). Die jeweilige Ausprägung moderiert dabei die Erwartungen mannschaftlicher Leistungsfähigkeit sowohl auf interpersonaler als auch kollektiver Ebene. Ein hohes Maß an Wirksamkeitsüberzeugung resultiert folglich mit hoher Wahrscheinlichkeit in ein förderliches intramannschaftliches Vertrauensklima, während fehlendes mannschaftliches Wirksamkeitserleben hingegen sehr wahrscheinlich hinderlich für die Vertrauensgenese sein wird (Chou et al., 2013; Jowett et al., 2012; Leo et al., 2015). Als erschwerend wird zudem ein vorrangig wettbewerbsorientiertes Klima konstatiert, indem konkurrenzbelastete Beziehungen hemmend auf die Vertrauensgenese wirken (Lusher et al., 2014).

Das intramannschaftliche Vertrauensklima kann ebenfalls mit der (Nicht-)Erfüllung weiterer nicht ausschließlich aufgabenbezogener Erwartungen zusammenhängen. Entsprechend ist davon auszugehen, dass mit vorhandenem Vertrauen eine Zunahme der Transparenz, Hilfsbereitschaft und gegenseitiger Akzeptanz - wie empirische Befunde aus angrenzenden Disziplinen bzw. Kontexten bestätigen - auch im Volleyballkontext einhergehen kann (vgl. Bachmann, 2006; Burke et al., 2007; Colquitt et al., 2007; Costa, 2003; Curseu & Schruijer, 2010; Fine & Holyfield, 2006).

Kapitel III: Kontextspezifischer Analyserahmen, Desiderate und Forschungsdesign der Mixed-Methods-Studie

1. Ableitung eines Analyserahmens zur Erfassung kontextspezifischen Vertrauens aus differentiell-psychologischer Perspektive

Basierend auf den Ausführungen zu den theoretischen Konzeptionen und den empirischen Befunden generell (s. Kap. I) sowie für mannschaftssportliche Kontexte im Speziellen (s. Kap. II) ergibt sich ein umfassender Überblick des Status Quo der hinsichtlich des Themas relevanten interdisziplinären Vertrauensforschung. Dabei wird deutlich, dass die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit mit der Notwendigkeit eines kontextspezifischen Analyserahmens aus mehreren Gründen einhergeht. Eine differentiell-psychologische Analyse von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften stellt aufgrund folgender Limitationen somit nach wie vor ein Desiderat dar:

a) *mangelnde Beachtung des Volleyballsports als vertrauensrelevanter Kontext*
   Wie bereits in den Kapiteln III-2.2 und -2.3 verdeutlicht wurde, existieren nahezu keine Studien, die explizit die Sportart Volleyball im Hinblick auf Vertrauen untersuchen. Dabei wird durch die Herausarbeitung der Sportartspezifika überaus deutlich, dass durch die hohe Komplexität sowie den Grad an unmittelbarer Interaktion Vertrauen im Rahmen eines optimalen mannschaftlichen Zusammenspiels von zentraler Relevanz ist. An dieser Stelle wird somit eine Forschungslücke offenbar, der mit der vorliegenden Arbeit begegnet wird. Der Mangel an etwaigen Studien verdeutlicht zudem, dass zum aktuellen Zeitpunkt ein empirisch erprobtes Modell für den Volleyballsport fehlt.

b) *bedingte Passung zwischen der Anwendung des theoretischen Modells und den vertrauensrelevanten Spezifika des Sportkontextes*
   Im Rahmen der Auswertung und Einordnung der existenten Studien wird zudem deutlich, dass in den meisten Fällen dasselbe Modell (teilweise modifiziert) verwendet wird (s. Tab. 3 sowie Kap. II-2.1). Die Kritik an ebenjenem Modell von Mayer und Kollegen (1995) wurde bereits in Kapitel II-2.1 ausführlich erläutert. Eine ausreichende Berücksichtigung best. Situations- sowie Beziehungsspezifika ist dadurch nicht möglich, sodass es eines alternativen Rahmens bedarf, der diese Leerstelle füllt.

c) *oftmals fehlende Berücksichtigung einer dynamisch-transaktionalen Perspektive auf Vertrauen*
   Ferner fehlt es häufig an einer ausreichenden Beachtung des dynamischen Prozesscharakters von Vertrauen, was die bestehenden theoretischen Konzeptionen sowie die empirischen Befunde angeht. Vergangene Erfahrungen und ihr Einfluss auf momentane und zukünftige Vertrauensentwicklungen in Abhängigkeit zur jeweiligen Beziehungskonstellation sowie zu vorherrschenden Situationsmerkmalen werden

häufig nicht (ausreichend) berücksichtigt. Die Komplexität der Vertrauensgenese lässt sich so nur eingeschränkt abbilden und analysieren. Die Konzeption von Vertrauen als das Resultat des komplexen Wechselspiels personaler und situationaler Faktoren gemäß dynamisch-transaktionalem Paradigma bietet diesbezüglich eine Lösung an, findet sich jedoch bislang nur vereinzelt in aktuellen Forschungsbestrebungen verankert.

d) *fehlende Beachtung des Differentialitätsaspekts im Rahmen der Vertrauensgenese*
Zusätzlich zu den bereits genannten Limitationen wird der Unterschiedlichkeit von Personen im Hinblick auf Vertrauen nahezu keine Beachtung geschenkt. Die potenziell bestehende interindividuelle Differentialität, etwa in Bezug auf die impliziten Vertrauenstheorien und Vertrauenstendenzen, bleibt folglich unberücksichtigt. So ist eine differenzierte Analyse von Vertrauen und seiner Genese bestenfalls in Ansätzen möglich, kann der Komplexität von Vertrauen letztendlich aber nicht gerecht werden. Etwaige Bemühungen der Vertrauensförderung sind entsprechend nur dann als gewinnbringend zu bewerten, wenn sie 1) interindividuelle Unterschiede mit Blick auf die Vertrauensrelevanz und die Bedeutsamkeit best. Vertrauensmerkmale sowie 2) den differenten Einfluss von Kontextmerkmalen und -spezifika berücksichtigen.

Aufgrund der ausgeführten Limitationen wird schlussendlich die Notwendigkeit eines eigenen kontextspezifischen Analyserahmens evident. Dieser bildet die theoretische Grundlage der Mixed-Methods-Studie der vorliegenden Arbeit (s. Kap. III-2 sowie empirischer Teil). Die Konzeption eines theoretischen Modells resp. Analyserahmens setzt dabei zunächst die Konzeption bzw. Festlegung einer Definition voraus. Ausgehend von der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996a, 2014b) wird innerhalb der vorliegenden Arbeit folgende Definition kontextspezifischen Vertrauens zugrunde gelegt:

Definition

Vertrauen wird als psychologischer Zustand subjektiver Sicherheit verstanden, dass das Gegenüber unter Akzeptanz des Risikos einer potenziellen Schädigung sowie dessen Unkontrollierbarkeit dennoch erwartungskonform im Kontext des Volleyballsports agieren wird. Diese Sicherheit basiert zum einen auf den normativen und antizipatorischen Erwartungsvorstellungen der vertrauenden Person (*impliziten Vertrauenstheorien*). Normative Erwartungen beinhalten dabei subjektive Vorstellungen darüber, wie ein_e vertrauensvolle_r Akteur_in im Kontext Volleyball sein und agieren sollte. Den antizipatorischen Erwartungen kommt im Laufe einer Beziehung zudem vermehrte Relevanz zu. So werden die konkreten Erfahrungen der vertrauenden Person mit einer_m best. Akteur_in im Kontext Volleyball bzgl. Vertrauen dahingehend relevant, als wie vertrauensvoll diese_r konkrete_r Akteur_in erlebt wurde und folglich inwiefern vertrauensvolles Agieren zukünftig von ihr_ihm zu erwarten ist. Zum anderen basiert der Zustand subjektiver Sicherheit auch auf der Überzeugung, dass die Investition von Vertrauen innerhalb des Volleyballsports sowie gegenüber best. Akteur_innen prinzipiell möglich ist (*Vertrauenstendenz*).

Ausgehend von dieser kontextspezifischen Definition sowie auf Basis einer differentiell-psychologischen Perspektive ist die Vertrauensgenese innerhalb des Volleyballsports als dynamischer Prozess zu verstehen, der durch die komplexe Interaktion zwischen den personalen Faktoren der individuellen Mannschaftsmitglieder (PF), den intramannschaftlichen Faktoren (MF) sowie der situationalen Faktoren (SF) entscheidend beeinflusst wird. In Abbildung 3 findet sich dieser Aspekt des Analyserahmes differenziert dargestellt.

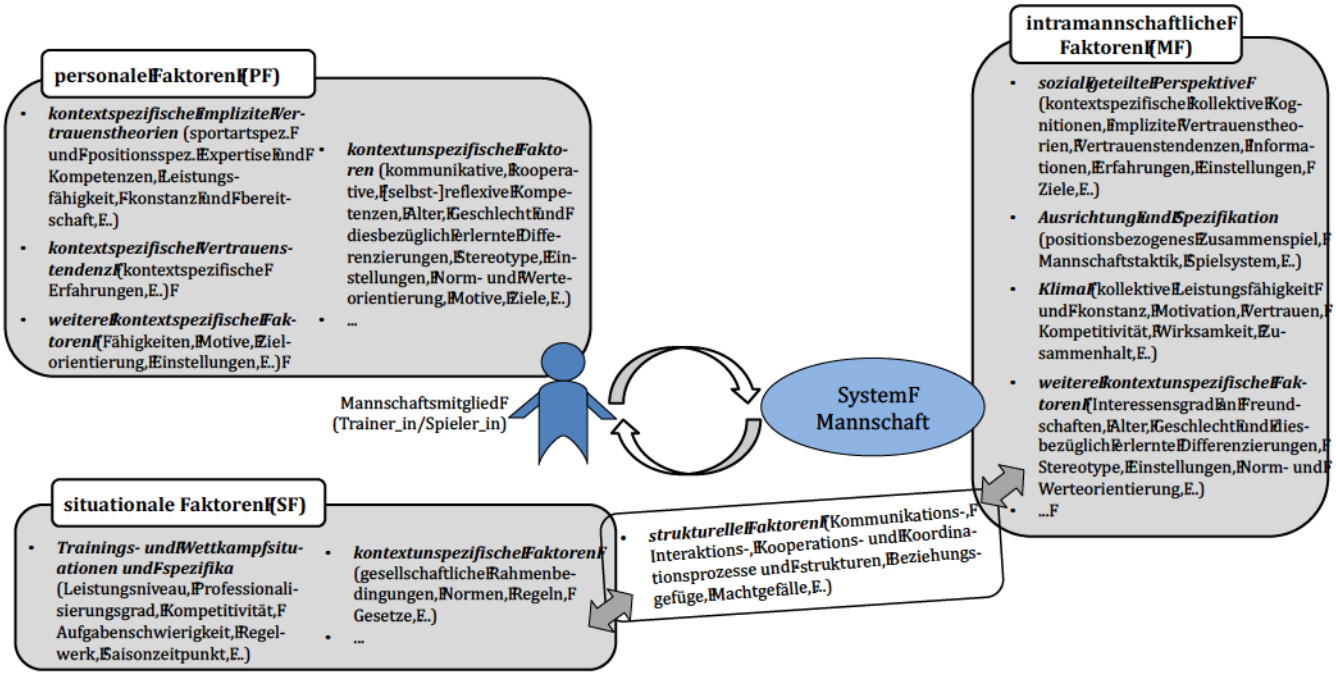

Abb. 3: Wechselspiel der potenziell vertrauensrelevanten personalen, situationalen sowie intramannschaftliche Faktoren im Rahmen der Vertrauensgenese auf individueller und kollektiver Ebene im Kontext des Volleyballsports

Die im kontextspezifischen Analyserahmen abgebildeten Bereiche beinhalten dabei diejenigen vertrauensrelevanten Merkmale, die bereits im vorherigen Kapitel dezidiert zusammengetragen und diskutiert wurden (s. Kap. II-3.2). Unter den personalen Faktoren finden sich die kontextspezifischen impliziten Vertrauenstheorien und Vertrauenstendenzen sowie weitere kontextspezifische und -unspezifische Faktoren der individuellen Mannschaftsmitglieder subsumiert, denen potenzielle Vertrauensrelevanz innerhalb des Volleyballs attestiert wird. Die situationalen Faktoren umfassen mit den Trainings- und Wettkampfsituationsmerkmalen kontextspezifische sowie ebenfalls kontextunspezifische Faktoren. Schließlich lassen sich die potenziell vertrauensrelevanten Merkmale innerhalb einer Mannschaft unter den Aspekten der sozial geteilten Perspektive, Ausrichtung und sportartbezogene Spezifikation sowie Klimaaspekten und kontextunspezifischen Faktoren zusammenfassen. Die strukturellen Faktoren sind dabei als überlappender Aspekt zwischen den situationalen sowie intramannschaftlichen Faktoren zu verstehen. Je nach Perspektive lassen sich die benannten Merkmale auf der kollektiven Ebene des mannschaftlichen Systems oder aber auf der Mesoebene des Volleyballsystems betrachten und analysieren (s. a. Kap. II-1.2).

Durch die Berücksichtigung der unter den jeweiligen Faktor subsumierten potenziell vertrauensrelevanten Merkmale wird damit eine differentiell-psychologische Analyse von Vertrauen ermöglicht: So lassen sich interindividuelle Unterschiede zwischen den Mannschaftsmitgliedern hinsichtlich der generellen Relevanz von Vertrauen sowie der Bedeutsamkeit best. Merkmale ebenso untersuchen wie intermannschaftliche Unterschiede, da die intramannschaftlichen Faktoren Teil des kontextspezifischen Analyserahmens sind.

Aus dem komplexen Wechselspiel besagter Faktoren resultiert unter Berücksichtigung der zeitlichen Komponente das mannschaftsspezifische Vertrauensklima. Der Prozess der Vertrauensgenese wird folglich zentral von den beschriebenen kontextspezifischen und mitunter weiteren kontextunspezifischen Faktoren beeinflusst und wirkt ebenso auf diese im Sinne des dynamisch-transaktionalen Paradigmas zurück (Bergman et al., 2003; Mischel, 2004; Wirth et al., 2007). Neue Erfahrungen und daraus resultierende Erwartungen werden in die interpersonale sowie kollektive Interaktion integriert und moderieren s zukünftige Vertrauensinvestitionen. Das Ausmaß intramannschaftlichen Vertrauens ist damit sowohl als Resultat als auch als Antezedent der Vertrauensgenese zu verstehen.

In Abbildung 4 findet sich der Analyserahmen illustriert, der die theoretische Konzeption kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften darstellt. Dieser umfasst diejenigen Komponenten, von denen gemäß differentieller Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996a, 2014b) angenommen wird, dass ihnen innerhalb der kontextspezifischen Vertrauensgenese in Volleyballmannschaften potenzielle Relevanz zukommt. Nachfolgende Ausführungen, die den Analyserahmen betreffen, sind deshalb als Annahmen zu verstehen.

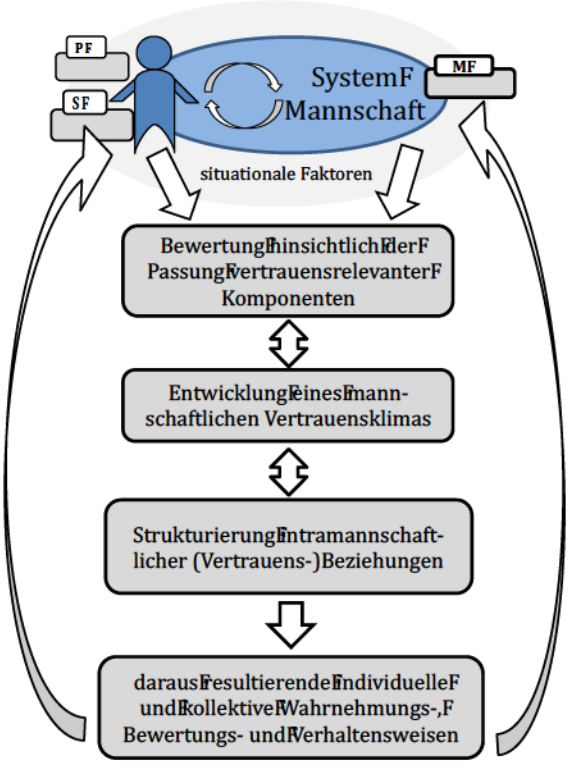

Abb. 4: Differentiell-psychologischer Analyserahmen zur kontextspezifischen Vertrauensgenese in Volleyballmannschaften
(Plath, 2016; mod. Darstellung durch die Autorin)

Gemäß dem Analyserahmen kommt es innerhalb einer Mannschaft sowohl in den etwaigen Beziehungskonstellationen als auch zwischen dem individuellen Mitglied und dem mannschaftlichen Kollektiv zunächst zu einem beidseitigen Abgleich relevanter Vertrauensmerkmale. Dieser dient dazu, den subjektiv empfundenen Grad an Übereinstimmung bzgl. ebenjener Merkmale zu ermitteln und damit eine subjektive Bewertung der Passung zu realisieren, inwiefern die Investition von Vertrauen als möglich und die Mannschaft sowie die -kolleg_innen als vertrauenswürdig empfunden werden. Von entscheidender Bedeutung ist dabei, ob die beteiligten Akteur_innen die Vertrauensmerkmale an ihrer_m Gegenüber bzw. innerhalb des mannschaftlichen Kollektivs wahrnehmen, die für sie individuell von Bedeutung sind. Nehmen alle Beteiligten einen hohen Grad an Passung wahr – ähneln sich also die vertrauensrelevanten Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster und existieren vergleichbare Vorerfahrungen – ist anzunehmen, dass eine progressive Vertrauensentwicklung innerhalb der Mannschaft wahrscheinlicher wird (vgl. Schweer et al., 2016).

Das Resultat des Abgleichs wirkt sich unmittelbar auf das vorherrschende intramannschaftliche Vertrauensklima aus und gestaltet dieses entscheidend mit. An dieser Stelle wird das Ausmaß einer sozial geteilten Perspektive evident. Mit fortschreitender Zeit erhöht sich aufgrund der Möglichkeit gemeinsamer Erfahrungen die Wahrscheinlichkeit ihrer Genese, darüber hinaus spielen bekanntermaßen ebenso ähnliche Wahrnehmungs- und Bewertungsstrukturen eine wesentliche Rolle (s. Kap. I-4, I-6, II-1.2, II-3.2).

Ferner wirkt sich das intramannschaftliche Vertrauensklima auf die Strukturierung intramannschaftlicher Beziehungen aus. Je nach vorhandenem Vertrauen ergeben sich so mehr oder weniger wahrscheinlich symmetrische Mannschaftsstrukturen, offene Kommunikations- und Koordinationsprozesse sowie ein entsprechender Zusammenhalt (vgl. Mach et al., 2010; Schweer, 2014b, 2017). Ebenso sind die bereits bestehenden intramannschaftlichen Beziehungskonstellationen zentral an der Vertrauensgenese beteiligt. Folglich lassen sich auch an dieser Stelle die charakteristischen interdependenten Wechselwirkungen im Rahmen der Vertrauensgenese konstatieren. Bestehende (Vertrauens-)Beziehungen beeinflussen dabei die Wahrnehmung und Bewertung der Vertrauenswürdigkeit einzelnen Mannschaftsmitglieder resp. des mannschaftlichen Systems und determinieren so die Investition von Vertrauen. Das Resultat ebenjener Bewertung wirkt wiederum auf die zukünftige Vertrauensgenese (vgl. Schweer, 2014b; Vaske, 2017). Daraus resultiert naheliegender Weise, dass das Wechselspiel personaler, intramannschaftlicher und situationaler Faktoren auf individueller und auf kollektiver Ebene schlussendlich in kontextspezifischen Kognitionen, Emotionen und Verhaltensweisen mündet (vgl. Lewis & Weigert, 1985, 2012; Lusher et al., 2014; Schweer, 2017). Der iterative Charakter der Vertrauensgenese bewirkt somit, dass das intramannschaftliche Vertrauensklima die zukünftigen vertrauensrelevanten Wahrnehmungs- und Bewertungsprozesse der involvierten intramannschaftlichen Akteur_innen determiniert und Bestandteil der kognitiven Schemata der Beteiligten wird. Daraus resultieren ge-

mäß differentieller Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996a, 2014b) mit voranschreitender Zeit und auf Basis intramannschaftlicher Erfahrungen antizipatorische Erwartungen hinsichtlich etwaiger vertrauensrelevanter Handlungen von einzelnen Mitgliedern und der Mannschaft. Je nach Ausprägung des vorhandenen Vertrauens und der damit zusammenhängenden Erwartungserfüllung wird so eine progressive Vertrauensentwicklung mehr oder weniger begünstigt (vgl. Schweer et al., 2017). Die Entwicklung eines intramannschaftlichen Vertrauensklimas erfolgt demnach nicht losgelöst von vorherrschenden Modalitäten, sondern wird vielmehr durch bestehende und wahrgenommene Bedingungen entscheidend gerahmt. Nicht zuletzt spielen im Zuge dessen die unterschiedlichen Phasen innerhalb eines Saisonverlaufs eine wesentliche Rolle: Während zu Saisonbeginn zumeist die Integration neuer Mitspieler_innen und der Aufbau von (Vertrauens-)Beziehungen im Vordergrund stehen, kann die Mannschaft zur Winterpause bereits auf gemeinsame Wettkampferfahrungen zurückblicken und im günstigen Fall die zukünftigen intramannschaftlichen Prozesse darauf aufbauen. Am Saisonende lassen sich ferner individuelle und kollektive Erwartungen mit deren Realisierung abgleichen und ein entsprechendes Resümee für eine mögliche weitere Zusammenarbeit ziehen. Ebenso wird mitunter ein adäquater Umgang mit personellen Veränderungen notwendig.

Der Analyserahmen dient somit zur Identifikation zentraler Wirkzusammenhänge, die im Rahmen der intramannschaftlichen Vertrauensgenese eine zentrale Rolle spielen (können). Zeitgleich wird er idealerweise der vorherrschenden Komplexität der Wechselbeziehungen im Rahmen der kontextspezifischen Vertrauensgenese gerecht. Von zentralem Interesse sind dabei die potenziell vertrauensrelevanten Merkmale für die unterschiedlichen Akteur_innen innerhalb des mannschaftlichen Systems. Durch die Berücksichtigung der individuellen Gestaltungsmöglichkeiten eines jeden Mitglieds im Rahmen der dynamischen Interaktion mit dem mannschaftlichen Kollektiv wird dem Differentialitätsaspekt entsprechend Rechnung getragen. Ebenso erfahren die unterschiedlichen formalen Rollen (Trainer_in vs. Athlet_in), Positionen (bspw. Zuspieler_in, Libera_o) und weitere Funktionen (u.a. Mannschaftskapitän_in) sowie vorherrschende Machtstrukturen Beachtung. Die vorliegende Arbeit zielt mit ihrer differentiell-psychologischen Perspektive somit auf die Analyse interindividueller Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede mit Blick auf das subjektive Erleben vertrauensrelevanter Merkmale und Komponenten innerhalb des Volleyballsports ab. Der skizzierte Analyserahmen dient somit außerdem als Grundlage fundierter sportpsychologischer Diagnostik, indem Anknüpfungspunkte zur Förderung von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften ebenso wie ein vermehrtes Bewusstsein für den Stellen- sowie Mehrwert von kontextspezifischem Vertrauen auf individueller sowie kollektiver Ebene geschaffen werden.

2. Forschungsdesign und verwendete Konstrukte

Auf Grundlage der benannten Limitationen wird ein exploratives Vorgehen für die Analyse kontextspezifischen Vertrauens und die Überprüfung des Analyserahmens im Volleyballkontext als sinnvoll erachtet. Da zum aktuellen Zeitpunkt weder ein bewährtes kontextspezifisches Modell oder ein entsprechend validiertes Instrument vorliegen, noch eine differentiell-psychologischen Perspektive innerhalb der sportbezogenen Vertrauensforschung ausreichend Berücksichtigung findet, wird für das empirische Vorgehen ein Mixed-Methods-Design nach Kuckartz (2014, 2016) präferiert (s. Abb. 5). Der Vorteil des gewählten Designs besteht dabei insbes. darin, dass die Anwendung mehrerer Methoden nicht einfach zu einer Addition der daraus resultierenden empirischen Ergebnisse führt, sondern die Integration der Ergebnisse einen eigenständigen Teil der Empirie ausmacht. Ebendiese Integration schafft somit einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn bzgl. desselben Forschungsgegenstands in explorativer, generalisierter sowie inhaltlich-erklärender Weise (Kuckartz, 2014, 2016). Das Vorgehen ermöglicht so den Gewinn einer ganzheitlichen Perspektive auf kontextspezifische, vertrauensrelevante Merkmale und Komponenten innerhalb von Volleyballmannschaften.

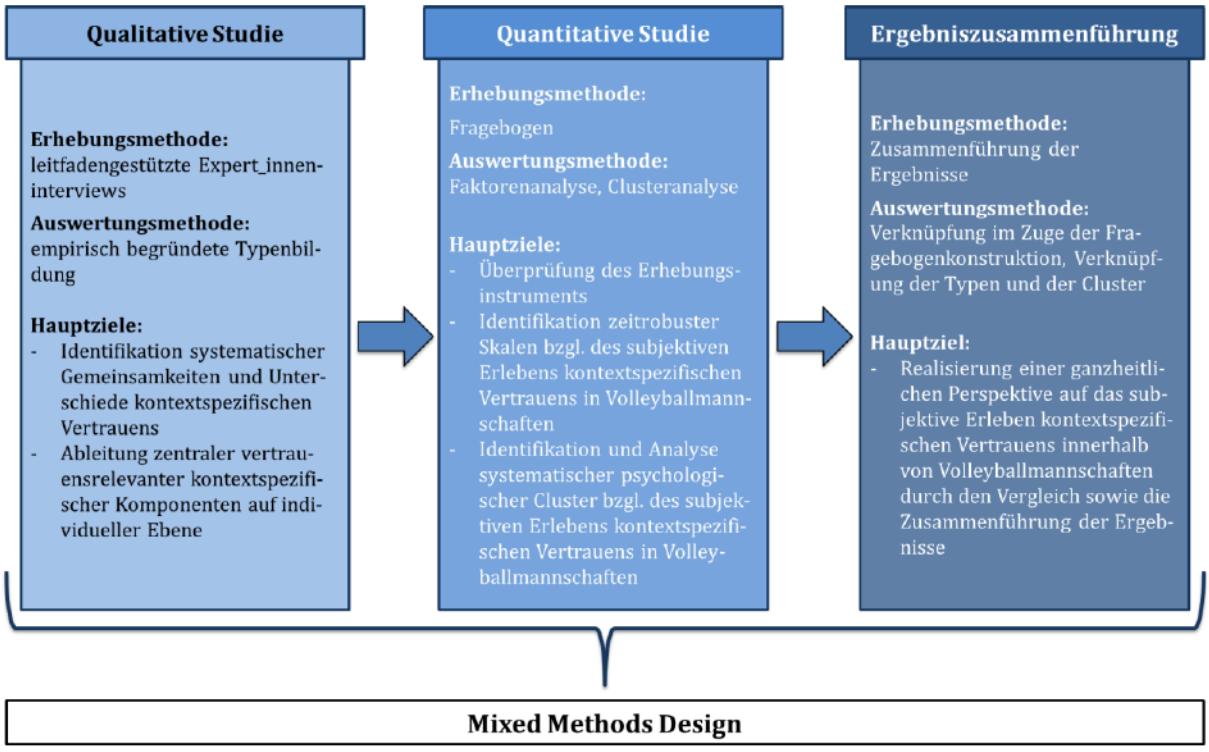

Abb. 5: Forschungsdesign der empirischen Studien

Ausgehend vom explorativen Charakter des Forschungsvorhabens sowie den benannten Desideraten erfolgt zunächst der Einsatz leitfadengestützter Expert_inneninterviews (Helfferich, 2011; Littig, 2008; Mey & Mruck, 2010; s. a. Kap. IV-2.2). Diese dienen der möglichst unvoreingenommenen Erfassung systematisch-inhaltlicher Sinnzusammenhänge mit Blick auf kontextspezifische Vertrauenskomponenten. Da auf subjektive Sichtweisen, Handlungsoptionen und letztendlich Realitäten fokussiert wird, die auf

konkreten sowie spezifischen Wissensinhalten und Kompetenzen basieren, ist der Einbezug von Expert_innen sinnvoll (Helfferich, 2011). Die Analyse der Interviews erfolgt mit der Methode der empirisch begründeten Typenbildung nach Kelle und Kluge (2010). Diese dient der Identifikation systematischer Regelmäßigkeiten von Gemeinsamkeiten und Unterschieden kontextspezifischer Vertrauenselemente (s. Kap. IV-2.3). Die daraus resultierenden Ergebnisse münden in die Bildung von „Typen", die im Folgenden als zusammengehörig identifizierte psychische Strukturen zu verstehen sind. Zudem erfolgt die Konstruktion eines Fragebogens auf Basis der identifizierten empirischen Regelmäßigkeiten, sodass an dieser Stelle die erste Kombination der Ergebnisse im Übergang von qualitativer zur quantitativen Studie gemäß Kuckartz (2014) stattfindet (s. Kap. V-2.2). Die quantitative Studie zielt darauf ab, die Generalisierbarkeit der ermittelten empirischen Sinnzusammenhänge und Wechselwirkungen aus der qualitativen Studie zu überprüfen. Im Rahmen dessen erfolgt zunächst die Validierung des Erhebungsinstruments, bevor dieses auf zeitrobuste Skalen zur Erfassung kontextspezifischen Vertrauens getestet wird. Insofern sich diese identifizieren lassen, kommt es zur Analyse systematischer psychologischer Cluster subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens (s. Kap. V-2.3). Daran schließt sich die zweite Kombination der Ergebnisse an, indem die empirisch begründeten Typen und die psychologischen Cluster gegenübergestellt werden (s. Kap. VI-2.2). Die Auswahl der konkret zu erfassenden Konstrukte ergibt sich dabei aus den bisherigen Ausführungen und insbes. dem daraus abgeleiteten kontextspezifischen Analyserahmen (s. Kap. III-1 sowie Abb. 3). Tabelle 6 gibt einen Überblick über die verwendeten Konstrukte.

Tab. 6: Beschreibung der verwendeten Konstrukte

Konstrukt	**Beschreibung**
kontextspezifische implizite Vertrauenstheorien	Die impliziten kontextspezifischen Vertrauenstheorien zielen auf die Erfassung der Erwartungen ab, die mit vertrauensvollen Akteur_innen innerhalb der Mannschaft verknüpft sind. Diesbezüglich werden sowohl sport(art)spezifische als auch -unspezifische Elemente abgefragt. Ziel dabei ist zum einen die Abbildung der Variabilität der wahrgenommenen verbalisierten Erwartungen sowie andererseits die Bewertung der jeweiligen Bedeutsamkeit dieser. Dabei wird konkret erfasst, welche Merkmale eine vertrauensvolle Person, die Teil der Mannschaft ist, auszeichnet und welche Erwartungen an sie gerichtet werden.

Konstrukt	Beschreibung
Vorbedingungen kontextspezifischen Vertrauens	Die Erfassung zielt auf die Wahrnehmung sämtlicher kontextspezifischer Bedingungen und Merkmale ab, die für die Initiierung und Aufrechterhaltung von Vertrauen als relevant bewertet werden. Dabei geht es sowohl um die Varianz wahrgenommener relevanter Merkmale und Bedingungen als auch um die jeweils zugewiesene Bedeutsamkeit. Der Interviewleitfaden fokussiert dabei auf die Erfassung der Rahmenbedingungen innerhalb einer Mannschaft sowie ihrer Beziehungskonstellationen, die als Voraussetzung für die Investition von Vertrauen empfunden werden. Die Fragebogenskala erfasst die Bedeutsamkeit individueller und intramannschaftlicher Merkmale mit Blick auf die erlebte Vertrauensrelevanz.
Effekte vorhandenen kontextspezifischen Vertrauens	Der Interviewleitfaden sowie der Fragebogen erheben das subjektive Erleben der Auswirkungen, die mit wahrgenommenem intramannschaftlichem Vertrauen assoziiert werden. Diesbezüglich werden sowohl die Wahrnehmung etwaiger Effekte als auch deren Bewertung hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit für die jeweilige Person erfasst. Diese rekurrieren sowohl auf sport(art)spezifische als auch -unspezifische Effekte. Im Rahmen der qualitativen Studie werden sowohl die Art als auch die Bedeutung der damit einhergehenden Konsequenzen der jeweiligen Effekte erfasst. Die Fragebogenskala umfasst erlebte leistungs- und beziehungsbezogene Konsequenzen von vorhandenem intramannschaftlichem Vertrauen.
Effekte fehlenden kontextspezifischen Vertrauens	Analog zu den subjektiv erlebten Effekten vorhandenen Vertrauens im Volleyballsport werden durch den Interviewleitfaden ebenfalls wahrgenommene Auswirkungen fehlenden kontextspezifischen Vertrauens erhoben. Zudem wird erfasst, als wie bedeutsam die potenziellen negativen Auswirkungen bewertet werden. Via Interviewleitfaden werden konkret die subjektiv empfundenen Risiken, die mit fehlendem Vertrauen assoziiert werden, sowie deren Relevanz mit Blick auf negative intramannschaftliche Konsequenzen erhoben.
kontextspezifische situationale Vertrauensfaktoren	Der Interviewleitfaden sowie der Fragebogen erheben die situationalen Faktoren, die subjektiv als vertrauensrelevant empfunden werden. Ebenso erfolgt die Erfassung von kontextspezifischen Situationen, innerhalb derer Vertrauen eine zentrale Rolle zugewiesen wird. Dabei werden sowohl die Wahrnehmung als auch die Bewertung der situationalen Faktoren und der vertrauensrelevanten Situationen hinsichtlich ihrer zugewiesenen Vertrauensrelevanz innerhalb des Volleyballsports abgebildet.

EMPIRISCHER TEIL

Kapitel IV: Die qualitative Studie

1. Ziele und Fragestellungen

Basierend auf dem abgeleiteten kontextspezifischen Analyserahmen sowie den identifizierten Desideraten des Status quo der sportbezogenen Vertrauensforschung verfolgt die qualitative Studie zwei Hauptziele. Zunächst wird die Identifikation inhaltlicher Sinnzusammenhänge fokussiert, die für das differentielle subjektive Erleben von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften Relevanz besitzen (s. Kelle & Kluge, 2010). Darauf aufbauend erfolgt die Ableitung derjenigen Vertrauensmerkmale, die als zentral identifiziert wurden. Diese bilden die Grundlage der quantitativen Studie (s. Kap. V).

1. Hauptziel: Identifikation systematischer Zusammenhänge kontextspezifischen Vertrauens

Aufgrund des identifizierten Mangels an Erkenntnissen besteht zunächst das Anliegen in der Identifikation der Komponenten, die als subjektiv relevant innerhalb der Vertrauensgenese im Bereich des Volleyballsports erlebt werden. Dabei sind Aspekte der kontextspezifischen impliziten Vertrauenstheorien ebenso von zentralem Interesse wie auch die subjektiv als notwendig erlebten Vorbedingungen, die die Entwicklung von Vertrauen erst ermöglichen. Zusätzlich werden die subjektiv wahrgenommenen Effekte von vorhandenem und fehlendem Vertrauen, ebenso wie die als relevant wahrgenommenen situationalen Faktoren erfasst, die an der Genese von Vertrauen beteiligt sind. Ebenjene identifizierten Merkmale bilden zusammen den Ausgangspunkt für die Analyse systematischer Zusammenhänge der psychologischen Bedingungs- und Einflussfaktoren der intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung mit der Methode der empirisch begründeten Typenbildung (s. Kelle & Kluge, 2010; Kluge, 1999; s. a. Kap. IV-2.3). Diese werden im weiteren als Merkmalsräume bezeichnet. Gemäß differentiell-psychologischer Perspektive sind diesbezüglich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede von Interesse.

Folgende Fragen werden im Rahmen der Analyse fokussiert:

1) Welche subjektive Bedeutsamkeit erfährt intramannschaftliches Vertrauen innerhalb des Volleyballsports im Allgemeinen?
2) Welche subjektiven Aspekte kontextspezifischer Erwartungen, notwendiger Vorbedingungen sowie Auswirkungen von vorhandenem und fehlendem Vertrauen lassen sich innerhalb der Sportart Volleyball als relevant für die intramannschaftliche Vertrauensgenese identifizieren?
3) Welche Merkmalsräume weisen systematische Gemeinsamkeiten auf und lassen sich folglich als zusammengehörige psychische Strukturen anhand der Methode der empirisch begründeten Typenbildung identifizieren?
4) Inwiefern unterscheiden sich die einzelnen „Typen“ inhaltlich voneinander?

2. Hauptziel: Ableitung zentraler vertrauensrelevanter kontextspezifischer Komponenten auf individueller Ebene

Im Anschluss an die explorative Analyse erfolgt die Ableitung derjenigen Merkmale, denen subjektiv eine zentrale Bedeutung innerhalb der Vertrauensgenese zugeschrieben wird. Ebenso sollen gerade diejenigen Aspekte Beachtung finden, die von den einzelnen „Typen" als unterschiedlich relevant erlebt werden. Die Merkmale dienen folglich als Basis für die quantitative Studie, indem eine Integration in das eigens zu entwickelnde Messinstrument stattfindet. Dabei werden insbes. folgende Fragestellungen fokussiert:

1) Welche Vorbedingungen werden von den Befragten subjektiv im Rahmen der kontextspezifischen intramannschaftlichen Vertrauensgenese als notwendig erlebt?
2) Welche Auswirkungen erleben die Befragten mit dem Vorhandensein intramannschaftlichen Vertrauens?
3) Welche situationalen Faktoren werden von den Befragten subjektiv im Rahmen der intramannschaftlichem Vertrauensgenese als mehr oder weniger bedeutsam erlebt?

2. Forschungsdesign

2.1 Beschreibung und Akquise der Stichprobe

Die Akquise der Proband_innen erfolgte digital. Dafür wurden alle Volleyballlandesverbände, die Trainer_innen der ersten und zweiten deutschen Volleyballbundesligen sowie deren Vereine per E-Mail angeschrieben und über das Vorhaben informiert. Zusätzlich wurden Nachwuchsvolleyballer_innen, erwachsene Athlet_innen sowie die jeweiligen Trainer_innen direkt per E-Mail sowie über die Social Media-Plattform „Facebook" kontaktiert. Bei minderjährigen Personen wurden zudem die Eltern schriftlich per E-Mail bzw. via „Facebook" informiert.

Die Auswahl der Stichprobe erfolgte zielgerichtet gemäß „purposive Sampling" durch die Bereitschaftsbekundung, an der Erhebung teilzunehmen (Kuckartz, 2014). Dabei wurde eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Proband_innen nach kontextspezifisch formaler Rolle (Trainer_in, Athlet_in) anvisiert. Eine gleichmäßige geschlechtsbezogene Verteilung konnte indes nicht vollständig erreicht werden. Dies ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass während der Volleyballsaison 2015/16 ausschließlich männliche Trainer in der ersten Volleyballbundesliga sowohl im Männer- als auch im Frauenbereich Mannschaftsverantwortlichkeit besaßen. Auch im Nachwuchsleistungsbereich bekleideten bis auf eine Ausnahme ausschließlich Männer die Trainer_innenposten der Jugendnationalmannschaften, Landesverbandskader sowie Leistungsstützpunkte. Tabelle 7 gibt einen Überblick über die demografischen Variablen der Interviewpartner_innen.

Tab. 7: Beschreibung der Stichprobe der qualitativen Studie

demografische Variable	Beschreibung
Stichprobengröße	12 Personen
Geschlechtsverteilung	Es wurden vier weibliche und acht männliche Personen interviewt.
Altersverteilung	Die Alterspanne der Proband_innen umfasste 16 bis 65 Jahre. Der Altersdurchschnitt lag bei knapp 35 Jahren (M = 34,73; SD = 15,98).
Funktion	Insgesamt waren sechs der Befragten als Trainer_innen tätig, davon jeweils drei in der Bundesliga und im Nachwuchsleistungsbereich. Es wurden fünf Athlet_innen interviewt, von denen drei im Erwachsenen- und zwei im Nachwuchsleistungsbereich spielten. Eine weitere interviewte Person übte zudem die Funktion der_des Teammanager_in im Hochleistungsbereich aus.

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung

2.2 Beschreibung der Datenerhebungsmethode

Da das zentrale Interesse der vorliegenden Arbeit in der Untersuchung des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens und diesbezüglicher Elemente besteht, wird die Erfassung von spezifischem implizitem Deutungswissen fokussiert, das gemäß konstruktivistischen Ansätzen in der späteren Auswertung rekonstruiert wird. Aus diesem Grund wurde die Methode der leitfadengestützten Expert_inneninterviews gewählt (Helfferich, 2011; Mey & Mruck, 2010)[47]. Die Auslegung des Expert_innenbegriffs erfolgt gemäß Littig (2008) und Helfferich (2011) in Abhängigkeit von der Forschungsfrage und setzt folglich Spezialwissen im Kontext „Volleyball“ voraus. Für diese Arbeit wird der Expert_innenbegriff anhand des Kriteriums der mehrjährigen Erfahrung im Volleyballleistungsbereich begründet. In Tabelle 8 sind die Kriterien der kontextspezifischen Expertise dargestellt, die für die formalen Rollen „Trainer_in“, „Athlet_in“ und „Betreuer_in“ im Rahmen dieser zugrunde gelegt werden.

[47] Für einen ausführlichen Überblick zur Durchführung leitfadengestützter Expert_inneninterviews s. u.a. Meuser & Nagel (1991).

Tab. 8: Kriterien des verwendeten Expert_innenbegriffs

formale Rolle	Expertisekriterien
Trainer_in	mehrjährige Tätigkeit als Trainer_in • von Nationalmannschaften *bzw.* • von 1. Bundesligamannschaften *bzw.* • von 2. Bundesligamannschaften *bzw.* • eines Landesverbandes *bzw.* • in Verantwortung für einen Leistungsstützpunkt
Athlet_in	mehrjährigen Spielerfahrung • in der 1. Bundesliga *bzw.* • in der 2. Bundesliga *bzw.* • Teilnahme an der Sichtung der Jugendnationalmannschaft
Betreuer_in	mehrjährige Erfahrung in der Betreuung von • Nationalmannschaften *bzw.* • 1. Bundesligamannschaften *bzw.* • 2. Bundesligamannschaften

Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde im Rahmen der Erhebung ein Interviewleitfaden[48] eingesetzt (s. Helfferich, 2011). Im Zeitraum von November 2014 bis Februar 2015 wurden alle Interviews durchgeführt, via Aufnahmegerät aufgezeichnet und unter Verwendung der Software „f4“ transkribiert. Die Befragten wurden zu Beginn über das methodische Vorgehen, die Gewährleistung der Anonymität, das Einhalten des Datenschutzes sowie über das Trennungs- und Löschungsgebot informiert[49] (Helfferich, 2011). Vor Beginn des eigentlichen Interviews wurden zudem die demografischen Daten (s. Tab. 7) der Befragten erfasst. Die Dauer der einzelnen Interviews beläuft sich auf 35 bis 55 Minuten. Dabei wurden neben den benannten Konstrukten (s. Kap. III-2 sowie Tab. 6) ebenfalls Aspekte des Mannschaftsklimas, gruppendynamische Prozesse innerhalb der Sportart Volleyball, Maßnahmen zur Vertrauensförderung sowie potenzielle kontextspezifische misstrauensrelevante Komponenten erhoben[50].

2.3 Beschreibung der Datenauswertungsmethode

Die Datenauswertung erfolgt anhand der Methode der empirisch begründeten Typenbildung nach Kelle und Kluge (2010). Diese dient der Identifikation empirischer Regelmäßigkeiten von Ähnlichkeiten und Unterschieden. Das Verfahren ermöglicht die Untersuchung existierender Wechselwirkungen von relevanten Kategorien, indem inhaltliche Sinnzusammenhänge einem systematischen Gruppierungsprozess unterzogen werden. Das daraus resultierende Ergebnis stellen die empirisch begründeten Typen dar, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit als zusammengehörig identifizierte psychische Strukturen verstanden werden (Bohnsack, 2007; Kelle & Kluge, 2010; Kuckartz, 2007). Ein Typ bezieht sich stets auf reale und empirisch erfassbare Phänomene, die er beschreibt

[48] Bei der Erstellung des Leitfadens wurde gemäß dem SPSS-Prinzip der Leitfadenerstellung nach Helfferich (2011, S. 182ff.) verfahren. In Tabelle 1A (Anhang) ist der Leitfaden dargestellt.
[49] Für die Darstellung der Datenschutz- und Einwilligungserklärung s. Anhang, Abbildung 1A.
[50] Da diese nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind, wird auf eine entsprechende Ausführung verzichtet.

sowie darüber hinaus die zugrundeliegenden charakterisierenden Merkmalskombinationen und diesbezügliche Sinnzusammenhänge verdeutlicht (s. bereits Weber, 1904, 1988). Damit steht er zwischen Theoriebildung und empirischer Untersuchung. Folglich wird durch die Methode eine Analyse auf kollektiver Ebene ermöglicht, die spezifische Kognitionen, Emotionen und Verhaltensweisen innerhalb einer Gruppe in einem best. Kontext erklärbar macht. Der Prozess der empirisch begründeten Typenbildung gliedert sich in vier Schritte. Diese sollen nachfolgend überblicksartig erläutert werden (Kelle & Kluge, 2010, S. 91f.).

1. *Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen*

Im ersten Schritt erfolgt die Auswahl der für die Herausbildung der Typen relevanten Kategorien bzw. Merkmale. Diese werden aus bestehenden theoretischen Ansätzen (deduktiv) oder aus dem empirischen Material anhand der Forschungsfrage (induktiv) abgeleitet. Dabei stehen ebenjene Kategorien im Fokus, die für alle berücksichtigten Fälle von explizierter Relevanz sind und folglich als Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zwischen den Fällen abgebildet werden können. Die Ableitung ebenjener Kategorien erfolgt mittels offenen Kodierens (Flick, 2010). Ebenjenes mehrstufige Verfahren beginnt mit einer Einzelfallanalyse, in der alle wichtigen Aussagen dem bestehenden Codesystem zugewiesen werden[51]. Im Rahmen dessen erfolgt ggf. eine Erweiterung des Systems bis alle Einzelfälle erfasst sind. Die Auswahl der relevanten Kategorien erfolgt darauf aufbauend anhand der thematischen Schwerpunkte, die besonders gut „tatsächlich bestehende Ähnlichkeiten (interne Homogenität) und Unterschiede (externe Heterogenität) zwischen den Untersuchungselementen“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 93) abbilden und zu denen sich alle Fälle in irgendeiner Weise äußern. Die gewählten Kategorien werden anschließend durch Subkategorien spezifiziert, die der Abbildung von Ausprägungsunterschieden dienen (Dimensionalisierung)[52].

2. *Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten*

Anhand der im ersten Schritt definierten Vergleichsdimensionen erfolgt die Zuordnung der Fälle anhand von empirisch regelmäßigen Ähnlichkeiten und Unterschieden. Dabei wird auf der Typen-Ebene eine möglichst große Homogenität (große Ähnlichkeit innerhalb der Gruppe), auf der Typus-Ebene eine möglichst große Heterogenität (große Unterschiede zwischen den Gruppen) angestrebt.

3. *Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge*

Aufbauend auf den Gruppierungen erfolgt eine Analyse der inhaltlichen Sinnzusammenhänge auf Basis der Kombinationen der relevanten Kategorien (s. Schritt 1), die sich in den einzelnen Gruppen finden. Dies geht mit einer Reduktion der Gruppen zu wenigen Typen einher.

4. *Charakterisierung der gebildeten Typen*

[51] Für weiterführende Informationen zum offenen thematischen Kodieren sowie zur Einzelfallanalyse s. Flick (2010).
[52] Für eine überblicksartige Darstellung des Kategoriensystems der vorliegenden Arbeit s. Anhang, Tab. 2A.

Abschließend erfolgt die inhaltliche Beschreibung der Typen anhand ihrer spezifischen Kategorienkombinationen und den inhaltlichen Sinnzusammenhängen. Im Rahmen dessen werden die Typen benannt und ihre jeweiligen Charakteristika herausgearbeitet.

3. Darstellung der Ergebnisse

3.1 Bildung empirisch begründeter Typen (1. Hauptziel)

3.1.1 Schritt 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen

Im Rahmen der Untersuchung wurde die Datenauswertung via MaxQDA-Software (Version 11) durchgeführt. Die Auswahl der Kategorien erfolgte sowohl deduktiv als auch induktiv. Dabei dienten die via Interviewleitfaden erfassten Konstrukte (kontextspezifische implizite Vertrauenstheorien, Vorbedingungen und Auswirkungen sowie situationale Faktoren vorhandenen Vertrauens, Auswirkungen fehlenden Vertrauens) als Basis für das ursprüngliche Kategoriensystem und somit als Ausgangspunkt für die Kodierung (deduktiver Anteil). Im Verlauf erfolgte eine sukzessive Erweiterung, in der neue Kategorien hinzukamen (induktiver Anteil) und eine erneute Kodierung des Interviewmaterials stattfand. Die Vergleichsdimensionen orientieren sich an den Fragestellungen zu systematischen Gemeinsamkeiten des subjektiven Erlebens der intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung im Bereich des Volleyballsports.

Aus einer differentiell-psychologischen Perspektive spielen die impliziten Vertrauenstheorien eine wesentliche Rolle dabei, unter welchen Bedingungen der Aufbau und Erhalt von Vertrauen potenziell möglich ist. Dabei steht das subjektive Erleben von als vertrauensrelevant empfundenen Merkmalen und der Erfüllung diesbezüglicher Erwartungen der involvierten Mannschaftmitglieder im Vordergrund („Wie ‚ist' ein vertrauensvolles Mannschaftsmitglied, wie verhält es sich?"). Im Rahmen der Interviews wurden die Befragten gebeten, Erwartungen an Mannschaftsmitglieder, Handlungen sowie positive Auswirkungen zu benennen, die sie subjektiv als relevant für die intramannschaftliche Vertrauensgenese innerhalb von Volleyballmannschaften erleben. Die Ausprägungen der subjektiv relevanten kontextspezifischen Vertrauenserwartungen sind in Tabelle 9[53] dargestellt.

[53] Die angeführten Interviewpassagen innerhalb der Tabelle wurden bzgl. genannter Namen und Orte anonymisiert, um keine Rückschlüsse auf die Befragten zu ermöglichen. Die Interviewpersonen sind mit einem Code versehen worden, um eine eindeutige sowie anonymisierte Zuordnung zu gewährleisten. Dieser setzt sich aus der Interviewnummer („P10"), der Funktion („A" für Athlet_in, „T" für Trainer_in") sowie dem gelesenen Geschlecht („w" für weiblich, „m" für männlich) zusammen und enthält zudem die genauen Interviewpassagen, auf die Bezug genommen wird (bspw. „P10Am_74").

Tab. 9: Darstellung des Merkmalraums „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen“

Merkmal	**relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen (VE)**			
Merkmalsausprägung	aufgabenfokussiert (AF)	gleichermaßen aufgaben- und beziehungsfokussiert (ABF)	undifferenziert (UD)	hierarchisch-kontrollierend (HK)
Definition	Die subjektiven Vertrauenserwartungen fokussieren vorrangig auf sportartspezifische und leistungsbezogene Aspekte.	Die subjektiven Vertrauenserwartungen fokussieren gleichermaßen auf sportartspezifische sowie soziale, kontextunabhängige Aspekte.	Vertrauenserwartungen können nicht bzw. nur schwerlich konkret benannt werden.	Die subjektiven Vertrauenserwartungen sind mit der Anerkennung von Autorität und einer Hierarchie zwischen Trainer_in und Athlet_innen verknüpft.
Beispiel	„Das ist auch wieder durch Aktionen die das erzeugen, wenn einer sagt, ‚ok vertrau mir‘, dann vertrau ich ihm nicht, von heute auf morgen, aber (...) wenn eben im Training einer sagt ‚ok (.) komm ruhig, atme mal tief durch, ich helfe dir da raus, wir kriegen das zusammen hin und das dann auch wirklich macht‘, dann weiß ich, ‚ok der steht zu seinem Wort, (...) dem kann ich irgendwie vertrauen‘, dann baut sich so (...) dieses Konzept nach und nach auf und besonders ja auch beim Trainer, wenn der Trainer dir irgendwann keine Aufmerksamkeit schenkt, dann weißt du, ‚ok der vertraut mir nicht mehr wirklich oder (...) (.) der fokussiert sich jetzt auf andere Spieler oder andere Dinge‘, (...) was absolut nicht der Fall ist, aber dadurch zeigt sich immer ein Vertrauen.“ (P10Am_64)	„Meist kommt ein Trainer in die Mannschaft oder (...) Spieler in die Mannschaft (.) auch wegen des Trainers, weil irgendwo ne Sympathie da ist (.) ja das bedeutet, dass der Trainer die Spieler gut kennt und (...) dementsprechend ja die Spieler müssen einfach ein Vertrauen haben, dass er (.) das Beste (...) aus den Spielern rausholen will (.) (...), ja sie müssen sich unterstützt und aufgehoben fühlen (.), müssen sich verstanden fühlen auf jeden Fall, also irgendwo abgeholt, da wo sie sind (...) ja die Basis ist auf jeden Fall extrem, also wenn einmal Vertrauen dann nicht mehr da ist, (...) entweder (...) ein Vertrauen vom Trainer nicht mehr in den Spieler, (...) das merkt er auch sofort, weil man dementsprechend (...) auch nicht mit ihm redet.“ (P8Tm_103)	„Das hat ja auch letztendlich mit Vertrauen zu tun, also wenn (...) ich als Jugendspieler, der noch nicht lange dabei ist, aufstehe und sage ‚jetzt passt mal auf das und das gefällt mir hier nicht‘.“ (P5Tm_110)	„Ja auf jeden Fall also (...) ich denke der Trainer ist (...) (.) ob er jetzt geduzt wird oder gesiezt wird ist in jedem Fall ich denke in jedem Fall so eine Art ja Vorbildsperson, Respektsperson irgendwo weil jemand ist da der jemanden was beibringt, das ist ja doch in der ja in dieser Art eine Aufsichts-und Fürsorgeperson (...) die diese Rolle ist ja nicht (...) wegzudenken, also die hat man als Trainer und ich denke insofern ist (...) das Vertrauensverhältnis zwischen (...) Trainer, zwischen mir und Spielerinnen, (...) ne etwas andere als der Spielerinnen untereinander.“ (P3Tm_106)

Bereits im Rahmen des offenen Kodierens wird deutlich, dass zum einen qualitativ unterschiedliche Merkmale als vertrauensvoll empfunden werden. Zum anderen divergiert die Fähigkeit interindividuell, inwiefern unterschiedliche Aspekte der Vertrauenserwartungen benannt werden können, die subjektiv als bedeutsam erlebt werden. Darauf basierend ergeben sich in der daran anschließenden Bestimmung vier differente Ausprägungen für den Merkmalsraum. Zwei der vier Ausprägungen rekurrieren dabei auf best. Vertrauenserwartungsmerkmale, die somit konkrete Elemente der impliziten Vertrauenstheorien darstellen. Diese werden mehrheitlich klar benannt und sind entweder durch einen stark kontextspezifischen, aufgabenbezogenen Fokus („aufgabenfokussiert“) oder aber eine gleichermaßen vorhandene Relevanz sowohl von aufgabenbezogenen als auch sozialen Merkmalen („gleichermaßen aufgaben- und beziehungsfokussiert“) gekennzeichnet.

Im Gegensatz dazu zeigt sich für die „undifferenzierte“ Merkmalsausprägung ein lediglich rudimentäres Bewusstsein über die subjektiven Erwartungen an vertrauensvolle Mannschaftsmitglieder. Ebenjene Merkmalsausprägung wird eher als eine Art „Gefühl“ beschrieben, lässt sich jedoch nicht konkreter als diese basale Empfindung fassen. Somit bleibt die Konkretisierung von subjektiven Erwartungen an vertrauensvolle Volleyballakteur_innen aus, das Explizieren best. Elemente der impliziten Vertrauenstheorien ist folglich nicht möglich.

Die vierte Ausprägung nimmt hingegen eine gesonderte Stellung insofern ein, dass Vertrauen nicht das vorrangig präferierte Konzept zur Strukturierung sozialer Beziehungen darstellt. Entsprechende Erwartungen an potenziell vertrauenserhaltende Mannschaftsmitglieder spielen somit keine bzw. nur eine untergeordnete Rolle, das Herstellen einer subjektiv als vertrauensvoll erlebten Beziehung wird folglich nicht primär fokussiert (Schweer, 1996a, 2014b). Kontextspezifischen impliziten Vertrauenstheorien kommt somit keine bedeutsame Relevanz zu, Vertrauen wird hingegen als eine Art „Nebenprodukt“ der Anerkennung von Autorität hierarchisch höher gestellter Mannschaftsmitglieder empfunden.

Im Rahmen des offenen Kodierens zeigt sich weiter, dass das Vorhandensein von Vertrauen im Volleyballkontext einerseits mit unterschiedlichen positiven Auswirkungen assoziiert wird. Andererseits wird eine differente Gewichtung evident. Für einen Teil der Befragten resultieren primär sportliche Leistungssteigerungen auf individueller Ebene aus intramannschaftlichen Vertrauensbeziehungen, die sich infolgedessen ebenfalls positiv auf das kollektive Zusammenspiel auswirken können. Dadurch wird der mannschaftliche Erfolg wesentlich beeinflusst und letztendlich wahrscheinlicher. Für andere Interviewpersonen gehen vor allem gemeinschaftsförderliche Auswirkungen mit vorhandenem Vertrauen innerhalb der Mannschaft einher. Diese äußern sich etwa in vermehrt offenen, unterstützenden und an der Gemeinschaft orientierten Umgangsformen. Darüber hinaus benennen einige Befragte nur unspezifische Vorstellungen über die Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens; in Teilen wird positiven Konsequenzen nur eine geringfügige Bedeutung im Rahmen intramannschaftlicher Interaktionsprozesse beigemessen. Daraus ergibt sich eine qualitative Dreiteilung der Auswirkungen, die in Tabelle 10 dargestellt sind.

Tab. 10: Darstellung des Merkmalraums „wahrgenommene Auswirkungen und Effekte vorhandenen Vertrauens“

Merkmal	**Auswirkungen vorhandenen Vertrauens (AVV)**		
Merkmalsausprägung	positive leistungsbezogene Auswirkungen (Leistung+)	positive gemeinschaftlich-kollektivierende Auswirkungen (Gemeinschaft+)	unspezifische Auswirkungen bzw. untergeordnete Relevanz (unspez./ untergeordnet+)
Definition	Vorhandenes Vertrauen wird vor allem als leistungsförderlich bzgl. der individuellen sportartspezifischen Potenzialausschöpfung sowie des mannschaftlichen Zusammenspiels empfunden.	Mit vorhandenem Vertrauen gehen vor allem vermehrt unterstützende und offenere Umgangsformen auf kollektiver Ebene einher.	Positive Auswirkungen können nur vereinzelt konkret benannt werden; z.T. wird ihnen nur geringe Relevanz zugeschrieben.
Beispiel	„Klar wenns in die Wettkampfsituation geht, und der Trainer einen einwechselt, auch wenn man noch nicht lange da ist, dann gibt das einem auch immer das nötige Selbstvertrauen und dann weiß man auch, (...) dass der Trainer an einen glaubt und dass er das zu schätzen weiß, was jeder einzelne Spieler dazu beitragen kann und das ist so für mich der wichtigste Punkt, wo sich dann das Vertrauen auch wirklich auszeichnet.“ (P10Am_54)	„Ich denke, ich bin da offener einfach also ich kann mich mehr gehen lassen oder fallen lassen (...) ich bin da vielleicht auch ruhiger (...) wenn ich weiß, da steht hinter mir jemand und jemand versteht mich und (...) ja also ich denke, man ist da einfach gelassener wenn man weiß, da ist einfach jemand, dem ich vertrauen kann und man einfach kein Einzelgänger ist, sondern eine Gruppe, (...) die in sich geschlossen ist.“ (P11Aw_131)	„Deswegen denke ich eher, (...) dass dieses Vertrauen sich grundsätzlich auf das bezieht, was man tut (...). Ja das heißt, die kommen ins Training, die sind pünktlich da, die machen 100% mit, und jeder kann sich auf den anderen verlassen, was das anbelangt, aber mehr muss nicht sein.“ (P6Tm_268-270)

Ebenso lassen sich etwaige Risiken identifizieren, die die Befragten mit dem Fehlen von kontextspezifischem Vertrauen assoziieren (s. Tab. 11). Diesbezüglich ergibt sich für einen Teil der Interviewpersonen ein vorrangiges Risiko in Bezug auf sportbezogene Leistungsaspekte. Fehlendes Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften wird als leistungshemmend bzgl. der individuellen Leistungserbringungen sowie des kollektiven Zusammenspiels empfunden. Es erfolgt eine primäre Fokussierung auf sportartspezifische Fähigkeiten, sodass fehlendes Vertrauen mit der Limitation von taktischen Möglichkeiten in Trainings- und Wettkampfsituationen assoziiert wird. Andere Befragte rekurrieren vorrangig auf gemeinschaftsgefährdende Risiken. Sie empfinden das Fehlen von Vertrauen innerhalb interpersonaler Beziehungen als relevant für alle Mannschaftsmitglieder, da sich dies u.a. auf den Aspekt der Geschlossenheit auswirkt. Wie schon bei den Auswirkungen vorhandenen Vertrauens evident wird, zeigt ein Teil der Interviewpersonen ein ebenso unspezifisches bzw. untergeordnetes Bewusstsein für konkrete Auswirkungen fehlenden Vertrauens. Die Abstinenz von Vertrauen wird zwar als nicht optimal bewertet, allerdings nur in Einzelfällen hinsichtlich möglicher Wirkzu-

sammenhänge spezifiziert sowie z.T. als nachrangig für das intramannschaftliche Interagieren betrachtet.

Tab. 11: Darstellung des Merkmalraums „wahrgenommene Auswirkungen und Effekte fehlenden Vertrauens“

Merkmal	**Auswirkungen fehlenden Vertrauens (AFV)**		
Merkmals-ausprägung	leistungsbezogene Risiken (Leistung-)	gemeinschaftsgefährdende Risiken (Gemeinschaft-)	unspezifische negative Auswirkungen bzw. untergeordnete Risiken (unspez. /untergeordnet-)
Definition	Fehlendes Vertrauen wird vor allem mit leistungshemmenden Aspekten auf individueller und kollektiver Ebene assoziiert.	Fehlendes Vertrauen wird vor allem als störend hinsichtlich des sozialen intramannschaftlichen Miteinanders empfunden.	Die Benennung von konkreten Auswirkungen fehlenden Vertrauens fällt vergleichsweise schwer; damit verbundene Risiken werden z.T. als gering empfunden.
Beispiel	„Wenn ich jetzt aber beispielsweise einer da nicht vertraue und ihr sage, ‚ok du hast jetzt zwei Bälle verballert, ich nehme dich jetzt aus der Annahme oder du gehst jetzt aus der Annahme oder ich nehme jemand anderes ins Feld‘, glaube ich (...), würde sie glaube ich, wenn sie dann wieder in die Annahme geht, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie den nächsten Ball auch verbaggert, (...) weil ihr kein Vertrauen zugekommen ist, dass sie das kann, also da müsste sie dann selber die Einstellung haben, ‚ja jetzt zeige ich es ihr erst recht‘, aber ich finde, das ist (...) nicht so häufig der Fall, es ist eher die (...) unsichere Variante gegeben.“ (P12Aw_45)	„Weil die Mannschaft besteht ja aus Einzelspielern und wenn man einem nicht vertraut, dann (...) im Grunde genommen vertraut man dann auch ja auch dem Gesamten nicht.“ (P1Am_80)	„Ich find, das macht dann schlechte Stimmung aus so ja.“ (P4Aw_60)

Das subjektive Erleben von Antezedenzien, die eine progressive Entwicklung von Vertrauen erst ermöglichen, wurde als vierter und letzter relevanter Merkmalsraum identifiziert. Gemäß differentiell-psychologischem Ansatz bestehen interindividuelle Unterschiede dahingehend, welche Bedingungen als notwendig erachtet werden, damit kontextspezifisches Vertrauen entstehen und erhalten werden kann. Zudem werden teilweise Wirkzusammenhänge zwischen best. personalen und situationalen Faktoren als relevant erlebt. Die Bewertung der Bedeutsamkeit dieser Zusammenhänge für die kontextspezifische Vertrauensgenese divergiert ebenfalls interindividuell.

Im Rahmen des Kodierungsprozesses ergibt sich insgesamt eine große Bandbreite an benannten Antezedenzien, die sich zu vier qualitativ unterschiedlichen Merkmalsausprägungen verdichten lässt. Diese finden sich in Tabelle 12. Dabei zeigt sich ebenfalls eine Fokussierung auf sportartspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Erfahrun-

gen, die als Voraussetzung für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung empfunden werden. Diese werden ausschließlich in Trainings- und Wettkampfsitua-tionen relevant (Fokus 1). Im Gegensatz dazu äußern andere Interviewpersonen eine hervorgehobene Wichtigkeit sozialer Antezedenzien im Rahmen einer positiven Vertrauensgenese. Dabei handelt es sich vorrangig um gemeinschaftliche Aspekte, die sich in reziproken Austauschmöglichkeiten und Kooperationen konkretisieren (Fokus 2). Ein weiterer Fokus (Fokus 3) manifestiert sich in einer vorrangigen Orientierung an Unterstützungsleistung auf der einen und erkennbaren Bestrebungen der verlässlichen sportartspezifischen Ausführung auf der anderen Seite. Das Vorhandensein wahrnehmbarer Unterstützung rekurriert dabei sowohl auf die Entwicklung notwendiger sportartspezifischer Fähigkeiten als auch auf das intramannschaftliche Zusammenspiel. Folglich wird das Merkmal „Expertise“ als wesentlicher Antezedent einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung empfunden. Eine verlässliche Ausführung der Grundtechniken bzw. die erkennbare Bemühung, dies im Rahmen der individuellen Möglichkeiten bestmöglich zu versuchen, stellt eine wesentliche Bedingung primär auf Athlet_innenseite dar. Der letzte Fokus (Fokus 4) rekurriert primär auf klar definierte sportliche Ziele sowie auf die funktionale Verlässlichkeit der involvierten Mannschaftsmitglieder. Eine Passung zwischen eindeutig formulierten Zielen, ausreichend vorhandenen sportartspezifischen Fähigkeiten und insbes. einem verlässlichen Abruf dieser werden subjektiv als notwendige Voraussetzungen einer potenziellen Vertrauensgenese erlebt.

Tab. 12: Darstellung des Merkmalraums „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“

Merkmal	**Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung (AnteV)**			
Merkmals-ausprägung	Fokus: sportartspezifische Kompetenzen und Erfahrungen (Fokus 1)	Fokus: reziproker Austausch und Gemeinschaft (Fokus 2)	Fokus: Unterstützung und verlässliche Ausführung (Fokus 3)	Fokus: Klarheit bzgl. der sportlichen Ziele und funktionale Verlässlichkeit (Fokus 4)
Definition	Als notwendige Antezedenzien für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung werden primär sportartspezifische Kompetenzen und Erfahrungen wahrgenommen.	Als notwendige Antezedenzien für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung werden primär reziproke, kooperative Prozesse sowie die Möglichkeit zur individuellen Identifikation wahrgenommen.	Als notwendige Antezedenzien für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung werden primär das Vorhandensein von Unterstützung (Trainer_in) und eine verlässliche Aufgabenerfüllung (Athlet_in) wahrgenommen.	Als notwendige Antezedenzien für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung werden primär eindeutige Zielformulierungen und eine verlässliche Verfolgung dieser wahrgenommen.
Beispiel	„Und ja, Vertrauen hatte ich auch oft, meistens durch ältere Spieler, die einen son bisschen, also vor allem in meinem Alter, also ich ich bin (...) und deswegen kann ich da noch nicht groß (...) irgendwelchen Leute sagen ‚ok komm jetzt reiß dich mal zusammen‘, weil die alle fünf sechs Jahre älter sind als ich, die haben schon viel mehr durchgemacht, aber ich hab nen paar ältere Leute in der Mannschaft, die immer gesagt haben, ‚ok, pass auf, (...) ich glaub an dich, du hast Potential, du bist sehr jung, du musst hart arbeiten‘, ich find immer junge Leute müssen noch härter arbeiten als die alten Hasen in der Mannschaft, und der dann gesagt hat ‚ey das kriegen wir zusammen hin, wenn du Fragen hast komm auf mich zu, (...) ich bin für dich da und auf dem Feld, wenn du was brauchst, oder wenn du Hilfe brauchst, sag Bescheid‘.“ (P10Am_74)	„Wo in der Halle oder sowas muss der mehr, ich sage nicht kooperativ, aber immer das Gefühl, dass wir ein Teil des Projektes sind, dann geben sie alles. Wenn sie nicht ein Teil des Projektes sind, nur (...) Befehle bekommen, dann ist früher oder später diese Motivation weg, weil sie nur auf die Ohren kriegen, wenn sie es richtig oder falsch machen, weil (...) sie nur Befehle kriegen und das Wichtigste das (...) auch noch für den Erfolg ist, dass die Personen sich mit dem Ziel identifizieren, mit dem Verein, mit der Firma. Das ist das auch noch. Wenn die Mitarbeiter oder die Spielerinnen oder die Spieler sich nicht mit diesem Logo identifizieren, (...) das ist, dann kannst du nicht zum Erfolg gehen. Dann kommen die menschlichen Erfahrungen der Personen (...) das heißt, ist klar dass eine junge Spielerin die 19 ist, nie die menschliche Erfahrung von einer Dreißigjährigen hat, deswegen ist die Interpretation von (...) bestimmten Situationen komplett anders also, deswegen (...) ist für mich wichtig ich sage die Kooperation ist wichtig, weil man am Ende, ich bin der Entscheidungsträger (...)? Aber (...) meiner Meinung nach muss ein guter Leader zuhören können.“ (P2Tm_32-36)	„Weil man nur zu einem gewissen Punkt geglaubt hat und so, also deswegen spielt das auch schon ne Rolle, (...) wie (...) das ist auf dem ersten Teil des Weges mitzunehmen, auf dem anderen Teil die aber auch positiv zu bestärken, zu sagen, wenn du das willst, das geht, und (...) das lohnt sich, Leistungssport lohnt sich, auch wenn du nicht Millionär damit wirst (...), da lernst du so viele weiche Faktoren, die du nachher für deinen späteren Lebensweg gebrauchen kannst (...), wenn du alles nebenbei eben auch auf die Reihe kriegst und so das (...) spielt ne total große Rolle.“ (P9Tm_49)	„Schlecht formuliert das Ziel und damit das Vertrauen dann natürlich auch vielleicht auch etwas gestört.“ (P3Tm_162)

Insgesamt konnten vier Merkmalsräume und ihre Ausprägungen identifiziert werden, die der Analyse von Regelmäßigkeiten im Rahmen der kontextspezifischen Vertrauensgenese in Volleyballmannschaften dienen und einen vierdimensionalen Vergleich ermöglichen. Die Erarbeitung des Merkmalsraums „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen" trägt somit der Abbildung kontextspezifischer Erwartungen bzgl. des Vertrauensklimas innerhalb einer Mannschaft Rechnung. Dabei umfasst dieser Aussagen zum subjektiven Empfinden vertrauensvoller intramannschaftlichen Akteur_innen. Auf Basis ebenjener Aussagen lassen sich wiederum Rückschlüsse auf die jeweiligen kognitiven Strukturen der kontextspezifischen impliziten Vertrauenstheorien selbst sowie diesbezüglich existente interindividuelle Differenzierungen kontextspezifischer Erwartungen ziehen.

Durch die Erarbeitung der beiden Merkmalsräume, die die wahrgenommenen Auswirkungen vorhandenen bzw. fehlenden Vertrauens umfassen, lässt sich ferner die kontextspezifische Funktion untersuchen, die Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften zukommt. Das subjektive Erleben von Konsequenzen, die mit vorhandenem resp. fehlendem Vertrauen einhergehen (können), sind durch die beiden Merkmalsräume genauso analysierbar wie auch interindividuelle Differenzierungen.

Die Identifizierung des Merkmalsraums „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung" ermöglicht schließlich die Abbildung der subjektiv als notwendig erlebten Vorbedingungen für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung. Deren Wahrnehmung durch die vertrauensinvestierende Person wirkt sich wesentlich auf die Vertrauensgenese aus. Entsprechend sind ebenjene kontextspezifischen Antezedenzien ebenso im Rahmen der Analyse intramannschaftlichen Vertrauens generell sowie hinsichtlich interindividueller Vergleiche einzubeziehen.

Die erarbeiteten Vergleichsdimensionen lassen die Zuordnung der Aussagen von elf der zwölf Befragten in die dargestellten Merkmalsräume zu. Aufgrund fehlender Aussagen zu den Dimensionen wurde der Ausschluss der zwölften Person aus der weiteren Analyse als sinnvoll erachtet. Dabei handelt es sich um die Person mit der formalen Rolle der_des Teammanager_in[54].

3.1.2 Schritt 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten

Die erste, auf den Interviewaussagen beruhende Zuordnung findet sich in Tabelle 13. Die erarbeiteten Vergleichsdimensionen lassen dabei insgesamt 144 unterschiedliche Merkmalsausprägungen zu. Diese Fülle bildet sich empirisch jedoch in keiner Weise ab; dabei werden lediglich vier differente Muster evident. Diesbezüglich scheint eine Verknüpfung aller vier Merkmalsräume vorzuliegen, die sich theoretisch stützen lässt (vgl. Schweer, 2017). Besteht bspw. ein primärer aufgabenbezogener Fokus, werden mit höherer Wahrscheinlichkeit vor allem aufgabenbezogene Merkmale als vertrauensrelevant

[54] Durch die Ermittlung der Merkmalsräume und ihrer Ausprägungen wird offenbar, dass die Rolle „Teammanager_in" nicht im gleichen Maße Aussagen zu Einflussfaktoren und Wirkmechanismen der Vertrauensentwicklung innerhalb von Volleyballmannschaften treffen kann, wie zunächst angenommen. Da somit kein vergleichbarer Expertisestatus der Befragten besteht, wird der Ausschluss des Interviews als sinnvoll und notwendig erachtet.

empfunden, sodass diesen folglich eine höhere Salienz zukommt. In Einklang damit ist davon auszugehen, dass ebenso die kognitiven Strukturen, die die kontextspezifischen impliziten Vertrauenstheorien bilden, Erwartungen beinhalten, die verstärkt auf ebensolche Merkmale rekurrieren. Ebenso sind Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens vorrangig in Bezug auf aufgabenbezogene Aspekte wahrscheinlich.

Während zwei der Kombinationen durch vergleichsweise dezidierte Aussagen auf allen vier Dimensionen gekennzeichnet sind, weisen die anderen beiden Kombinationen ein geringeres Reflexionsniveau hinsichtlich der Merkmalsräume auf. Diese unterscheiden sich wiederum dahingehend, dass einerseits nur sehr basale bzw. allgemeine Aussagen zu Vertrauenskomponenten expliziert werden können oder aber andererseits dem Konstrukt „Vertrauen“ insgesamt eine geringe, untergeordnete Bedeutung zugeschrieben wird. So verhält sich die Argumentation bzgl. der Auswirkungen z.T. ähnlich, während sich vor allem Unterschiede bzgl. der Aussagen zu den wahrgenommenen Antezedenzien im Rahmen einer progressiven Vertrauensentwicklung als auch der kontextspezifischen Vertrauenserwartungen identifizieren lassen.

Tab. 13: Erste Zuordnung der Fälle im vierdimensionalen Merkmalsraum „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens – wahrgenommene Auswirkungen fehlenden Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“

VE	AVV	AFV	AnteV											
			Fokus 1			*Fokus 2*			*Fokus 3*			*Fokus 4*		
			Leistung-	*Gemeinschaft-*	*unspez./unter-geordnet-*	*Leistung-*	*Gemeinschaft-*	*unspez./unter-geordnet-*	*Leistung-*	*Gemeinschaft-*	*unspez./unter-geordnet-*	*Leistung-*	*Gemeinschaft-*	*unspez./unter-geordnet-*
AF	***Leistung+***		10, 12											
	Gemeinschaft+													
	unspez./untergeordnet+													
ABF	***Leistung+***													
	Gemeinschaft+						1, 2, 8, 11							
	unspez./untergeordnet+													
UD	***Leistung+***													
	Gemeinschaft+													
	unspez./untergeordnet+										5, 9			
HK	***Leistung+***													
	Gemeinschaft+													
	unspez./untergeordnet+													3, 4, 6

Aufgrund der theoretisch begründbaren Verknüpfungen der einzelnen Vergleichsdimensionen, die sich zudem empirisch abbilden, erfolgt eine Reduktion der Merkmalsausprägungen. Dabei werden die Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens zusammengefasst. Da die Fälle, die entweder primär aufgabenfokussierte oder aber aufgaben- und beziehungsfokussierte relevante Vertrauenserwartungen aufweisen, über ein dezidiertes Vertrauensempfinden verfügen und dies auch darstellen können, scheint eine undifferenzierte Wahrnehmung der Auswirkungen vorhandenen resp. fehlenden Vertrauens praktisch nicht gegeben zu sein. Somit wurde der Merkmalsraum um die Kategorie „unspezifische/untergeordnete Auswirkungen" verringert. Das Ergebnis umfasst somit vier qualitativ differente psychische Strukturen subjektiv erlebten kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften, deren Verortung im Merkmalsraum in Tabelle 14 abgebildet sind.

Tab. 14: Finale Zuordnung der Fälle im Merkmalsraum „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen und fehlendes Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung"

VE	Auswirkungen (AV) (+ und -)	AnteV			
		Fokus 1	***Fokus 2***	***Fokus 3***	***Fokus 4***
AF	***Leistung+-***	10, 12			
	Gemeinschaft+-				
ABF	***Leistung+-***				
	Gemeinschaft+-		1, 2, 8, 11		
UD	***Leistung+-***				
	Gemeinschaft+-				
	unspez./untergeordnet+-			5, 9	
HK	***Leistung+-***				
	Gemeinschaft+-				
	unspez./untergeordnet+-				3, 4, 6

Im nächsten Kapitel erfolgt die Darstellung der inhaltlichen Sinnzusammenhänge ebendieser identifizierten Strukturen.

3.1.3 Schritt 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge

Die Darstellung der inhaltlichen Zusammenhänge erfolgt anhand des Merkmalsraums „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen und fehlendes Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung". Gemäß der in Tabelle 14 abgebildeten Zuordnung lassen sich vier Typen differenzieren, die differente psychische Strukturen des subjektiv erlebten kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften abbilden und nachfolgend dargestellt werden[55].

[55] Die im Rahmen der Darstellung angeführten Interviewpassagen wurden ebenso wie innerhalb der Tabellen (s. Kap. IV-3.1.2) anonymisiert, um keine Rückschlüsse auf die Befragten zu ermöglichen.

Typ I: „aufgabenfokussiert (AF) – positive leistungsbezogene Auswirkungen und leistungsbezogene Risiken (Leistung+-) – Fokus: sportartspezifische Kompetenzen und Erfahrungen (Fokus 1)“

Typ 1 zeichnet sich durch einen vergleichsweise starken Aufgabenbezug aus. Entsprechend rekurrieren die damit verbundenen Vertrauenserwartungen primär auf sportbezogene Merkmale, die sich konkret in einer Hervorhebung sportartspezifischer Kompetenzen vorrangig in Wettkampf- aber auch in Trainingssituationen äußern. Zudem wird eine klare Trennung zwischen der Beziehungskomponente – nachfolgend als „zwischenmenschliches Vertrauen“ bezeichnet – und aufgabenbezogenem Vertrauen vollzogen, bei der eine deutliche Wertigkeit zugunsten sportartspezifischer Vorstellungen und Erwartungen an die Mannschaftsmitglieder adressiert werden. Demgegenüber werden soziale bzw. übergeordnete Erwartungen als wenig bis nicht relevant bzgl. der Vertrauensinvestition innerhalb von Volleyballmannschaften empfunden.

> „Je größer die Mannschaft, desto weniger zwischenmenschliches Vertrauen find ich braucht man eigentlich, (...) ich kann nicht zu allen sechs Mädels auf dem Feld (...) zwischenmenschliches Vertrauen haben, dafür kenn ich die einfach zu schlecht, dafür trenne ich das viel zu sehr (...) zwischen persönlich und (...) als Sport (...).“ (P12Aw_48)

Die Kontextspezifität best. vertrauensrelevanter Erwartungen wird explizit geäußert, sportartspezifische Kompetenzen erfahren dabei hervorgehobene Anerkennung und stellen die zentrale Bewertungsgrundlage dar, inwiefern ein Mannschaftsmitglied als vertrauensvoll erlebt wird. Das interpersonale sowie kollektive Zugeständnis, über best. relevante kontextspezifische Fähigkeiten zu verfügen, wird dabei an entsprechende Erwartungen gekoppelt, ebenjenen antizipierten Fähigkeiten auch gerecht zu werden. Diese werden insbes. in Wettkampfsituationen als vorhanden vorausgesetzt. Ein ebensolches Verständnis wird explizit an die Mitspieler_innen und/oder Trainer_in herangetragen, entsprechende Kompetenz vor allem in kritischen Spielsituationen explizit eingefordert.

> „Ja und merke das auch einfach an der Art und Weise, wie er einfach mit mir spricht, wenn ich dann grad mal Murks mache, dann sagt er auch zu mir: ‚P12, das machst du jetzt anders!‘, weil er mir zutraut, dass ich das auch so, wie er das sagt, sofort umsetzten kann ohne, dass er mir das jetzt stundenlang irgendwie erklären muss oder (...) von wegen ‚jetzt konzentrier dich mal und jetzt denk mal drüber nach und bla bla bla‘, so wie man so nen Lernprozess eigentlich angeht, sondern er traut mir zu, dass ich das eigentlich selbst verstehe und gibt mir dann nur noch ne Anweisung, wie ich das durchführe so, das ist für mich auch ne Art Vertrauen, dass er mir zutraut, dass ich selbst mitdenken kann (lacht) (...). Er mir nur so einen kleinen Anstoß gibt im Endeffekt.“ (P12Aw_68-69)

Mannschaftsmitglieder werden folglich dann als vertrauensvoll erlebt, wenn sie über ein ausreichend wahrgenommenes Maß an sportartspezifischer Expertise und Kompetenzen verfügen und darüber hinaus in der Lage sind, diese in Wettkampfsituationen erfolgreich abzurufen sowie auf kritische Spielsituationen adaptiv zu reagieren. Die Erfüllung der volleyballpositionsspezifischen Aufgaben dient dabei als „Vertrauenskatalysator“. Neben der eigentlichen Fähigkeit, die Grundtechniken in Abhängigkeit der jeweiligen Position möglichst optimal unter Wettkampfbedingungen auszuführen, wird ferner dem Engagement innerhalb des kollektiven Zusammenspiels ein zentraler Stellenwert zugewiesen. Dabei werden wiederholte, unterstützende Verhaltensweisen auf dem

Spielfeld als vertrauensgenerierende Handlungen interpretiert. Deren Wahrnehmung wird innerhalb von Trainingssituationen schrittweise ermöglicht und dient als eine Art „Vertrauensfundament" innerhalb des Wettkampfs.

> „Das ist auch wieder durch Aktionen, die das erzeugen, wenn einer sagt, ‚ok vertrau mir', dann vertrau ich ihm nicht, von heute auf morgen, aber (...) wenn eben im Training einer sagt ‚ok (.) komm ruhig, atme mal tief durch, ich helfe dir da raus, wir kriegen das zusammen hin' und das dann auch wirklich macht, dann weiß ich, ‚ok der steht zu seinem Wort, (...) dem kann ich irgendwie vertrauen', dann baut sich so (...) dieses Konzept nach und nach auf und besonders ja auch beim Trainer, wenn der Trainer dir irgendwann keine Aufmerksamkeit schenkt, dann weißt du, ‚ok der vertraut mir nicht mehr wirklich oder (.) der fokussiert sich jetzt auf andere Spieler oder andere Dinge', (...) was absolut nicht der Fall ist, aber dadurch zeigt sich immer ein Vertrauen und (.) mein Verhalten ist dann immer, dass ich mich darauf einlasse, also (...) wenn Leute mir helfen in gewissen Situationen, (...) dann kann ich denen vertrauen, und dann versuche ich das denen auch wieder in der Form zurückzugeben, weil nicht jeder kann hundertprozentig an jedem Tag im Jahr trainieren oder ist nicht immer voll bei der Sache, was normal ist, und dann (.) zeigt sich Vertrauen eben dadurch, dass jeder mit anpackt und versucht, den son bisschen an die Hand zu nehmen." (P10Am_64)

Es wird deutlich, dass Leistungsschwankungen bis zu einem gewissen Grad durchaus akzeptiert werden, ohne dass diese zwangsläufig mit einem Vertrauensverlust bzw. retrogressive Vertrauensentwicklung einhergehen. Entscheidend dabei ist, dass zum einen die Möglichkeit der Kompensation suboptimaler Leistung durch andere Mitglieder – etwa durch die temporäre Übernahme von Aufgaben – gegeben ist und dass diese Kompensation andererseits reziprok erfolgt. Voraussetzung dafür ist die geteilte intramannschaftliche Überzeugung, dass das individuelle Mitglied über ausreichend vorhandene sportartspezifische Kompetenzen verfügt und prinzipiell in der Lage ist, diese im Wettkampf zu zeigen. Das individuelle Mitglied muss somit trotz temporärer Inanspruchnahme von Unterstützungsleistung nach wie vor als vertrauensvoll bewertet werden und zu anderer Zeit die Rolle als Kompensator_in bzw. Unterstützer_in übernehmen können.

Dem Erfahrungsaspekt wird ebenfalls Vertrauensrelevanz beigemessen. Ratschläge von erfahrenen Mitgliedern werden zumeist dankbar angenommen und aufgrund ihrer umfassenden kontextspezifischen Kenntnisse als vertrauensvoll empfunden, da sie für vermehrte Sicherheit bei den Beteiligten sorgen.

> „Wenn einer mich anspricht und sagt ‚mach dir mal keine Sorgen, ich helf dir ein bisschen' oder nimmt mal ein bisschen mehr vom Feld, und du konzentrierst dich auf anderes, (...) das hilft extrem. Und ich bin immer froh, wenns so Leute in der Mannschaft gibt." (P10Am_50)

Neben den erfahrenen Personen innerhalb der Mannschaft wird Vertrauen zudem vorrangig an die Position der_des Zuspieler_in geknüpft. Diese wirkt gemäß ihrer sportartspezifischen Funktion spielstrukturierend und ist aufgrund der damit verbundenen hohen Entscheidungs- und Handlungsmacht zentral an der Vertrauensgenese beteiligt. (Nicht) Erfolgreiche Wettkampfaktionen einzelner Mitglieder wirken sich dabei unmittelbar auf die Spielgestaltung aus: Erfolgreiches Agieren wird dabei mit hoher Wahrscheinlichkeit durch vermehrte Partizipationsmöglichkeiten „belohnt", während das Ausbleiben erfolgreicher Aktionen wahrscheinlich zu einer geringeren aktiven Beteili-

gung am Spielgeschehen führt. Interviewperson 12 schildert diesbezüglich sehr versiert die Mechanismen, die beim Ausbleiben erfolgreicher Spielhandlungen eintreten:

> „Aber natürlich gibt es auch Situationen oder Phasen oder Spiele, (...) bei denen es auch bei mir nicht läuft und dann merke ich das erstens natürlich an meiner Zuspielerin, dass ich (...) Viertel weniger Pässe bekomme (...) ich habe schon das Gefühl, dass sich dann irgendwann, wenn kein Vertrauen mehr da ist, dann wird sich schneller mal so weggedreht, man will der Sache eigentlich so n bisschen aus dem Weg gehen." (P12Aw_65)

Vertrauensgenerierend wirken dabei sowohl die konkrete Passverteilung als auch die Körpersprache. Durch vermehrte Vermeidung bzw. Abwendung werden die Möglichkeiten der Partizipation am Wettkampfgeschehen minimiert und so die Notwendigkeit der Leistungskompensation unmittelbar am Verhalten der_des Zuspieler_in ablesbar. Darüber hinaus fungiert ebendiese Rolle als „Vertrauensschaltstelle", sodass das Ausbleiben adäquater Zuspielleistung als weitaus vertrauensrelevanter zu bewerten ist. Folglich stellt die Notwendigkeit einer diesbezüglichen Leistungskompensation im Vergleich zu anderen Positionen eine weitaus größere Herausforderung dar.

Im Einklang mit den zentralen Vertrauenserwartungen sind die Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens von Typ I ebenso durch einen expliziten sportartspezifischen Leistungsbezug gekennzeichnet. Vorhandenes Vertrauen wird dementsprechend mit der Zunahme mannschaftlichen Erfolgs assoziiert.

> „Es geht nicht ohne Vertrauen, es geht zwar, aber nicht erfolgreich." (P10Am_81)

> „Also wenn ich der Person mehr Vertrauen (...) gebe, ich glaube, desto leichter ist es eigentlich für die Person, sich auch wohlzufühlen und auch ne gewisse Leistung abzurufen." (P12Aw_45)

Dabei werden Aspekte von Zufriedenheit und individuellem Wohlbefinden ebenfalls mit der Leistungskomponente verknüpft, die durch intramannschaftliches Vertrauen ermöglicht werden. Das Vorhandensein von Vertrauen fungiert dabei als Voraussetzung und vereinfacht folglich die Erfüllung positionsspezifischer Aufgaben sowie das kollektive Zusammenspiel. Entsprechend geht mit dem Fehlen von Vertrauen aller Wahrscheinlichkeit nach eine Zunahme fehlerbehafteter Spielsituationen einher, die Misserfolg wahrscheinlich werden lässt.

> „Wenn ich jetzt aber beispielsweise einer da nicht vertraue und ihr sage, ‚ok du hast jetzt zwei Bälle verballert, ich nehme dich jetzt aus der Annahme oder du gehst jetzt aus der Annahme oder ich nehme jemand anderes ins Feld', glaube ich (...), würde sie glaube ich, wenn sie dann wieder in die Annahme geht, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie den nächsten Ball auch verbaggert, (...) weil ihr kein Vertrauen zugekommen ist, dass sie das kann, also da müsste sie dann selber die Einstellung haben, ‚ja jetzt zeige ich es ihr erst recht', aber ich finde, das ist (...) nicht so häufig der Fall, es ist eher die (...) unsichere Variante gegeben." (P12Aw_45)

Eine Abnahme von intramannschaftlichem Vertrauen entsteht mit höherer Wahrscheinlichkeit innerhalb fehlerbehafteter Spielaktionen insbes. dann, wenn das betroffene Mitglied wahrnehmbar unsicherer bzgl. der eigenen sportartspezifischen Fähigkeiten und deren Abrufbarkeit wird. Folglich wird von einer konkreten Verknüpfung zwischen individuellem Wettkampfverhalten und intramannschaftlichem Vertrauen ausgegangen. Besteht hingegen nach wie vor Vertrauen in das jeweilige Mitglied, das durch best. Ver-

haltensweisen entsprechend ausgedrückt wird, beeinflusst dies mit hoher Wahrscheinlichkeit auch das individuelle Kompetenzempfinden positiv.

> „Und allgemein im Sport glaube ich (...), wenn der Trainer da Spielern was Besonderes zutraut, (...) das ist so eine Sache, das stärkt das Gefühl, das stärkt die Selbstsicherheit und ja finde ich, je selbstsicherer man ist und andere von einem überzeugt sind, dann ist man auch von sich überzeugt also dann hat man Willen, dann ist alles da, also ich finde, es ist auf jeden Fall wichtig." (P12Aw_46)

Ein hohes kontextspezifisches Selbstwirksamkeitsempfinden wird häufig mit vermehrter Einsatzzeit und Partizipation am Spielgeschehen auf der individuellen Ebene assoziiert. Dies betrifft sowohl Aspekte der Einwechslung als auch die Quantität des Anspiels und damit die Übertragung kontextspezifischer Verantwortung. Entscheidend ist dabei die Erwartungserfüllung, die individuelle Leistung auch in Wettkampfsituationen unbedingt abrufen zu wollen und eine entsprechende Einsatzbereitschaft zu zeigen.

> „Klar wenns in die Wettkampfsituation geht, und der Trainer einen einwechselt, auch wenn man noch nicht lange da ist, dann gibt das einem auch immer das nötige Selbstvertrauen und dann weiß man auch, (...) dass der Trainer an einen glaubt und dass er das zu schätzen weiß, was jeder einzelne Spieler dazu beitragen kann und das ist so für mich der wichtigste Punkt, wo sich dann das Vertrauen auch wirklich auszeichnet." (P10Am_54)

Vorhandenes Vertrauen beeinflusst zudem die individuelle Körpersprache positiv und wird mit vermehrter Zuwendung verknüpft,

> „Also auf jeden Fall das ist die Körpersprache einem gegenüber, also ich finde, man merkt, wie man (...) angeguckt, wie man behandelt, egal obs nen Punkt oder nen Fehler ist, also ich weiß eigentlich, dass meine Mannschaft Vertrauen zu mir hat und (...) das heißt, wenn ich einen Punkt mache, wird nicht mit mir gesprochen so ‚Ja super, das hast du klasse gemacht!', so nach dem Motto bei mir muss man Vertrauen aufbauen, sondern da wird einfach also sich gefreut aber so hast du gut gemacht." (P12Aw_63)

während fehlendes Vertrauen mit vermehrter Isolation und Abwendung assoziiert wird. Folglich ist für Typ I der Grad vorhandenen bzw. fehlenden Vertrauens insofern zentral, dass die Intensität der aufgabenbezogenen Interaktionen entscheidend von diesbezüglicher Bewertung abhängen.

> „Besonders ja auch beim Trainer, wenn der Trainer dir irgendwann keine Aufmerksamkeit schenkt, dann weißt du, ‚ok der vertraut mir nicht mehr wirklich oder (...) der fokussiert sich jetzt auf andere Spieler oder andere Dinge', (...) was absolut nicht der Fall ist, aber dadurch zeigt sich immer ein Vertrauen." (P10Am_64)

Auf der kollektiven Ebene äußert sich das Vorhandensein von Vertrauen zudem durch ein positiveres sowie gelasseneres Klima, in dem eine vermehrte Sicherheit bzgl. des mannschaftlichen Könnens sowie der kollektiven Leistungsfähigkeit vorherrscht. Dieses wirkt zudem in kritischen Phasen kompensatorisch, sodass auch bei einem Rückstand innerhalb des Wettkampfes ebenjenes Vertrauen nicht signifikant beschädigt und ein gewisser Grad an fehlerhaften Spielaktionen toleriert wird. Dabei wird eine Verbindung zwischen dem Vorhandensein von Vertrauen, einem positiven Mannschaftsklima und einer daraus resultierenden Zunahme an sportartspezifischer Qualität hergestellt, die letztendlich die Erfolgswahrscheinlichkeit der Mannschaft erhöht.

> „Na ich denke, dass (...) es sich extrem (.) leichter arbeiten beziehungsweise spielen lässt, immer auch, das ist auch wieder, nicht nur im Sport, (...) wenn mein Vater mir von seiner Ar-

beit erzählt und sagt ‚ja ok ich vertrau meinem Chef oder ich vertrau meinen Mitarbeitern', (...) dann weiß ich, dass das Arbeitsklima (...) gut ist, dass sie gerne zusammenarbeiten, dass sie sich nicht Sorgen machen müssen, wenn sie mal einen Fehler gemacht haben, sondern wissen, dass Leute hinter einem stehen und einem helfen (.) also (...) spielt ne riesen Rolle (...) viel mehr als letztendlich wie intensiv man trainiert oder wie auch immer, weil Vertrauen trägt maßgeblich dazu bei, dass die Qualität höher ist." (P10Am_60)

Ferner reduziert sich das Bedürfnis kontrollierender Verhaltensweisen vor allem auf Seiten der hierarchisch höher gestellten Personen – insbes. Trainer_innen und Führungsspieler_innen – und geht mit einem vermehrten Zugeständnis zu eigenständigem Handeln einher. Vorhandenes Vertrauen wirkt zudem förderlich im Hinblick auf die subjektiv empfundene Verlässlichkeit, mit der eigenverantwortlich und autark an der Zielerreichung gearbeitet wird. Ebenfalls existiert ein hoher Konsens bzgl. aufgabenbezogener Ansagen, die nicht kritisch hinterfragt, sondern aufgrund der empfundenen Expertise zugestanden werden.

„Und dann kann man mal ein bisschen Intensität rausnehmen, (...) wenn der Trainer der Mannschaft vertraut, weiß er, ‚ok (...) wenn ich mal nicht da bin beim Krafttraining oder wie auch immer, die arbeiten gut, da kann ich mich drauf verlassen' (.) auch im Training, also das ist (...) maßgeblich beteiligt (...) an jeglichem Erfolg." (P10Am_62)

Typ I zeichnet sich zudem dadurch aus, dass der reziproke sowie dynamische Charakter von Vertrauen vor allem auf der Aufgabendimension abgebildet wird. Demnach ermöglicht vorhandenes Vertrauen eine höhere mannschaftliche aufgabenbezogene Qualität, die sich in einer Leistungszunahme und höheren Erfolgswahrscheinlichkeit äußert. Diese wirkt wiederum positiv auf zukünftige Vertrauensentwicklungsprozesse bei vorrangiger Fokussierung auf aufgabenbezogene Aspekte. Somit führt intramannschaftliche Unterstützung in Wettkampfsituationen zur Erwiderung, im Rahmen dessen die Erwartungen bzgl. vorhandener sportartspezifischer Kompetenzen erfüllt werden.

„Mein Verhalten ist dann immer, dass ich mich darauf einlasse, also (...) wenn Leute mir helfen in gewissen Situationen, (...) dann kann ich denen vertrauen, und dann versuche ich das denen auch wieder in der Form zurückzugeben, weil nicht jeder kann hundertprozentig an jedem Tag im Jahr trainieren oder ist nicht immer voll bei der Sache, was normal ist, und dann (.) zeigt sich Vertrauen eben dadurch, dass jeder mit anpackt und versucht, den son bisschen an die Hand zu nehmen." (P10Am_64)

Die als zentral wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung des Typs I lassen sich im Einklang mit den bisherigen Darstellungen ebenfalls vor allem auf der aufgabenbezogenen Ebene verorten. Die Notwendigkeit etwaiger Vorbedingungen zur Genese von Vertrauen rekurriert dabei auf das Kennenlernen der sportartspezifischen Kompetenzen der individuellen Mannschaftsmitglieder sowie ihrer Kompatibilität in Trainings- und Wettkampfsituationen. Dabei wird der Erfahrungsaspekt wiederum sowohl für das eigentliche Spielgeschehen als auch im Sinne vermehrter Unterstützungsmöglichkeiten jüngerer Athlet_innen als überaus wichtig bewertet.

„Und ja, Vertrauen hatte ich auch oft, meistens durch ältere Spieler, die einen son bisschen, also vor allem in meinem Alter, also ich ich bin (...) und deswegen kann ich da noch nicht groß (...) irgendwelchen Leute sagen ‚ok komm jetzt reiß dich mal zusammen', weil die alle fünf sechs Jahre älter sind als ich, die haben schon viel mehr durchgemacht, aber ich hab nen paar ältere Leute in der Mannschaft, die immer gesagt haben, ‚ok, pass auf, (...) ich glaub an dich, du hast Potential, du bist sehr jung, du musst hart arbeiten', ich find immer junge Leute müs-

sen noch härter arbeiten als die alten Hasen in der Mannschaft, und der dann gesagt hat ‚ey das kriegen wir zusammen hin, wenn du Fragen hast komm auf mich zu, (...) ich bin für dich da und auf dem Feld, wenn du was brauchst, oder wenn du Hilfe brauchst, sag Bescheid'." (P10Am_74)

Dementsprechend werden vertrauensvolle sowie bestätigende Erfahrungen als ausschlaggebend für die Entwicklung des Vertrauensklimas innerhalb einer Mannschaft angesehen. Das Vertrauensklima manifestiert sich dabei in unterstützenden sowie integrativen Handlungsweisen, an denen erfahrene sowie neue Mitglieder gleichermaßen beteiligt sind. Das individuelle Bestreben, sich als Mitglied abhängig von den individuellen sportartspezifischen Kompetenzen bestmöglich für das erfolgreiche Agieren der Mannschaft einzubringen, stellt dabei eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende intramannschaftliche Interaktion dar.

„Mein Verhalten ist dann immer, dass ich mich darauf einlasse, also (...) wenn Leute mir helfen in gewissen Situationen, (...) dann kann ich denen vertrauen, und dann versuche ich das denen auch wieder in der Form zurückzugeben, weil nicht jeder kann hundertprozentig an jedem Tag im Jahr trainieren oder ist nicht immer voll bei der Sache, was normal ist, und dann (.) zeigt sich Vertrauen eben dadurch, dass jeder mit anpackt und versucht, den son bisschen an die Hand zu nehmen." (P10Am_64)

Demgemäß nimmt insbes. das gesamtmannschaftliche Bestreben nach offener Kommunikation über aufgabenbezogene Inhalte wie etwa die Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses über die Wichtigkeit etwaiger sportartspezifischer Aufgaben eine zentrale Rolle ein. Diese stellt die Grundlage einer erfolgreichen Umsetzung sportartspezifischer Herausforderungen sowohl auf individueller als auch kollektiver Ebene dar.

„Also Kommunikation auf jeden Fall (...). Wie ich das vorhin schon meinte, (...) wenn eine Spielerin selbst verunsichert ist und eigentlich Vertrauen braucht und man ihr das auch geben möchte, dann muss sie auf jeden Fall auch dafür offen sein und das auch aufnehmen, was man ihr sagt, weil (...) wenn man das Gefühl hat, dass sie dafür nicht offen ist, (...) dann hat man schon das Gefühl, dass (...) die Motivation, dass das Vertrauen, was man ihr geben will, so ein bisschen in Sand setzt (...). Wenn die Ohren zu sind, dann ists auch wurscht, was man der erzählt." (P12Aw_75-76)

Auch an dieser Stelle wird wieder der beidseitige Verantwortungsaspekt gegenüber der Mannschaft hervorgehoben. So wird expliziert, dass zum einen die Bereitschaft und Leistung von Unterstützung als notwendige Vorbedingungen gesehen werden, andererseits diese Unterstützung aber ebenso aktiv einzufordern ist. Ein entsprechendes Gesuch wird zudem nur dann akzeptiert, wenn entsprechende individuelle Bemühungen, sich in den Dienst der Mannschaft zu stellen, subjektiv wahrnehmbar sind. Offenheit wird im Zuge dessen als entscheidender Antezedent für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensgenese benannt, der insbes. hinsichtlich des Strebens nach individueller sportartspezifischer Verbesserung evident wird. Vorhandene Offenheit wird dabei insofern reziprok gedacht, dass individuelle Mitglieder die Unterstützung ihrer Mannschaftskolleg_innen in Anspruch nehmen können sowie sich umgekehrt zugunsten der Entwicklung der sportartspezifischen Fähigkeiten der anderen engagieren. Ist eine solche Offenheit nicht erkennbar, wird ein Mangel an wahrnehmbaren Vertrauensindikatoren erlebt, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit mit verminderten Partizipationsmöglichkeiten an Spielsituationen einhergehen. Grund dafür ist das Fehlen eines subjek-

tiv als vertrauensvoll erlebten aufgabenbezogenen Agierens und einer daraus möglicherweise folgenden retrogressiven Vertrauensentwicklung. Folglich ist ein verlässliches kollektiv-unterstützendes Zusammenwirken auf Basis der in der Mannschaft vorhandenen sportartspezifischen Kompetenzen für Typ I von zentraler Bedeutung.

> „Aber jeder braucht Leute in der Mannschaft, auf die er zurückgreifen kann oder zumindest Leute (...) im gesamten Team, nicht nur von den Sportlern, auf die er zählen kann, wenns selber mal nicht so läuft und auch wenns gut läuft, mit denen er feiern kann, das ist immer ein riesen Part." (P10Am_78)

Ebenso wie die individuellen Athlet_innen fungiert die_der Trainer_in insofern als zentrale Instanz, dass sie_er wesentlich an der Gestaltung der intramannschaftlichen Kommunikationsstrukturen beteiligt ist. So kann diese_r einen offenen Austausch mannschaftsrelevanter Informationen erleichtern, indem eine solche Informationsgabe als wesentlicher sowie explizierter Bestandteil der interpersonalen T-A-Beziehungen implementiert wird. Auch an dieser Stelle wird wiederum die als notwendig empfundene reziproke Verantwortungsübernahme für die Ausgestaltung des mannschaftlichen Zusammenwirkens mit dem Ziel eines erfolgreichen aufgabenbezogenen Agierens sichtbar.

> „Und das ging hier extrem schnell (.), der Trainer hat sehr viel mit mir gesprochen, hat sich sehr intensiv darum gekümmert, (...) dass ich mich dem System son bisschen anpasse und mit den Jungs dann auch." (P10Am_54)

Typ II: „gleichermaßen aufgaben- und beziehungsfokussiert (ABF) – positive gemeinschaftlich-kollektivierende Auswirkungen und gemeinschaftsgefährdende Risiken (Gemeinschaft+-) – Fokus: reziproker Austausch und Gemeinschaft (Fokus 2)"

Während Typ I eine generalisierte Aufgabenfokussierung über alle vier Vergleichsdimensionen aufweist, ist Typ II durch eine Kombination aufgabenbezogener sowie kontextunspezifischer, beziehungsbezogener Aspekte gekennzeichnet, denen Vertrauensrelevanz zugeschrieben wird. So fokussieren die subjektiven Vertrauenserwartungen ggü. den Mannschaftskolleg_innen nicht nur die Qualität der individuellen volleyballspezifischen Positionsausübung und die Integration individueller Leistungen in das mannschaftliche Zusammenspiel, sondern auch den sozialen Umgang miteinander. Die Bewertung individueller Mitspieler_innen erfolgt zum einen vor allem in kritischen Wettkampfphasen, da ein beständiges vertrauensvolles Agieren erst dort als überhaupt überprüfbar empfunden wird. Die diesbezüglich relevant werdenden impliziten Vertrauenstheorien beinhalten jedoch nicht ausschließlich aufgabenbezogene Komponenten wie den sportartspezifischen Kompetenzen und deren zuverlässigem Abruf. Ebenso werden unterstützende, motivierende und kompensierende Verhaltensweisen als vertrauensvoll empfunden, die auf eine Stärkung der Mannschaftskolleg_innen in Trainings- und Wettkampfsituationen abzielen.

> „Ich kann mich auf jeden Fall darauf verlassen, dass immer jemand da ist, der aushilft, wenn man mal was Schlechtes macht (...). Der einen wieder aufrappelt, das ist ja auch eine gewisse Art Vertrauen (...). Und (...), dass ich mich immer auf meinen Nebenmann verlassen kann." (P1Am_58-62)

Damit verbunden ist ferner das Ausbleiben von Schuldzuweisungen bei nicht erfolgreichen Spielaktionen. Ein als vertrauensvoll empfundenes Verhalten wird vielmehr in der erneuten Ermöglichung gesehen, an erfolgreichen Spielaktionen partizipieren zu können. Eine Isolation Einzelner wird somit möglichst vermieden; es gilt die Prämisse, allen Athlet_innen eine aktive Teilhabe am Spielgeschehen zu gewähren.

> „Ja also ich weiß zum Beispiel bei mir mit der Zuspielerin, wenn ich nen Fehler im Angriff mach, vertraut sie mir zum Beispiel den nächsten Ball an, damit ich wieder ins Spiel komme (...) das ist für mich persönlich sehr wichtig, weil sie mir damit zeigt, dass sie mich nicht abgeschrieben hat, sondern mich zurück ins Spiel bringen will und ja, das sind so Kleinigkeiten zum Beispiel." (P11Aw_111-115)

> „Also dem, dass ich einfach, wenn ich ein Fehler mache, dann weiß ich einfach, dass meine Nebenleute einsteigen und diesen Fehler ausbügeln oder mindestens versuchen, diesen auszubügeln. Und dass die mir dann auch keine Schuld geben, weil jeder weiß, der andere macht das Beste was er kann (...) und demnach Vertrauen, also ich weiß nicht wie ich das noch ausweiten könnte in der Mannschaft. " (P1Am_66)

Insgesamt wird deutlich, dass das individuelle Mitglied nicht ständig in die Pflicht genommen wird, das Optimum der jeweiligen Leistungsfähigkeit sowie die Motivation dazu jedes Mal erneut unter Beweis stellen zu müssen. Anders als Typ I wird bereits implizit von einem individuellen Bemühen ausgegangen, dass sich jedes Mitglied stets in den Dienst der Mannschaft mit ihren_seinen eigenen sportartspezifischen Fähigkeiten stellt.

> „Oder (...) wenn man einfach überzeugt ist, dass diejenigen das nach bestem Gewissen und Gewissen tun, um das Ziel zu erreichen." (P8Tm_125)

Solange entsprechende Handlungen erlebt werden, besteht subjektiv kein Grund daran zu zweifeln, dass die individuellen Mitglieder innerhalb des Volleyballkontextes als vertrauensvoll zu bewerten sind. Als ebensolche Handlungen wird u.a. die zuverlässige Erfüllung rollen- und positionsspezifischer Aufgaben gesehen.

> „Also ich seh mich wieder als Trainer eben als Koordinator für alles (...) ich hab meine Vorstellung und deshalb (...) stell ich ja auch (...) mein Betreuerstab zusammen oder wenn möglich, auch noch durch die Mannschaft (...) und wir investieren eben sehr viel Zeit und Geld und alles drum und dran und ich (...) ja (...) es muss einfach funktionieren, also Vertrauen ist für mich eben ne Sache, (...) mir ist es, ich lasse gewissen Leuten (...) ihre Selbstständigkeit (...) und weiß, dann (...) wenn das alles funktioniert, (...) dass wir miteinander arbeiten können und dann entsteht einfach ein Vertrauen und ich kann mich mehr auf meine speziellen Dinge (...) konzentrieren, auf mein Aufgabengebiet konzentrieren (...) und deshalb ist Vertrauen extrem wichtig (...) es geht eben über Aufgabenverteilung und über Aufgabenerfüllung (.) und (...) wenn die Spieler, wie gesagt merken, ich (...) bin unvorbereitet im Training oder ich (...) bin wie gesagt, über falsche Anweisungen oder (...) ich muss ihnen (...) meinen Teil (...), meinen Part von meinen Aufgaben irgendwie erfüllen (...) dann denk ich (...), ja entsteht ein gegenseitiges Vertrauen (lacht) und (...) eine Sicherheit dann irgendwie." (P8Tm_143-151)

Ist eine entsprechende Verlässlichkeit gegeben, trägt dies entscheidend dazu bei, dass ebenjene Akteur_innen als vertrauensvoll erlebt werden. Dadurch vergrößert sich wiederum der Grad subjektiven Sicherheitsempfindens und ermöglicht eine progressive Genese intramannschaftlichen Vertrauens. Jedem Mitglied wird so die Möglichkeit eingeräumt, in einem gewissen Ausmaß eigenständig und eigenverantwortlich zu handeln.

Die im Rahmen der gemeinsamen Interaktionen innerhalb von Training und Wettkampf erworbenen Erfahrungen stellen einen weiteren zentralen Faktor zur Bewertung dar, inwiefern ein Mitglied vertrauensvoll agiert.

> „Vertrauen entsteht natürlich auch (...) über die Erfahrung dann, die man irgendwie aufbringen kann, über das was man vorher gemacht hat, also (...) die Jungs bringen dann theoretisch schon ein gewisses Grundvertrauen mit, weil sie einfach sehen, ok die letzten Jahre war sehr erfolgreich, (...) ich hab die anderen Mannschaften, die anderen Teams in (...) irgendeine Richtung bewegt." (P8Tm_137)

> „Dass wir erfolgreich waren und da denk ich, also (...) dass dort dann schon ne (...) Gelassenheit bei den Spielern entsteht und sagen, ‚egal was er fürn Mist manchmal erzählt oder manchmal macht oder je nach dem (...), wir (...) können mit dem erfolgreich sein'." (P8Tm_139)

Vergleichbar mit Typ I kommt dem sportlichen Erfolg dabei ein zentraler Stellenwert zu. Dieser dient als Legitimation von individuellen Verhaltensweisen sowie der zukünftigen Ausübung best. Rollen und Positionen. Die aufgabenbezogene Komponente erhält damit zentrale Bedeutung vor allem auf kollektiver Ebene. Anders als bei Typ I wird Erfolg über einen höheren Grad an Gemeinschaft realisiert. So besteht ein Maß an Einigkeit über den Wert geteilter Erfahrungen, die innerhalb der Mannschaft weitergegeben werden und dazu führen, dass Mannschaftsmitglieder aufgrund ihrer Fähigkeiten und Expertisen als vertrauensvoll empfunden werden. Auch an dieser Stelle rekurriert Typ II wiederum auf Verlässlichkeit, diesmal auf den Gehalt der Vorerfahrungen. Im Rahmen dessen erhalten folglich reziproke Interaktionen und gegenseitige Bezugnahme Vertrauensrelevanz. Diese gehen über den Anspruch eines professionellen Umgangs weit hinaus und werden vielmehr als sich wiederholende freundschafts- bzw. familienähnliche Umgangsformen beschrieben, die entscheidend auf Sympathie beruhen.

> „Eine Mannschaft ist wie eine Familie. Der Vater, die Mutter, die Kinder. Eine Familie braucht Zeit, um sich gegenseitig zu vertrauen. Zeit. Es ist kein Zufall, dass eine Mannschaft immer besser mit der Zeit wird (...). Und wenn eine Mannschaft von Anfang an nicht passt, vertrauen sich die Spielerinnen nicht." (P2Tm_169-171)

> „Meist kommt ein Trainer in die Mannschaft oder (...) Spieler in die Mannschaft (.) auch wegen des Trainers, weil irgendwo ne Sympathie da ist." (P8Tm_103)

> „Also (...) ich persönlich versteh mich mit einigen oder mit der Mannschaft sehr gut, aber mit einigen ganz besonders gut und (...) klar hat man als Spieler so zwei, drei Leute, mit denen man über alles spricht und vielleicht diskutiert und sich da auch ne Meinung einholt." (P11Aw_101)

Im Einklang mit der Bedeutsamkeit der Vorerfahrungen sind ebenfalls die auf Sympathie beruhenden Interaktionen einer zeitlichen Komponente unterworfen, die eine schrittweise Vertrauensentwicklung impliziert. Die Erwartungen gegenüber den Mannschaftsmitgliedern umfassen entsprechende Bemühungen zu wertschätzenden bis hin zu freundschaftlichen, reziproken Umgangsformen bei gleichzeitigem Vorhandensein positionsspezifischer Kompetenzen sowie eine Abrufbarkeit dieser in Wettkampfsituationen. Folglich wird die Isolation einzelner Personen bedingt durch einen verringerten bzw. nicht vorhandenen Austausch auch mit einem Mangel an Vertrauen assoziiert. Die Antizipation dessen geht wiederum mit einer abnehmenden Leistungsexpression einher.

„Also, wenn die sich nicht beachtet fühlen oder denken, sie haben gerade nicht das Vertrauen, (...) dann muss ich das merken oder sie kommen auf mich zu, weil sonst können sie (...) keine Leistung bringen." (P8Tm_244)

Ganz im Gegenteil wird dagegen die Bemühung eines harmonischen Miteinanders als wesentlich erlebt, durch die eine intramannschaftliche Kompatibilität erst möglich wird und so die Grundlage für die Bereitschaft eines kollektiven Einsatzes maximaler Leistung zum Wohl der Mannschaft schafft. Entsprechend wahrnehmbare Handlungsweisen fungieren dabei als Indikatoren für vertrauensvolle Mannschaftsmitglieder. Die Erfüllung diesbezüglicher Erwartungen hängt ebenfalls entscheidend davon ab, ob die individuellen Mitglieder in den kontextspezifischen Interaktionen als sympathisch und authentisch erlebt werden.

„Aber das geht am Ende nur (...) über authentisch sein, über Leidenschaft, über (...) natürlich auch Vertrauen (.), gehts natürlich weiter in den ganzen (...) Stuff, in den ganzen Betreuerstab, einfach dass man (...) die Aufgabenteilung, dass man die Aufgaben, die man verteilt, dass die erfüllt werden (...), ja das merkt man dann natürlich recht zeitnah, (...) weil einfach so nen Trainer oder so nen Wettkampf extrem viel Stress und Zeitdruck mit sich bringt und ja wenn Dinge eben dann (...) nicht dementsprechend erfüllt werden oder dass die Arbeit einfach nicht, ja es nicht so gut harmoniert, dann ist es immer schwierig dann erfolgreich zu sein." (P8Tm_109)

Im Vergleich zu Typ I wird der Beziehungskomponente somit eine weitaus größere Bedeutsamkeit zugewiesen. Folglich ist anzunehmen, dass sich die kognitiven Strukturen der implizite Vertrauenstheorien des Typs II durch vermehrte Verknüpfungen von aufgaben- und beziehungsfokussierten Merkmalen auszeichnen. Die daraus resultierenden kontextspezifischen Erwartungen rekurrieren folglich auf beide Foki.

Ebenjene Verknüpfung zeigt sich ebenso mit Blick auf die Auswirkungen von (fehlendem) Vertrauen. Vorhandenes Vertrauen geht zum einen mit einer vermehrten Gelassenheit gegenüber individuellen Fehlern und nicht optimaler Leistungserbringung in Trainings- und Wettkampfsituationen einher.

„Und wenn das aber irgendwie geschafft ist, (...) dann ja zeugt das Vertrauen eben auch (...) für Gelassenheit, (...) wenn das Vertrauen da ist, das sowieso auch Grundlage ist (...), kann man eben auch akzeptieren, respektieren, wenn auch mal wie gesagt Fehler passieren." (P8Tm_123)

Jedem Mitglied wird dabei mit einem gewissen Maß an Fehlertoleranz begegnet. Voraussetzung dafür ist die intramannschaftlich geteilte Überzeugung, dass das jeweilige Mitglied prinzipiell über best. sportartspezifische Fähigkeiten sowie den Willen verfügt, diese zugunsten des kollektiven Erfolgs bestmöglich einzusetzen. Darauf basierend wird die Möglichkeit zur Wettkampfpartizipation gegeben.

„Ja eben auch vom Trainer her, wenn man vielleicht nen schlechteren Tag hat, dass man trotzdem aufm Feld spielt oder wenn man mal nicht im Training war, weiß ich, dass ich trotzdem in der ersten Sechs steh, weil unsere Trainerin mir da vertraut." (P11Aw_129)

Entscheidend ist dabei, dass ein vertrauensvolles Mannschaftsklima kompensatorisch im Rahmen sportlicher Niederlagen fungiert. Infolgedessen werden die individuellen Mannschaftsmitglieder auch weiterhin als vertrauensvoll erlebt, solange ein individuelles Bemühen zugunsten des mannschaftlichen Erfolgs wahrgenommen und auf dieses

durch die Mannschaft entsprechend rekurriert wird. Ein solches Verhalten ermöglicht folglich die Übernahme rollen- und positionsspezifischer Aufgaben bei gleichzeitigem Kontrollverzicht unter der Voraussetzung, dass das jeweilige Mannschaftsmitglied als ausreichend kompetent erlebt wird. Fehlt es hingegen an Vertrauen, wirkt sich dies ebenfalls sowohl auf die aufgabenbezogene als auch die Beziehungskomponente aus und betrifft gleichermaßen die sport(art)spezifische Leistungsfähigkeit sowie die gemeinschaftlich-reziproke Interaktion.

> „Ok, mit den Spielern auf jeden Fall dann, die sehen das ja somit unseren Nachwuchsspielern nicht, oder überhaupt nicht (...) ihr Beruf (...), sondern (...) die sind natürlich, wenn dann Vertrauen gestört (...), das ist natürlich extrem (.) wichtig, dass das wieder in die richtige Bahn kommt (...). Also wenn die sich nicht beachtet fühlen oder denken, sie haben gerade nicht das Vertrauen, (...) dann muss ich das merken oder sie kommen auf mich zu, weil sonst können sie (...) keine Leistung bringen." (P8Tm_242-244)

Ein beidseitiger Austausch und eine vermehrte Interaktion werden folglich durch das Vorhandensein einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung ermöglicht. Besteht hingegen ein subjektiv empfundener Mangel, werden ähnlich wie bei Typ I eine vermehrte Abwendung wahrgenommen sowie Leistungseinbußen wahrscheinlicher.

Eine vermehrte Zuwendung der individuellen Mannschaftsmitglieder über reziproke, unterstützende Handlungsweisen erfolgt vielfach innerhalb von Wettkampf- und Trainingssituationen; darüber hinaus kommt es außerhalb dieser klassischen Situationen ebenfalls zu Interaktionen zwischen den Mitgliedern, etwa in Form von privaten Unternehmungen.

> „Ich denk, dass läuft dann schon über Vertrauen, also (...) wenn man gemeinsam in (...) ein Gespräch geht, (...) um das Team zu verbessern (...) dann ist für mich auch (...) Vertrauen, (...) es gibt immer mal (...) irgendwelche privaten Probleme oder irgendwelche Dinge, die wo ich merke, ok Spieler kommen an mich heran und dann versucht man irgendwie das gemeinsam zu lösen (...) oder Eltern kommen an mich heran." (P8Tm_159)

In kritischen bzw. problembelasteten Situationen werden so best. Mitglieder über den Sportkontext hinaus verstärkt als verlässliche Ansprechpersonen wahrgenommen. Dabei wird eine kooperative, problemlöseorientierte Herangehensweise präferiert. Ebenjene Auswirkungen zeigen sich verstärkt durch spezifische Gesten und Rituale, wie das Abklatschen oder das wiederholte Anspiel nach erfolgreichen ebenso wie nach fehlerbehafteten Spielzügen.

> „Zum Beispiel, wenn ich zwischen den Spielen einfach abklatsche und dann das ist ja auch so eine gewisse Bindung und dann gebe ich dem anderen ja auch Vertrauen (.) abklatschen ist ja auch immer so ein Symbol, du hast was gut gemacht und damit gebe ich Vertrauen und hol mir natürlich auch Vertrauen, (...) also das ist immer Geben und Nehmen immer gleichzeitig finde ich." (P1Am_88)

> „Ja also natürlich, indem man Sachen bespricht und die zum Beispiel nicht rauskommen (...) oder indem es gewisse Gesten gibt wie zum Beispiel dieses zweite Anspiel." (P11Aw_123-125)

Durch diese ritualisierten Verhaltensweisen wird Vertrauen unmittelbar erfahr- und beobachtbar. Ebensolche praktizierten Handlungsweisen können innerhalb von Wettkampfsituationen nicht nur intramannschaftlich, sondern auch von der gegnerischen

Mannschaft sowie weiteren Anwesenden als Zeichen des Zusammenhalts und vermehrter Geschlossenheit empfunden werden. Ebenjene Geschlossenheit stellt für Typ II eine zentrale positive Konsequenz eines intakten intramannschaftlichen Vertrauensklimas dar und kann als charakteristisches Merkmal angesehen werden.

> „Ich denke, ich bin da offener einfach also ich kann mich mehr gehen lassen oder fallen lassen (...) ich bin da vielleicht auch ruhiger (...) wenn ich weiß, da steht hinter mir jemand und jemand versteht mich und (...) ja also ich denke, man ist da einfach gelassener wenn man weiß, da ist einfach jemand, dem ich vertrauen kann und man einfach kein Einzelgänger ist, sondern eine Gruppe, (...) die in sich geschlossen ist." (P11Aw_131)

Durch die mit vorhandenem Vertrauen einhergehende Zunahme subjektiv empfundener Sicherheit wird eine größere intramannschaftliche Geschlossenheit wahrscheinlicher. Ebenjene Geschlossenheit hat für die Mannschaftsmitglieder häufig über die Sporthalle hinaus Bestand und wird als zunehmender Prozess von Kollektivierung erlebt. Damit einher geht ebenfalls ein stärkeres Empfinden von Gelassenheit und Wohlbefinden, das mit freundschaftlichen bzw. familiären Beziehungskonstellationen verglichen wird.

> „Ich bin zu Hause (.) Das ist auch nur für eine Spielerin, wenn ich arbeite und du das Gefühl, gibst du, bist zu Hause, identifizierst du dich mit was du machst, dann wird sie dir immer vertrauen, 100% geben." (P2Tm_165)

Ferner geht mit ebenjener Kollektivierung sehr wahrscheinlich eine starke individuelle Identifikation mit der Mannschaft einher, was wiederum als leistungsförderlicher Faktor bewertet wird. Folglich ermöglicht die Bündelung individueller Performanz eine Steigerung kollektiver Leistung. Diese ist ebenfalls an eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung gekoppelt, aber erst durch die Herstellung von intramannschaftlicher Gemeinschaft realisierbar. Auch die Zunahme von aufgabenbezogener Motivation geht damit einher.

> „Dann ist es klar, dass die dann noch mehr Gas geben, das ist dann auch so eine Auswirkung (...), dass das die sich dann noch motivierter fühlen (...), die Punkte zu machen." (P1Am_76)

Fehlt es hingegen an intramannschaftlichem Vertrauen, wirkt sich dies entsprechend negativ auf motivationale Belange innerhalb von Trainings- und Wettkampfsituationen sowie auf den Grad individueller Identifikation aus. Zentral ist dabei ebenfalls die Bedeutung gemeinschaftlicher und kooperativer Aspekte innerhalb einer Mannschaft. Wird diesbezüglich ein Mangel wahrgenommen, fehlt es an einer Grundlage für die Genese eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas, die für Typ II essentiell ist. Die Abnahme sportbezogener Motivation ist eine der wahrscheinlichen negativen Konsequenzen.

> „Das ist das Schlimmste was (...), stellen Sie sich vor, sie arbeiten in einem Bereich in ihrer Universität und ihr Chef vertraut Ihnen nicht. Wie arbeiten Sie? (...) Oder Sie erfahren, dass ihr (...) Chef schlecht über sie redet (.) Wie fühlen Sie sich? Oder umgekehrt: Was kann ihr Chef denken, wenn er erfährt, dass Sie schlecht über den Trainer (...) über den Chef reden? Und diese (...) Sachen killen die Motivation einer Person (...), die (...) Moti, will sagen (...), die Erniedrigung einer Person, die Demütigung einer Person, (...) und gleichzeitig die (...), du bist nicht gut für diesen Job, machst du einen anderen Job. Das (...) killt die Motivation, weil (...) die Person identifiziert sich nicht mehr." (P2Tm_86-88)

Fehlendes Vertrauen wird zudem mit vermehrten Überreaktionen, überzogener Kritik und dem Anzweifeln individueller Expertise sowie leistungsbezogener Einstellungen

assoziiert. Zentrale gemeinschaftsförderliche Handlungsweisen bleiben aus, da ebenjene Überreaktionen die Sinnhaftigkeit der notwendigen Vertrauensinvestition unterminieren. Daraus resultieren mit hoher Wahrscheinlichkeit eine nicht optimale Wettkampfperformanz, die Anhäufung aufgabenbezogener Fehler sowie das Ausbleiben einer notwendigen Kompensation, da individuell zugewiesene resp. übernommene sportartspezifische Aufgaben nicht mehr angemessen erledigt werden.

> „Der Umgang, also ich denke, (...) wenn ich im Training merke, dass sie (...) extrem (...) überreagieren, (...) wie gesagt, meistens läuft es ja (...) über Fehler oder über nicht gute Aktionen (...) und wenn sie dann an der Einstellung (...) kritisieren oder wenn sie (...) eine grundlegende Haltung dann irgendwo anzweifeln, dann merk ich einfach, es ist noch nicht (...) angekommen." (P8Tm_131)

Den Aspekten Passung und Sympathie kommt infolgedessen hervorgehobene Wichtigkeit zu: Beide stellen Antezedenzien dar, die als wesentlich wahrgenommen werden und durch die eine positive intramannschaftliche Vertrauensgenese überhaupt erst realisierbar wird.

> „Wo in der Halle oder sowas muss der mehr, ich sage nicht kooperativ, aber immer das Gefühl, dass wir ein Teil des Projektes sind, dann geben sie alles. Wenn sie nicht ein Teil des Projektes sind, nur (...) Befehle bekommen, dann ist früher oder später diese Motivation weg, weil sie nur auf die Ohren kriegen, wenn sie es richtig oder falsch machen, weil (...) sie nur Befehle kriegen und das Wichtigste, das (...) auch noch für den Erfolg ist, dass die Personen sich mit dem Ziel identifizieren, mit dem Verein, mit der Firma. Das ist das auch noch. Wenn die Mitarbeiter oder die Spielerinnen oder die Spieler sich nicht mit diesem Logo identifizieren, (...) das ist, dann kannst du nicht zum Erfolg gehen. Dann (.) kommen die menschlichen Erfahrungen der Personen (...) das heißt, ist klar, dass eine junge Spielerin, die 19 ist, nie die menschliche Erfahrung von einer Dreißigjährigen hat, deswegen ist die Interpretation von (...) bestimmten Situationen komplett anders also, deswegen (...) ist für mich wichtig, ich sage die Kooperation ist wichtig, weil man am Ende, ich bin der Entscheidungsträger (...)? Aber (...) meiner Meinung nach muss ein guter Leader zuhören können (...)." (P2Tm_32-36)

Der Passungsaspekt beinhaltet dabei die Bedeutung des individuellen Mitglieds für die Mannschaft und die interindividuellen Gemeinsamkeiten hinsichtlich aufgaben- und beziehungsbezogener Aspekte wie etwa die intramannschaftliche Zielsetzung. So müssen zum einen die individuellen Bedürfnisse innerhalb des mannschaftlichen Systems als ausreichend berücksichtigt erlebt werden und andererseits ein best. Grad an interindividueller Ähnlichkeit resp. Vereinbarkeit relevanter Vorstellungen bestehen. Werden sowohl die individuellen Bedürfnisse als auch die kollektive Vereinbarkeit der Involvierten akzeptiert, lässt sich ein Zugehörigkeitsgefühl und die Möglichkeit der Identifikation mit der Mannschaft herstellen, die wiederum eine progressive Vertrauensentwicklung ermöglichen.

> „Ich hab ja Fußball gespielt (...) da ist es einfach nicht so (.) also ich hab bei X gespielt und das war so eine Wandermannschaft, man kannte sich gar nicht so, also einzelne Leute kannten sich dann mal so, wenn sie sich zwischendurch mal getroffen haben, aber ansonsten hatte jeder seinen eigenen Freundeskreis (...), das ist klar beim Leistungssport, da gibt es immer Rotationen im Team, aber das ist, da war keine persönliche Bindung da und demnach auch nicht son richtiges Vertrauen." (P1Am_96)

Das Erleben von Vertrauen wird ferner durch das Empfinden von Sympathie begünstigt. Dies ergibt sich basierend auf der Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten einerseits und

andererseits aus den Umgangsweisen der Mannschaftsmitglieder untereinander. Besteht eine als ausreichend erlebte Kompatibilität zwischen der individuellen und der kollektiven Perspektive, sodass sich Mannschaft und Mitglied sympathisch sind, ist die Möglichkeit zur positiven Vertrauensentwicklung gegeben. Folglich erhöht sich die Chance des individuellen Engagements zugunsten der Mannschaft und des intramannschaftlichen Klimas.

> „Und dann ist wichtig, dass das Trainerteam, einige kommen natürlich, weil sympathisch, ‚gefällt mir, ich bin enthusiastisch von dem Projekt und so weiter', (.) aber der Alliierte, selten alleine, denn Alliierte braucht man ja oder bei den Frauen ‚was denkst du, wie werden (...), ja aber gehen wir'." (P2Tm_127)

Weiter stellen die Möglichkeit zu offener Kommunikation sowie wertschätzendem Feedback weitere wichtige Vorbedingungen dar, die die Genese des intramannschaftlichen Vertrauensklimas entscheidend beeinflussen. Dafür sind entsprechende Strukturen notwendig, die einen Austausch sowie Verständigungsmöglichkeiten gewährleisten. Auch diesbezüglich nehmen eigene Bedürfnisse einen großen Raum ein und bilden die Vorbedingung, sich kooperativ in das mannschaftliche System einbringen zu können und zu wollen.

> „Erstmal von den Aufgaben, dass man irgendwo bereit ist (...), gemeinsam in eine Richtung zu gehen und dass man auch offen ist und auch mit Kritik umgehen kann (...) und auch sich mal die Meinung sagen kann (...). Das muss ja alles dann irgendwo (...) erstmal da sein ja." (P8Tm_232)

> „Ja am Ende gehts (...) über (.) ja (...) wenn ich ihnen Hinweise, Tipps gebe, taktische Anweisungen gebe, Dinge funktionieren (...), ja also meistens läuft es natürlich nur (...) über positives Feedback." (P8Tm_133-135)

Neben der Schaffung vergleichsweise symmetrischer, auf Wertschätzung bedachter Kommunikationsstrukturen werden ebenfalls ein generelles Interesse an den sowie Kenntnisse über die individuellen Mitglieder subjektiv als relevante Vertrauensantezedenzien erlebt.

> „Ja das bedeutet, dass der Trainer die Spieler gut kennt und (...) dementsprechend ja die Spieler müssen einfach ein Vertrauen haben, dass er (.) das Beste (...) aus den Spielern rausholen will (...), ja sie müssen sich unterstützt und aufgehoben fühlen (.), müssen sich verstanden fühlen auf jeden Fall, also irgendwo abgeholt, da wo sie sind." (P8Tm_103)

> „Also, dass man die Leute kennt, dass man weiß, wie sie ticken und (...) ja, dass man sich einfach auf die verlassen kann, wenn man was hat." (P1Am_86)

Auch dabei äußert sich wiederum das hohe Maß notwendiger Reziprozität, durch die eine entsprechende Offenheit sowie Engagement erst möglich wird.

> „Das heißt, man muss aufeinander zugehen und sich gegenseitig das Vertrauen schenken und da offen sein." (P11Aw_153)

Typ II zeichnet sich außerdem dadurch aus, dass den Komponenten Gerechtigkeit und Solidarität im Vergleich zu den anderen identifizierten psychischen Strukturen ein größerer Stellenwert innerhalb der Vertrauensgenese beigemessen wird. Die Herstellung von Gemeinschaft als vertrauensvolles System ist dabei abhängig von als gerecht empfundenen Handlungen. Diese werden als erstrebenswert und überaus wichtig für ein funktionierendes Mannschaftsklima bewertet. Diesbezüglich besteht insbes. der An-

spruch an die_den Trainer_in, solche Verhaltensweisen zu initiieren, wird aber im Verlauf der intramannschaftlichen Interaktion für alle Involvierten zunehmend als handlungsleitend betont.

> „Das muss klar für die Spielerinnen, für die Mannschaft sein, für die Mitarbeiter sein (...). Das heißt, weil wenn du nicht das Gerechtigkeit-Prinzip gibst, kannst du kein Leader sein. Weil wie (...) stellen Sie sich vor wie (...), wir sagen zu einem Leader ‚wow', wenn er gerecht ist, zuhört und versteht wie gesagt und vertraut! (...), wenn diese Person ‚wow', dann (...) kannst du auch hart sein (.), das ist nicht der Punkt. Du kannst auch wirklich hart sein, du kannst schreien, du kannst wirklich fordern, bis sie atemlos sind, aber wenn sie diese Prinzipien immer wissen, dann werden sie dich auch akzeptieren, was du bist." (P2Tm_74)

Ungerechtigkeit wird entsprechend als vertrauenshemmend empfunden. Dies läuft den Erwartungen gemeinschaftlicher Zusammenarbeit, Akzeptanz der individuellen Bedarfe und Fähigkeiten sowie Kooperationsbestrebungen zuwider und ist folglich nicht mit dem „Prototyp" eines vertrauensvollen Mannschaftsmitglieds vereinbar.

> „Und da hat sie auch schon damals vor 3 Monaten, total auf mich eingeschrien und ich hab mich so missverstanden gefühlt, weil das in dem Moment auch einfach nicht an mir lag und (...) dann musste ich zum Beispiel heulen, ich war auch total in Tränen ausgebrochen, weil ich mich so unfair behandelt gefühlt hab." (P11Aw_181)

Der Aspekt der Solidarität geht mit dem subjektiven Erleben gerechter Verhaltensweisen einher. Die Unterstützung der individuellen Mitglieder auf und neben dem Feld sowie eine antizipierte Verlässlichkeit der Mitspieler_innen sind als charakteristisch für Typ II anzusehen. Damit geht der individuelle Wille einher, die eigenen Fähigkeiten zum Wohle des Mannschaftsgefüges bestmöglich einzubringen. Der kollektive Erfolg steht als Ziel klar über dem individuellen Nutzen; in der Mannschaft herrscht diesbezüglich Einigkeit.

> „Und der Trainer gibt alles für dich (...), Mannschaftssportarten sind Athleten, und das ist das schwierige, weil der Athlet muss sich mit dem Trainer, und dem Trainerstab, aber auch mit dem Rest der Mannschaft und das ist ein enormer Unterschied." (P2Tm_203)

Wird eine Mannschaft demnach als gerecht sowie solidarisch erlebt, sind die zentralen Bedingungen einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung erfüllt.

Typ III: „undifferenziert (UD) - unspezifische Auswirkungen bzw. untergeordnete Relevanz und unspezifische negative Auswirkungen bzw. untergeordnete Risiken (unspez./untergeordnet +-) - Fokus: Unterstützung und verlässliche Ausführung (Fokus 3)"

Während sich für die als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen, die zuvor als Typ I und II erläutert wurden, best. Merkmale identifizieren lassen, anhand derer (potenzielle) Mannschaftsmitglieder als vertrauensvoll erlebt werden, ist dies für Typ III so nicht möglich. Inwiefern und auf welcher Grundlage individuelle Mannschaftsmitglieder als vertrauensvoll bewertet werden, wird nur vereinzelt verbalisiert. Ebenjene Ausführungen sind zudem wesentlich unspezifischer, unkonkreter oder bleiben gänzlich aus. Dies lässt vermuten, dass entweder keine klaren Vorstellungen darüber bestehen, wie ein vertrauensvolles Mitglied innerhalb einer Volleyballmannschaft

sein bzw. interagieren sollte oder es mangelt an der Fähigkeit zur adäquaten Beschreibung. Charakteristisch zeigt sich dies etwa in Interviewpassagen wie der nachfolgenden:

> „Das hat ja auch letztendlich mit Vertrauen zu tun, also wenn (...) ich als Jugendspieler, der noch nicht lange dabei ist, aufstehe und sage ‚jetzt passt mal auf das und das gefällt mir hier nicht'." (P5Tm_110)

So wird zwar ein Vertrauensbezug hergestellt, dieser bleibt allerdings vergleichsweise unkonkret. So wird Offenheit zwar als Indiz eines positiven Vertrauensklimas bewertet, allerdings bleibt unklar, inwiefern der erwähnte Jugendspieler als vertrauensvoll empfunden wird. Das Merkmal Offenheit wird weiter wiederholt im Kontext interpersonaler Kommunikationsprozesse in Trainings- und Wettkampfsituationen genannt. Im Rahmen dessen werden individuelle Mannschaftsmitgliedern durchaus anhand des wahrgenommenen Ausmaßes an als offen empfundenen Verhaltensweisen als vertrauensvoll bewertet. Ebenso wird „verschlossen" als das Gegenteil empfunden und benannt. Allerdings wird auch an dieser Stelle deutlich, dass die Reflexion sowie die Verbalisierung damit verknüpfter subjektiver Erwartungen eine große Schwierigkeit zu sein scheinen. Auch können subjektiv als relevant empfundene Vertrauensmerkmale und deren Einfluss auf den Prozess der Vertrauensgenese nicht kommuniziert bzw. erläutert werden.

Den sportartspezifischen Fähigkeiten (potenzieller) individueller Mannschaftsmitglieder wird weiter wesentliche Bedeutung zugeschrieben. Eine vergleichsweise starke sportartspezifische Kompetenzausprägung sowie Leistungsfähigkeit werden dabei als förderlich sowie ferner als integrationserleichternd erlebt, wenn es etwa um die Aufnahme neuer Mannschaftsmitglieder geht. Der strukturierenden formalen Rolle der Trainer_innenrolle wird ebenfalls Vertrauensrelevanz beigemessen. Ebendiese Relevanz lässt sich als Hinweis darauf verstehen, dass eine positions- bzw. rollenkonforme Ausübung als bedeutsam hinsichtlich der zufriedenstellenden Erfüllung sportartspezifischer Aufgaben bewertet wird. Ebenso wird von der_dem Athlet_in ein gewisses Maß an Eigenverantwortung insofern erwartet, dass sie_er sich aktiv für eine progressive Entwicklung intramannschaftlichen Vertrauens einsetzt.

> „Also erstmal ne Offenheit, keiner, der einem etwas Böses will so (.) jemand, der verschlossen ist (...), sich zurückzieht, da ist es deutlich schwieriger, Vertrauen zu fassen (...), weil die Dimension einfach nicht bekannt ist (.), da wird er sich dann schon oder sie sich schon an der Stelle öffnen müssen (.) oder aber (...) man oder sie muss über herausragende sportliche Fähigkeiten verfügen ja, dass das die Mannschaft sofort erkennt, (...) den können wir auch so mitnehmen, dann ist die Integration leichter, also durchs Spiel (...) in der Aktion, (...) ich organisier im Training Dinge, stell Leute zurecht, bring mich da an der Stelle ein (...), ich sorge dafür, dass die Halle rechtzeitig betreten werden kann, weil aufgebaut ist, der sich da komplett zurücknimmt, rauszieht und da nichts einbringt, der wird auch nicht wahrgenommen und ja (...), muss dann schon also an der Stelle beweisen, dass er auch dazu gehört (...). Das sind ganz viele weiche (...) Fakten, die gar nicht so genau zu fassen sind (...), also in die Halle zu kommen, da zu trainieren und wieder rauszugehen, seine Wiederholungen zu schrubben, das reicht dann nicht und die Liste ist mit Sicherheit noch länger (...), müsst ich halt drüber nachdenken (...), dass das letztlich reibungslos abläuft, miteinander funktioniert (...), begründet auf jeden Fall." (P9Tm_39)

Insgesamt wird mehrfach darauf verwiesen, dass es sich dabei um „weiche Faktoren" handelt, die „schwierig zu fassen" sind. Entsprechend bleiben die Ausführungen zu den individuellen kontextspezifischen Erwartungen an vertrauensvolle Mannschaftsmitglie-

der entweder unkonkret oder werden gar nicht expliziert. Die mit der Trainer_innenrolle einhergehende Verantwortung und die damit verbundene notwendige Reflexionsfähigkeit in Bezug auf die Vertrauensgenese wird dabei durchaus erkannt und als wichtig empfunden. Im Zuge dessen werden ein gewisses Maß an Aufgeschlossenheit und der Wille zur begründeten Veränderung als wichtige kontextspezifische Vertrauensmerkmale seitens der Trainer_innen erlebt. Allerdings verbleibt auch diese Ausführung auf einer abstrakten Ebene, indem die Herstellung interpersonalen Vertrauens lediglich mit dem Erfüllen bzw. Übertreffen aufgabenbezogener Erwartungen verknüpft wird.

> „Dann ist es immer wieder zu hinterfragen, sind das jetzt richtige Entscheidungen (...), die man trifft, vertraue ich jetzt da dem Richtigen oder lieg ich da falsch (.) und da hab ich schon (.) spannende Erlebnisse gehabt, wo man letztlich auch komplett falsch liegt und (...) sich letztlich Sportler auch hervortun, denen man Dinge nicht zugetraut hat, die sie dann tatsächlich im Spiel umsetzen und dann eben auch ne gewünschte Leistung oder vielleicht sogar mehr erbringen." (P9Tm_36)

Ein ähnliches Bild lässt sich hinsichtlich der Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens konstatieren. Die Darstellung spezifischer Konsequenzen erfolgt nur vereinzelt und bleibt zumeist unspezifisch. Die genannten Auswirkungen, die mit dem Vorhandensein bzw. Fehlen eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas assoziiert werden, beziehen sich zum einen auf das Zugeständnis, intramannschaftlich offen die individuelle Meinung vertreten zu können und auch kritische Äußerungen tätigen zu dürfen. Dies wird mit dem Aspekt der Wertschätzung gekoppelt.

> „‚Ich finde, wir können das so und so besser machen'", dann gehört da schon ne Menge Vertrauen zu, aber ich finde das wichtig, dass jede Person wertgeschätzt wird und dass die Person eben auch ihre Meinung sagen soll." (P5Tm_112)

Es lässt sich mutmaßen, dass mit dem Vorhandensein von Vertrauen eine gewisse Anerkennung der individuellen Mitglieder einhergeht, die zu offeneren Kommunikationsstrukturen führt. Denkbar ist ebenfalls, dass sich geäußerte Veränderungsvorschläge primär auf aufgabenbezogene Aspekte beziehen und über die individuelle Leistung legitimiert werden. Da eine Verbalisierung auch an dieser Stelle nicht stattfindet, ist es jedoch schwierig, etwaige subjektiv als charakteristisch empfundenen Sinnzusammenhänge einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung zu identifizieren.

Darüber hinaus wird vorhandenes Vertrauen als Voraussetzung für die kontextspezifische Kreativität und diesbezügliches Wirken empfunden. Ebenjene Kreativität wird als zentraler Aspekt der Trainer_innenarbeit und subjektiv als Voraussetzung einer zufriedenstellenden und erfolgreichen gemeinsamen Arbeit verstanden. Folglich wird Vertrauen eine leistungsförderliche Wirkweise zugeschrieben. Das Fehlen von Vertrauen steht damit in unmittelbarer Verbindung und wirkt sich demnach leistungsmindernd aus, da notwendige kreative Prozesse erschwert bzw. verhindert werden.

> „Ja, wenn man dem Mensch, mit dem man arbeitet, nicht ein gewisses Grundvertrauen entgegenbringt, (...) kann man nicht (...) zufrieden sein und dann kann man auch nicht frei arbeiten und (...) ich denke, dass in unserem Beruf sehr viel Kreativität gefragt ist und Kreativität gedeiht nur, wenn man dem Menschen vertrauen kann." (P5Tm_98)

Eine retrogressive Vertrauenentwicklung wird zudem mit ausgrenzenden, abwertenden und isolierenden Verhaltensweisen assoziiert. Dies betrifft sowohl die interpersonale als auch die kollektive Interaktion innerhalb der Mannschaft. Inwiefern eine als nicht vertrauensvoll erlebte Person dennoch von der Mannschaft toleriert wird, ist im Wesentlichen von deren sportartspezifischer Leistung abhängig. Durch die Tolerierung eines Mitglieds, das als wenig vertrauensvoll empfunden wird, entsteht ein zusätzliches Risiko intramannschaftlicher Konflikte, sodass eine Zunahme an individuellem Belastungs- und Stressempfinden begünstigt wird. Ebenso erhöht sich die Gefahr eines Drop Outs der als nicht (ausreichend) vertrauensvoll bewerteten Person.

> „Ja na wenn jemand seine Aufgaben nicht wahrnimmt, (...) wenn es dann im organisatorischen Bereich (...), Trikot vergessen, dann ist halt schon irgendwann die Frage (...), wie wichtig ist der sportlich (...) für jeden einzelnen des Teams, für mich sowieso und bin ich gewillt, das eben mitzutragen (.), wenn der nicht gut organisiert ist (...) und spielt er sportlich eine Rolle und ist er nicht als Hilfe oder Stütze identifiziert, dann wird er ganz schnell geschnitten, gedisst, gemobbt und dann kriegt er es entweder hin (...) oder er hat keinen Zugang zur Gruppe (...). Ist die sportliche Notwendigkeit im ersten Schritt zu erkennen (.), ist das länger zu tragen, spürt das ne Belastung für die Mannschaft und der Stress, weil ja letztlich auch mal zu gewinnen ist, wird der genauso erzogen werden oder verschwindet (...)." (P9Tm_41)

Die größte Differenzierbarkeit zeigt sich innerhalb des Typs III im Hinblick auf die subjektiv als relevant wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung, wenngleich die Benennung und Erläuterung dieser insgesamt ebenfalls weitaus oberflächlicher als bei den bereits beschriebenen zusammengehörigen psychischen Strukturen ausfällt. Die Formulierung von sportbezogenen Zielen und Vorstellungen wird dabei als wesentliche Voraussetzung eines positiven Verlaufs intramannschaftlicher Vertrauensbeziehungen erlebt. Zum einen nimmt die Verständigung auf gemeinsame Ziele sowie mannschaftlich geteilte Überlegungen zur konkreten Verfolgung dieser eine wichtige Rolle ein. Verbunden damit scheint ebenfalls die Anerkennung individueller Leistung sowie der verlässliche Einsatz sportartspezifischer Kompetenzen durch jedes Mitglied bedeutsam zu sein.

> „Dass man (...) sagt ‚das ist unser Ziel, das wollen wir dafür tun' und dass niemand in Frage stellen muss, dass jeder der Personen seinen Aufgaben nachkommt." (P5Tm_164)

Ebenso wird die individuelle Verantwortungsübernahme für die Formulierung von Zielen sowie deren konsequentes Verfolgen als wesentliche Bedingungen für eine progressive Vertrauensgenese empfunden. Die Einhaltung eines gegenseitig respektvollen Umgangs bei der Aushandlung mannschaftsrelevanter Ziele wird dabei explizit hervorgehoben.

> „Dann ergibt sich das und (...) da, die Grundvoraussetzung ist eben (...) dieser Respekt voreinander (...), vor der Person des anderen ja, (...) vor der Arbeit des anderen und (...) dazu gehört dann auch die Verantwortung, dass jede oder jeder aus dem Team auch Ziele formulieren muss, wenn irgendwas nicht immer läuft." (P5Tm_108)

Zum anderen werden die Vorstellungen zur Ausübung der Trainer_innenrolle explizit in den Blick genommen. Ein zentrales Ziel besteht dabei in der sportartspezifischen individuellen Förderung der_des individuellen Athlet_in. Das Erreichen der benannten Ziele wird primär durch Unterstützungsmöglichkeiten anvisiert und als notwendige Bedin-

gung empfunden, die die Entwicklung von Vertrauen insbes. innerhalb der T-A-Beziehung überhaupt erst ermöglicht.

> „Aber ne Idee zu haben, wo es endet, wos hingehen kann, da positiv zu bestärken, ist notwendig." (P9Tm_49)

Entsprechend wird der_dem Trainer_in ein aktiver und zentraler Part innerhalb der intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung aufgrund ihrer_seiner Expertise zugeschrieben und als eine ihrer_seiner wesentlichen Aufgaben empfunden. Dazu zählt ebenfalls der Glaube an die sportartspezifischen Fähigkeiten der individuellen Athlet_innen. Die Darstellung ebenjener Bestrebungen erfolgt vor allem durch eine ehrliche sowie transparente Kommunikation über mögliche kontextbezogene Karriereverläufe. Dabei ist von zentraler Relevanz, Förderoptionen für jede_n Athlet_in antizipieren und entwickeln zu können, die_der Teil der Mannschaft ist und sich entsprechend einbringt. Für Typ III definiert sich darüber primär die Expertise der Trainer_innenrolle, die den zentralen Antezedenten für eine positive Vertrauensgenese darstellt.

> „Also würde ich jetzt unterstellen, ganz wenige Sportler in (.), also Volleyball, Fußball könnte es anders sein, wo Topsportler sich einfach durchsetzen, weil sie von sich aus wollen, also die Trainerfigur kaum ne Rolle spielt (...). Ich glaube aber, also meine Erfahrung ist (...), dass (.) nur dann ne Chance haben, wenn man an sie glaubt, Vertrauen auch in (...) die, (...) wenn man sie darstellt, mit denen spricht und denen mal die Wege aufzeigt, die Hürden aufzeigt, die Länge des Weges aufzeigt, die Härte des Weges aufzeigt (...), den Nutzen aufzeigen kann, ist das nicht gegeben, sondern läuft es irgendwie, ist die Wahrscheinlichkeit, dass man sportlich irgendwo ankommt, nicht gegeben (2) ja dann (...) ist es einfach, dann macht er das oder macht sie das, weil es ihr Spaß macht (...) und es endet dann möglicherweise im mittleren Bereich, wann man damit startet, das ist letztendlich auch nicht so wichtig, wenn wir über ersten Ligen, über Nationalmannschaften reden, aber man kann auch mit ner Sportlerin oder nem Sportler Anfang 20 was machen, wenn man ne Idee hat oder die Bedingung passen." (P9Tm_28)

Dabei wird nicht gänzlich auf den sportartspezifischen Nutzen der_des Einzelnen für die Mannschaft rekurriert, sondern vielmehr das Interesse an der_dem individuellen Athlet_in sowie die Begleitung im Rahmen ihrer_seiner individuellen Persönlichkeitsentwicklung betont. Die Bemühung um eine ganzheitliche Unterstützung und Weiterentwicklung wird ferner ebenfalls als zentraler Bestandteil der professionellen Ausübung der Trainer_innenrolle gesehen.

> „Weil man nur zu einem gewissen Punkt geglaubt hat und so, also deswegen spielt das auch schon ne Rolle, (...) wie (...) das ist auf dem ersten Teil des Weges mitzunehmen, auf dem anderen Teil die aber auch positiv zu bestärken, zu sagen, wenn du das willst, das geht, und (...) das lohnt sich, Leistungssport lohnt sich, auch wenn du nicht Millionär damit wirst (...), da lernst du so viele weiche Faktoren, die du nachher für deinen späteren Lebensweg gebrauchen kannst (...), wenn du alles nebenbei eben auch auf die Reihe kriegst und so das (...) spielt ne total große Rolle." (P9Tm_49)

Die Initiierung eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas liegt folglich primär bei der_dem Trainer_in und kann als ein charakteristisches Merkmal von Typ III angesehen werden.

Typ IV: „hierarchisch-kontrollierend (HK) - unspezifische Auswirkungen bzw. untergeordnete Relevanz und unspezifische negative Auswirkungen bzw. untergeordnete Risiken (unspez./untergeordnet +-) - Fokus: Klarheit bzgl. der sportlichen Ziele und funktionale Verlässlichkeit (Fokus 4)“

Die differenzierten und umfänglichen Charakteristika der ersten beiden beschriebenen zusammengehörigen psychischen Strukturen (Typ I und II) bzgl. des subjektiven Erlebens von kontextspezifischem Vertrauen bilden einen Gegensatz zur vergleichsweise basalen sowie oberflächlichen Auseinandersetzung, die Typ III kennzeichnet. Alle drei identifizierten Strukturen haben jedoch gemein, dass sie das Vorhandensein von Vertrauen als grundsätzlich gewinnbringend für die intramannschaftliche Interaktion bewerten. Die Realisierung eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas und einer progressiven Vertrauensentwicklung werden als erstrebenswert und überaus wichtig erachtet. Ebendiese Übereinstimmung zeigt sich für Typ IV hingegen nicht, vielmehr stellt er einen starken Kontrast zu den anderen psychischen Strukturen dar. So wird Vertrauen insgesamt weniger Bedeutsamkeit zuteil, ebenso ist das Verständnis von Vertrauen ein gänzlich anderes. Während für die Typen I, II und III die komplexitätsreduzierende und sicherheitsgenerierende Funktion von Vertrauen sowie das Vorhandensein von Reziprozität zentrale Relevanz für die Ausgestaltung intramannschaftlicher Interaktionsprozesse besitzen, präferiert Typ IV hingegen kontrollierende Strategien zur Strukturierung kontextspezifischer Beziehungen. Eine vorherrschende vergleichsweise starke Asymmetrie verläuft dabei innerhalb der mannschaftlichen Beziehungsstrukturen zwischen den intramannschaftlichen formalen Rollen der Trainer_innen und Athlet_innen. Vertrauen wird am ehesten dort als relevant konstatiert, wo die vorherrschenden Strukturen anerkannt werden und entsprechend ebendieser agiert wird. Etwaige Erwartungen, die an die Mannschaftsmitglieder gerichtet werden, kennzeichnen sich folglich durch eine primäre Fokussierung von Verhaltensweisen, die zur Aufrechterhaltung ebenjener asymmetrischen Strukturen beitragen. Die Bewertung und folglich auch die Gestaltungsmacht obliegen dabei vor allem der statushöheren formalen Rolle, der_dem Trainer_in. Diese bestimmen folglich die relevanten Bewertungsmerkmale und begreifen sich als per se vertrauensvoll, da sie aufgrund ihrer Expertise zur Weiterentwicklung der Athlet_innen entscheidend beitragen. Athlet_innen werden wiederum als vertrauensvoll wahrgenommen, wenn sie konform der trainerlichen Anweisungen agieren.

> „Ob er jetzt geduzt wird oder gesiezt wird ist in jedem Fall, ich denke in jedem Fall so eine Art ja Vorbildsperson, Respektsperson irgendwo, weil jemand ist da der jemanden was beibringt, das ist ja doch in der, ja in dieser Art eine Aufsichts- und Fürsorgeperson (...), die diese Rolle ist ja nicht (...) wegzudenken, also die hat man als Trainer und ich denke, insofern ist (...) das Vertrauensverhältnis zwischen (...) Trainer, zwischen mir und Spielerinnen, (...) ne etwas andere als der Spielerinnen untereinander.“ (P3Tm_106)

Insgesamt wird eine explizite Unterscheidung zwischen vertrauensrelevanten Merkmalen innerhalb der T-A- und A-A-Beziehungen evident, die durch die asymmetrischen intramannschaftlichen Beziehungsstrukturen zustande kommt. Die daraus resultierenden Abhängigkeiten äußern sich durch sehr unterschiedliche, funktionsabhängige Sichtweisen. So wird auf Trainer_innenseite u.a. davon ausgegangen, dass eine direktive Fürsorge und Aufsicht wesentliche Merkmale darstellen, die es Athlet_innen erleichtern, Ver-

trauen innerhalb der T-A-Beziehung aufzubauen. Aus Athlet_innenperspektive wird hingegen deutlich, dass eine Abhängigkeit von der_dem Trainer_in wahrgenommen wird. Diese_r wird dann als vertrauensvoll empfunden, wenn sie_er um eine Integration aller Mitglieder in das sportspezifische Geschehen bemüht ist. Vertrauen wird dabei u.a. über Einsatzzeiten in Wettkämpfen generiert, ist dabei allerdings gänzlich abhängig von der Gunst der_des Trainer_in. Weiter wird das Vorhandensein von Vertrauen in der T-A-Beziehung aus Athlet_innensicht durchaus als wichtig hervorgehoben, eine progressive Vertrauensgenese ist allerdings mit ungleich verteilten Risiken aufgrund des asymmetrischen Machtverhältnisses zuungunsten der Athlet_innen verbunden. So wird ein vertrauensvolles Agieren der Athlet_innen durch die Trainer_innen eingefordert, es ergeben sich jedoch keine (großen) Spielräume der Sanktionierbarkeit für die Sportler_innen, sollte die_der Trainer_in ein entsprechend vertrauensvolles Agieren nicht wie erhofft würdigen. Nehmen die Athlet_innen dementsprechend ein gewisses Wohlwollen der Trainer_innen wahr, wird dies als vorhandenes Vertrauen innerhalb der jeweiligen T-A-Beziehung bewertet.

> „Ich denk (...) (lacht), also ich hab, ich glaub, das ist ne, dass das sehr wichtig ist, weil das merkt man schon, weil wenn vom Trainer zu einer Person, zu mir jetzt zum Beispiel (...) das ist wichtig, dass er jetzt auch Spielerinnen, die nicht so oft drin sind, bei unwichtigen Spielen reinlässt und jetzt nicht irgendwie jetzt beim letzten Punkt erst, sondern auch zwischendrin." (P4Aw_50)

Vertrauensvorleistungen sind dabei primär von Athlet_innenseite zu erbringen. Entsprechende, als erwartungskonform konnotierte Verhaltensweisen beschränken sich nicht zwangsläufig auf die T-A-Beziehung, sondern können sich ebenfalls im Rahmen des kollektiven Zusammenspiels innerhalb von Trainings- und Wettkampfsituationen äußern. So schreibt auch Typ IV der Zuspielposition eine vertrauensgenerierende Funktion zu, wobei diese gänzlich anders als bei Typ I begriffen wird. Während Typ I insbes. die Bedeutsamkeit der individuell vorhandenen sportartspezifischen Kompetenzen sowie der Leistungsfähigkeit mit Blick auf eine vertrauensvolle A-A-Beziehung fokussiert, ermöglicht es die_der Zuspieler_in aus Sicht von Typ IV überhaupt erst, sich bei der_dem Trainer_in mit der individuellen Leistung zu empfehlen. Dabei sind auch die Zuspieler_innen abhängig von der trainerlichen Bewertung und darauf angewiesen, entsprechend ihrer_seiner Anweisungen zu handeln, um negative Konsequenzen zu vermeiden.

> „Ja ich glaub, das geht von den Zuspielerinnen dann hauptsächlich ab (räuspert sich), wenn die sich dann trauen, den Ball zu spielen oder nicht, das ist dann (...) also man merkt das schon, wenn man dann keinen abbekommt." (P4Aw_54-56)

Inwiefern ein Mannschaftsmitglied als vertrauensvoll erlebt wird, ist primär abhängig von der Definition der_des Trainer_in und gilt folglich als allgemeingültig für die gesamte Mannschaft. Infolgedessen offenbart sich ein überaus differentes Vertrauensverständnis, das eben nicht durch die Aufgabe von Kontrolle charakterisiert wird. Vielmehr fungiert die_der Trainer_in als eine Art „Gatekeeper". Entsprechend sieht sie_er es als ihre_seine Aufgabe an, die Athlet_innen vor negativen Einflüssen von außen zu schützen, ebenso wie darauf zu achten, dass mannschaftliche Interna nicht nach außen dringen. Aus Trainer_innensicht ist das Aufrechterhalten intramannschaftlicher Verschwiegen-

heit wesentlich dafür, ob sie_er individuelle Mannschaftsmitglieder als vertrauensvoll empfindet.

> „Das gilt auch für mich als Trainer, dass ich versuche, die Mannschaft (...) nach außen zu schützen, aber Probleme, die wir haben, im Team besprechen (...) und nicht nach außen gehen, das ist für mich ne ganz (...) wichtige Sache, hat aber auch was mit meiner Vergangenheit zu tun." (P6Tm_186-188)

Der geringe Stellenwert, der Vertrauen insgesamt zuteil wird, resultiert dabei vor allem daraus, dass eine Notwendigkeit aktiver vertrauensvoller Handlungen auf Seiten der_des Trainer_in nicht gesehen wird. Innerhalb der T-A-Beziehung hat sich die_der Athlet_in als ausreichend vertrauensvoll primär hinsichtlich der individuellen sportartspezifischen Fähigkeiten, der Einhaltung von durch die_den Trainer_in gesetzten Vorgaben sowie Verschwiegenheit zu erweisen. Für die A-A-Beziehung werden vertrauensvolle Interaktionen zumindest als prinzipiell mögliche Umgangsweisen angesehen. Diese werden jedoch nicht vorgelebt und auch nicht vorrangig eingefordert. Vertrauenserwartungen sind demnach im hohen Maße unidirektional. Dabei kann es durchaus zur Übernahme von Fürsorgeaufgaben auf Trainer_innenseite kommen. Diese Übernahme ergibt sich aufgrund des Machtgefälles und der ungleich verteilten Expertise. So können etwa Situationen entstehen, in denen existierende individuelle oder auch kollektive Probleme ausschließlich einseitig von Athlet_innenseite an die_den Trainer_in herangetragen werden. Aus Trainer_innensicht werden sie von den Athlet_innen als vertrauensvoll wahrgenommen, weil sie sich ihnen gegenüber als fürsorglich und/oder kompetent präsentieren, da sie als einzige in der Lage sind, das Problem anzugehen.

> „Naja, das merkt man dann insofern, wenn die dann kommen und irgendwelche Probleme mit einem besprechen (...), dann können Sie sicher sein, dass da ein Vertrauensverhältnis besteht." (P6Tm_236-238)

Auch etwaige positive Konsequenzen, die mit dem Vorhandensein von Vertrauen assoziiert werden, gestalten sich im Vergleich zu den anderen Typen überaus different. So resultieren aus Trainer_innenperspektive respektvolle Verhaltensweisen des Athlet_innenkollektivs aus dem Vorhandensein von Vertrauen. Diese äußern sich etwa durch vermehrte Konzentration und Aufmerksamkeit, die der_dem Trainer_in entgegengebracht wird. Allerdings wird auch an dieser Stelle eine Perspektivenabhängigkeit evident: Ebenjene respektvollen Verhaltensweisen ergeben sich aufgrund des existierenden Machtgefälles und nicht etwa basierend auf reziproken Vertrauensinvestitionen.

> „Ja woran sieht man das? (...) ich denke, dass (...) irgendwie man spürt, dass man, spürt obs, (...) ja doch obs angenommen wird, wenn man (...), wenn ich zum Beginn des Trainings spreche (...). All das, was (...) wollen wir machen, dass da auch (...), die das Feedback, der Augenkontakt da ist jetzt zu mir (...) und dass da nicht irgendwie andere Dinge gemacht werden (...) mit der Mitspielerin unterhalten wird oder Nebensächlichkeiten jetzt so mit Nebensächlichkeiten, die wo jetzt irgendwie wichtiger sind, jetzt so in Auszeiten zum Beispiel, wenn man so über dies und jenes, was wollen wir so machen, warum läuft das gut warum läufts nicht so gut, was müssen wir ändern (...), dass man auch die Aufmerksamkeit (...), ja dass man der Meinung ist, die Aufmerksamkeit ist bei mir in dem Moment ja." (P3Tm_78-80)

Dabei wird Vertrauen durchaus als relevant für sportlichen Erfolg und die Akzeptanz mannschaftlicher Ziele beschrieben. Allerdings obliegen sowohl die Formulierung als auch die Bewertung ebenjener Ziele wiederum vor allem der_dem Trainer_in. Folglich

besteht ein vermehrtes Risiko, dass individuelle Anstrengungen und Leistungen perspektivenabhängig mitunter sehr unterschiedlich bewertet werden.

> „Joa ja (...), wenn (...), also wenn (...) natürlich, wenn das Gros eines Teams oder wenn alle im Team (...) Vertrauen zueinander oder Vertrauen in das haben, was (...) was wir machen möchten und da daran glauben (...), dann denk ich schon, dass sich das (...) in sportliche Leistung auch mit umsetzt, ja also (...), da müssen dann die sportlichen Ziele auch so entsprechend angesetzt werden, dass sie erreichbar bleiben, also realistisch sind, dass sie einem nicht in den Schoß fallen." (P3Tm_152-154)

Auf Athlet_innenseite wird vorhandenes Vertrauen mit positiver Stimmung innerhalb der Mannschaft vorrangig in den A-A-Beziehungen assoziiert. Die Sportler_innen fühlen sich entspannter und gelöster, Vertrauen wird somit als Abstinenz eines konfliktreichen Klimas empfunden. Die Gestaltung des Klimas ist allerdings wiederum im hohen Maße abhängig von der_dem Trainer_in. Insgesamt zeigt sich dabei – ähnlich wie bei Typ III – eine vergleichsweise undifferenzierte Benennung positiver Folgen und Wirkweisen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens.

> „Man geht einfach positiv ins Spiel und man hat Stimmung und lacht und ja also, es ist gute Laune einfach vorhanden." (P4Aw_72)

Vorhandenes Vertrauen äußert sich innerhalb der A-A-Beziehung ferner durch vermehrte gegenseitige Unterstützung und Motivation in Trainings- und Wettkampfsituationen, ähnlich wie bei den anderen Typen. Im Gegensatz zu den Typen I, II und III ist jedoch davon auszugehen, dass ebenjene positiven Auswirkungen als notwendige Kompensation aus Athlet_innensicht für das geringe Ausmaß an Vertrauen innerhalb der T-A-Beziehung fungieren. So lässt sich annehmen, dass das ungleich verteilte Risiko, das mit der Investition von Vertrauen innerhalb der T-A-Beziehungen stärker von den Sportler_innen getragen wird, bis zu einem gewissen Grad von ebenjenen vertrauensvollen symmetrische(re)n Beziehungen aufgefangen wird. Positive Konsequenzen können dabei ebenfalls aufgabenbezogen wie auch kontextunabhängig sein. Allerdings fehlt es an einer expliziten Auseinandersetzung auf Athlet_innenseite bzgl. der vorherrschenden Wechselwirkungen einer progressiven Vertrauensentwicklung, vergleichbar mit Typ III.

> „Jetzt direkt bei einem Ball zum Beispiel einfach so, ‚komm den schlägst du jetzt rein' und dann hats halt auch geklappt, ob und davor hatte ich halt auch schon mehrere Versuche und wir haben dann halt miteinander geredet und sie hat mich motiviert und mir vertraut sozusagen und dann hats auch funktioniert." (P4Aw_106)

Die unterschiedlichen Perspektiven von Trainer_innen und Athlet_innen werden ebenfalls an folgendem Beispiel deutlich:

> „Deswegen denke ich eher, (...) dass dieses Vertrauen sich grundsätzlich auf das bezieht, was man tut (...). Ja das heißt, die kommen ins Training, die sind pünktlich da, die machen 100% mit, und jeder kann sich auf den anderen verlassen, was das anbelangt, aber mehr muss nicht sein." (P6Tm_268-270)

Während die Wichtigkeit von Vertrauen für die intramannschaftlichen Interaktionen insbes. seitens der Athlet_innen zuvor verdeutlicht wird, konterkariert die Trainer_innenperspektive ebenjenes Empfinden durch Relativierung. Vertrauen wird dabei gänzlich auf individuell verlässliches Verhalten reduziert und damit wiederum mit dem Befolgen von Anweisungen bzw. Regeln gleichgesetzt. Darüber hinaus besteht aus Trai-

ner_innensicht durchaus die Möglichkeit, dass es zu einem „Zuviel" an Vertrauen kommen kann. Erwünschte Auswirkungen von Vertrauen werden damit vorrangig mit der verlässlichen Ausführung best. Regeln durch die Athlet_innen assoziiert. Dies stellt eine Besonderheit des Typs IV dar, was ebenfalls den subjektiv empfundenen geringeren Wert von Vertrauen verdeutlicht. Gleichzeitig wird alternativen Strategien zur Strukturierung kontextspezifischer Beziehungen eine größere Bedeutung beigemessen.

Im Einklang damit finden sich insgesamt nur wenig explizite Aussagen zu negativen Konsequenzen, die mit dem Fehlen von Vertrauen einhergehen können. Dies verwundert insofern wenig, dass die Gestaltung des intramannschaftlichen Klimas nicht primär durch die Herstellung von Vertrauen angestrebt wird. Allerdings finden sich auch an dieser Stelle deutliche perspektivenabhängige Unterschiede. So wird fehlendes Vertrauen aus der Sicht der Trainer_innen vor allem in Form von verringerter sportartspezifischer Performanz und Leistungsfähigkeit der Athlet_innen benannt. Die Besonderheit ist darin zu sehen, dass Vertrauen dabei einzig und allein auf den unbedingten Willen des Befolgens trainerlicher Anweisungen bezogen wird. Folglich wird ein Mangel an Vertrauen mit als blockierend empfundenen Verhaltensweisen gleichgesetzt. Die Abstinenz des eingeforderten bzw. vorausgesetzten Gehorsams wird folglich als sportartspezifische Stagnation oder Rückschritt der_des individuellen Sportler_in wahrgenommen; im Rahmen dieser Argumentationslogik stellen verringerte Wettkampfpartizipationsmöglichkeiten wahrscheinliche negative Konsequenzen für die Athlet_innen dar.

> „Hast du (...) in gewisse Maßnahmen kein Vertrauen, dann fängst du an, dich zu blockieren und die Sache ist blockiert, in dem Moment, wo du anfängst etwas zu blockieren (...), kann es sein, dass (...) du dich in einem Stillstand befindest oder sogar Rückschritte machst, deswegen ist eben, deswegen ist Vertrauen ganz wichtig." (P6Tm_214)

Somit ist davon auszugehen, dass negative Auswirkungen einer negativen Vertrauensbeziehung vor allem auf Athlet_innenseite zu Buche schlagen. Da eine Investition von Vertrauen auf Trainer_innenseite eher unwahrscheinlich ist, wird diese_r auch die Entwicklung eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas sehr wahrscheinlich nicht anvisieren. Demnach ist davon auszugehen, dass innerhalb von Mannschaften, deren Trainer_in dem Typ IV zuzuordnen ist, ein genereller Mangel an Erfahrungen besteht, welche Auswirkungen mit vorhandenem und fehlendem Vertrauen einhergehen (können). Entsprechend rekurriert die Athlet_innenperspektive bzgl. möglicher negativer Konsequenzen fehlenden Vertrauens ausschließlich auf eine negative Stimmung vorrangig innerhalb von A-A-Beziehungen – und bleibt dabei zusätzlich sehr unspezifisch.

> „Ich find, das macht dann schlechte Stimmung aus so ja." (P4Aw_60)

Entsprechend lassen sich die explizierten Antezedenzien einer progressiven Vertrauensgenese auch wesentlich geringer als bei den anderen Typen aus. Diese werden ausschließlich aus Sicht der Trainer_innen formuliert und rekurrieren auf Verlässlichkeit im Sinne einer folgsamen Ausführung best. Anweisungen und der Grundtechniken innerhalb des mannschaftlichen Zusammenspiels sowie auf eine eindeutige Zielsetzung.

> „Volleyball, (...) in der Volleyballsportart ist man, ist jede Spielerin auf eine andere (...) drauf angewiesen und das bedeutet natürlich auch, dass man gewissen Vertrauens, hohes unterei-

nander haben muss, weil (...) dort wirklich jeder für jeden, (...) ja das zustande kommen muss.“ (P3Tm_2)

Vertrauen wird somit aus Trainer_innensicht über Leistungsfähigkeit und erfolgreiches mannschaftliches Interagieren in Wettkampfsituationen erreicht. Anders als bei den zuvor vorgestellten als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen wird der Abruf einer best. Leistung von den Trainer_innen als notwendige Vorbedingung vorausgesetzt, um den Athlet_innen auch in Zukunft das entgegenbringen zu können, dass sie als Vertrauen definieren. Auch an dieser Stelle wird die Umkehrung evident, nach der aus Trainer_innensicht zunächst die Athlet_innen unter Beweis stellen müssen, dass mensch ihnen vertrauen kann.

Eine eindeutige Zielformulierung wird als weitere zentrale Vorbedingung zur Herstellung von Vertrauen definiert. Diese wird von Trainer_innenseite vorgegeben und unterliegt folglich ihrer_seiner Verantwortung. Das Ziel gibt indes vor, welcher Aufwand individuell und kollektiv zu erbringen ist, damit Athlet_innen als vertrauensvoll bewertet werden und ihnen die Möglichkeit zur Wettkampfpartizipation gegeben wird. Ist eine solche Formulierung erfolgt, wurde aus Trainer_innensicht die notwendige Voraussetzung geschaffen, sodass die Athlet_innen gemäß dieser Logik vertrauen und ebenso selbst durch das Verfolgen der benannten Ziele vertrauensvoll agieren können.

„Schlecht formuliert das Ziel und damit das Vertrauen dann natürlich auch vielleicht auch etwas gestört.“ (P3Tm_162)

„Ja das eine ist, dass wir an einem Spezialgymnasium für Sport jetzt hier in X (...), das sind halt die die die sportlichen Ziele wichtig, zum einen, was will man als Team (...) erreichen (...) und beziehungsweise jetzt als als (...) Bundesland.“ (P3Tm_136)

Etwaige Bestrebungen zur Herstellung eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas sind somit insgesamt deutlich geringer ausgeprägt und für diesen Typ subjektiv nicht von hervorgehobener Bedeutung. Dies äußert sich zum einen durch eine rudimentäre Darstellung potenzieller Vertrauensmerkmale sowie Einflussfaktoren auf die Vertrauensgenese. Andererseits wird durch die primäre Adressierung der Athlet_innen ein spezifisches Merkmal dieses Typs evident.

Insgesamt verfügt Typ IV über ein sehr geringes Vertrauensverständnis, das große funktionsabhängige Unterschiede aufweist und sich zudem nicht mit der theoretischen Fundierung des Konstrukts „Vertrauen“ gemäß differentieller Vertrauens- und Misstrauenstheorie in Einklang bringen lässt (Schweer, 1996b, 2014b).

3.1.4 Schritt 4: Charakterisierung der gebildeten Typen

Basierend auf den Ausführungen des vorherigen Kapitels erfolgt eine verdichtete Definition sowie Charakterisierung der vier als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen anhand des Merkmalsraums „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“.

Die Professionell-Aufgabenfokussierten (Typ I)

Die Gruppe der Professionell-Aufgabenfokussierten ist durch eine primäre Konzentration auf aufgabenbezogene Vertrauensmerkmale charakterisiert. Die Beziehungskomponente wird hingegen als wenig bis nicht relevant im Rahmen der kontextspezifischen intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung empfunden. Die Vertreter_innen achten dementsprechend auf eine weitest gehende Trennung zwischen dem sportlichen und privaten Bereich. Der sportliche Kontext wird dabei als Arbeitsfeld wahrgenommen; die Gruppe weist demgemäß einen vergleichsweise hohen Grad an Professionalisierung auf.

Für die intramannschaftliche Vertrauensgenese werden sportartspezifische Kompetenzen sowie diesbezügliche Erfahrungen in Trainings- und Wettkampfsituationen als zentral empfunden. Die Anerkennung und das Zugeständnis des individuellen sportartspezifischen Könnens fungieren als Voraussetzungen für eine progressive Vertrauensentwicklung zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern. Vertrauen entsteht oder bleibt dann bestehen, wenn zugewiesene rollenabhängige Aufgaben gemäß den intramannschaftlichen Erwartungen erfüllt bzw. übertroffen werden. Von jedem Mannschaftsmitglied wird dabei ein gewisses Maß an Eigenverantwortung hinsichtlich der sportartspezifischen Aufgabenerfüllung erwartet, andererseits aber auch zugestanden; dies erfolgt gleichermaßen von Trainer_innen- und Athlet_innenseite. Die Übernahme dieser Verantwortung ist insofern vertrauensrelevant, dass eine gegenseitige Unterstützung nur basierend auf der Überzeugung individuell vorhandener sportartspezifischer Fähigkeiten erfolgen kann. Der Wille sowie das notwendige „Können" stellen folglich die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Interagieren in Wettkampfsituationen dar, das positiv durch das Vorhandensein intramannschaftlichen Vertrauens beeinflusst wird. Besteht eine intramannschaftliche Überzeugung dahingehend, dass ein Mitglied generell über ausreichende sportartspezifische Fähigkeiten verfügt, temporär jedoch nicht in der Lage ist, diese (im vollen Umfang) abzurufen, werden kompensierende Verhaltensweisen innerhalb der Mannschaft wahrscheinlich. Der Ausgleich momentaner Schwächephasen basiert dabei auf der geteilten Überzeugung, dass sportartspezifische Unterstützung innerhalb der Mannschaft reziprok erfolgt und dadurch die Leistungsfähigkeit der Mannschaft erhalten bleibt. Für die Gruppe der Professionell-Aufgabenfokussierten ist deshalb wesentlich, dass sie über Kenntnisse zu den sportartspezifischen Fähigkeiten sowie vergangenen Wettkampfleistungen jedes Mitglieds verfügt. Ferner muss ein best. Grad an Konstanz und Verlässlichkeit bzgl. der Leistungserbringung jedes individuellen Mitglieds bestehen, um vertrauensvolle bzw. -bestätigende Erfahrungen innerhalb des mannschaftlichen Systems generieren zu können.

Die Bereitschaft zum Einsatz individueller kontextspezifischer Fähigkeiten und Erfahrungen erfordert eine intramannschaftlich geteilte Perspektive sowie offene Kommunikation. Diese umfasst kontextspezifische Informationen auf individueller sowie kollektiver Ebene und ermöglicht eine Verständigung über aufgabenbezogene Mannschaftsaspekte. Dadurch wird eine optimierte sportartspezifische Interaktion der Mitglieder ermöglicht und von den Professionell-Aufgabenfokussierten als zentrale Voraussetzung für eine Vertrauensinvestition empfunden. Insbes. die Einigung auf eine gemeinsame sportliche Zielsetzung ist dabei wesentlich.

Im Rahmen der Vertrauensentwicklungsprozesse wird der Zuspielposition zentrale Vertrauensrelevanz zugeschrieben, die aufgrund ihrer spielgestalterischen Funktion die Rolle eines „Vertrauensgenerators“ innehat. Die_der Zuspieler_in verfügt folglich über große Handlungsmacht und ermöglicht resp. minimiert Partizipationsmöglichkeiten innerhalb von Trainings- und Wettkampfsituationen. Ebenjenes zuspielerische Agieren schafft den Referenzrahmen, der zum Abgleich der vertrauensrelevanten Erwartungen mit dem gezeigten Wettkampfverhalten der individuellen Mannschaftsmitglieder herangezogen wird.

Das Vorhandensein von Vertrauen sieht die Gruppe als den zentralen leistungs- und folglich erfolgsfördernden Faktor. Auf individueller Ebene äußert sich dies in einer Zunahme subjektiv erlebter Selbstwirksamkeit bzgl. der sportartspezifischen Fähigkeiten, auf kollektiver Ebene durch ein optimiertes mannschaftliches Zusammenspiel vorrangig in Wettkampfsituationen. Besteht ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft, bewirkt dies somit eine Steigerung des subjektiven Sicherheitsempfinden in der kollektiven, aufgabenfokussierten Interaktion, wodurch es wiederum zu einer höheren Wettkampfqualität sowie Erfolgswahrscheinlichkeit kommt.

Eine retrogressive Vertrauensentwicklung bewirkt hingegen die Minimierung der aufgabenbezogenen Partizipationsmöglichkeiten. Da die Genese vertrauensvoller intramannschaftlicher Beziehungen primär auf Verhaltensweisen rekurriert, die auf das Vorhandensein sportartspezifischer Kompetenzen und Erfahrungen schließen lassen, mündet ein Fehlen dieser sehr wahrscheinlich in exkludierenden Handlungen. Interaktionen mit denjenigen Mannschaftsmitgliedern, die ihrem zugeschriebenen Leistungspotenzial nicht gerecht werden, erfolgen demnach seltener; ebenso verringert sich die Einbindung leistungsschwächerer Mitglieder innerhalb von Trainings- und Wettkampfsituationen.

Die Gemeinschaftlich-Kollektiven (Typ II)

Die Gruppe der Gemeinschaftlich-Kollektiven zeichnet sich durch die Verknüpfung aufgabenbezogener sowie kontextunspezifischer Aspekte aus, denen im Rahmen der intramannschaftlichen Vertrauensgenese gleichermaßen Bedeutung zugewiesen wird. Insgesamt wird Vertrauen als höchst relevant für das intramannschaftliche Klima empfunden, das sowohl auf Leistungs- als auch sozialen Aspekten basiert. Eine Trennung zwischen der Aufgaben- und der Beziehungskomponente, wie sie bei der Gruppe der Professionell-Aufgabenfokussierten zu finden ist, wird folglich als nicht möglich erachtet.

Ebenjene Verknüpfung findet sich für den Typ II über alle Vergleichsdimensionen. So umfassen die als relevant erlebten kontextspezifischen Vertrauenserwartungen sowohl aufgabenbezogene als auch relationale Aspekte. Folglich werden neben den eigentlichen sportartspezifischen Fähigkeiten ebenfalls unterstützende, kooperative, motivierende und kompensierende Verhaltensweisen als vertrauensgenerierend angesehen. Diese manifestieren sich in intramannschaftlichen Interaktionen innerhalb von Trainings- und Wettkampfsituationen, ereignen sich darüber hinaus aber auch außerhalb des sportlichen Geschehens zwischen den Mannschaftsmitgliedern. Dabei wird der intramann-

schaftliche Umgang zwischen den Mitgliedern als zentrale Komponente begriffen, an der sich die Erwartungen im Rahmen der impliziten Vertrauenstheorien ausrichten.

Charakteristisch für die Gruppe ist ebenfalls eine geteilte Überzeugung dahingehend, den Dienst an der Mannschaft als Handlungsprämisse zu begreifen. Entsprechend wird davon ausgegangen und folglich auch erwartet, dass jedes Mitglied bestrebt ist, die eigenen sportartspezifischen Fähigkeiten bestmöglich zugunsten mannschaftlicher Belange einzubringen. Auch nach nicht erfolgreichen Spielaktionen wird deshalb versucht, erneut die Chance auf Wettkampfpartizipation zu ermöglichen und Schuldzuweisungen zu vermeiden. Vertrauensvolle Beziehungen innerhalb der Gruppe werden auch dann sehr wahrscheinlich aufrechterhalten, wenn trotz ausbleibenden Erfolgs individuelle Bemühungen durch entsprechend konnotierte Handlungen für die Mannschaftsmitglieder wahrnehmbar sind. Die aufgabenbezogene Komponente wird somit insbes. auf der kollektiven Ebene als zentral vertrauensrelevant empfunden und geht mit der Entstehung von Gemeinschaft einher, die auf reziproke Interaktionen auf und neben dem Feld angewiesen ist. Interpersonales Vertrauen wird entsprechend immer auch an das kollektive Vertrauen innerhalb des mannschaftlichen Systems gekoppelt und äußert sich für die Vertreter_innen nicht primär in Form einer professionellen Beziehung, sondern vielmehr in der Zunahme freundschaftlicher bzw. familienähnlicher Umgangsformen. Ein zentrales Interesse der Gruppe besteht folglich darin, symmetrische Vertrauensbeziehungen innerhalb der Mannschaft herzustellen.

Für den Aufbau resp. Erhalt eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas sind für die Gruppe primär gemeinschaftsförderliche Antezedenzien von zentraler Relevanz. Dazu zählt das Interesse an der Persönlichkeit der jeweiligen Mannschaftsmitglieder, die deutlich über die aufgabenbezogene Komponente hinausgeht. Das Kennenlernen erfolgt innerhalb gemeinsam erlebter Situationen und führt folglich zur Generierung geteilter Erfahrungen und Kenntnisse sowie Wissen über die individuellen Bedürfnisse. Zentral ist dabei die Verlässlichkeit, mit der die individuellen Mitglieder agieren. Diese umfasst neben der sportartspezifischen Performanz ebenfalls den Grad an Authentizität bezogen auf die individuellen Handlungsweisen, wobei der_dem Trainer_in an dieser Stelle eine Schlüsselrolle zugewiesen wird. Entsprechend wird ein best. Maß an Kompatibilität zwischen den individuellen Bedürfnissen sowie an Sympathie innerhalb des mannschaftlichen Kollektivs als relevante Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung empfunden. Als weitere wesentliche Bedingungen werden eine offene Kommunikation und gerechte, solidarische sowie unterstützende Handlungsweisen erlebt.

Vertrauen erfüllt für die Gemeinschaftlich-Kollektiven den „Zweck“ vermehrter Bindung und wird als notwendige Voraussetzung für die Entstehung eines mannschaftlichen Kollektivs empfunden. Im Rahmen eines solchen Kollektivierungsprozesses werden die individuellen Interessen zunehmend der gemeinschaftlichen Zielsetzung untergeordnet. Als positive Auswirkungen vorhandenen Vertrauens werden vor allem eine vermehrte intramannschaftliche Geschlossenheit sowie eine kollektive Leistungszunahme evident.

Eine retrogressive Vertrauensentwicklung wird hingegen als Gefährdung des mannschaftlichen Kollektivs empfunden und manifestiert sich in einem zunehmenden Auseinanderdriften einzelner Mannschaftsteile. Dies wird durch vermehrt als zweifelnd, überreagierend und überzogen kritisch wahrgenommene Verhaltensweisen, einer Abnahme der Motivation und einer verringerten Identifikation mit dem mannschaftlichen System sichtbar. Daran anknüpfende Konsequenzen werden vor allem in einer geringeren Mannschaftsleistung gesehen, die sich auf individueller Ebene in einer nicht mehr optimalen Aufgabenerfüllung und auf kollektiver Ebene in einem fehlerbehafteten Zusammenspiel manifestiert.

Die Undifferenzierten (Typ III)

Die Gruppe der Undifferenzierten ist durch ein insgesamt basales und nur in Ansätzen vorhandenes kontextspezifisches Verständnis von Vertrauen und diesbezüglicher Interaktionsprozesse gekennzeichnet. Dies wird insbes. im Rahmen der mangelnden Darstellungsfähigkeit zentraler Merkmale sowie Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens evident. Am ehesten können als relevant erlebte Erwartungen benannt werden, die vor allem das Vorhandensein von Offenheit, sportartspezifischer Fähigkeiten und eines ausgeprägten Reflexionsbewusstseins auf Trainer_innenseite als vertrauensrelevant betonen. Eine differenzierte Erläuterung des Zusammenwirkens kontextspezifischer Vertrauenserwartungen ist jedoch nicht möglich; ebenso können nur wenige als vertrauensvoll oder -fördernd empfundene Verhaltensweisen konkretisiert werden.

Die wenigen, explizierten positiven Auswirkungen einer progressiven Vertrauensgenese betonen einerseits vor allem die Entstehung resp. den Ausbau von Kommunikationsstrukturen, die eine intramannschaftliche Offenheit und Ehrlichkeit aller Mannschaftsmitglieder begünstigen. Damit werden ebenfalls vermehrt wertschätzende Verhaltensweisen, gerade auch in kritischen Wettkampfphasen, assoziiert. Andererseits wird zudem ein positiver Einfluss auf die Kreativität in sportbezogenen Belangen wahrgenommen, die wiederum zu vermehrter Zufriedenheit sowie individueller Leistungssteigerung beiträgt. Weitere positive Konsequenzen sowie deren Wirkweisen im Rahmen der dynamischen Entwicklungsprozesse eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas können hingegen nicht benannt oder gar erläutert werden. Weiter rekurrieren benannte negative Auswirkungen einer retrogressiven Vertrauensentwicklung einzig auf eine Hemmung zielführender intramannschaftlicher Arbeitsprozesse, die mit hoher Wahrscheinlichkeit die Ausgrenzung best. Personen zur Folge haben. Im Rahmen dessen wird ein subjektiv erlebter Mangel an Vertrauen mit einem vermehrten Belastungs- und Stressempfinden auf individueller sowie geringem Zusammenhalt auf kollektiver Ebene assoziiert. Beide Konsequenzen stellen dabei wahrscheinliche Ursachen für das erhöhte Drop Out-Risiko einzelner Mannschaftsmitglieder dar. Insgesamt wird vorhandenes Vertrauen mit einem guten Funktionieren intramannschaftlicher Prozesse gleichgesetzt, während fehlendem Vertrauen gegenteilige Auswirkungen zugeschrieben werden.

Als bedeutsam wahrgenommene Vertrauensantezedenzien einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung werden gemeinsame Zielvereinbarungen so-

wie deren eigenverantwortliche Verfolgung empfunden. Eine intramannschaftliche Abstinenz kontrollierender Handlungsweisen wird dabei als wichtig bewertet. Zudem wird die trainerliche Fähigkeit zur Förderung einer ganzheitlichen Weiterentwicklung der_des Athlet_in als zentral für eine progressive Vertrauensgenese erlebt.

Insgesamt diskutiert die Gruppe Vertrauen nahezu ausschließlich in Bezug auf die T-A-Beziehung, im Zuge dessen eine asymmetrische Verteilung sportartspezifischer Expertise angenommen wird. Die_der Trainer_in wird infolgedessen als vertrauensgenerierende Person und zentrale Unterstützungsinstanz erlebt, was vermehrt Gefühle der Dankbarkeit auf Athlet_innenseite hervorruft. Insgesamt lässt sich ein nur rudimentär ausgeprägtes explizites Verständnis von Vertrauen und insbes. diesbezüglicher Zusammenhänge ausmachen.

Es ist davon auszugehen, dass sich die Undifferenzierten bislang nicht dezidiert mit der Relevanz von Vertrauen innerhalb des spezifischen Kontexts des Volleyballsports auseinandergesetzt haben. Entsprechend verfügen sie mit hoher Wahrscheinlichkeit über kein differenziertes Verständnis intramannschaftlicher Vertrauensprozesse sowie mannschaftsspezifischer vertrauensrelevanter Wechselwirkungen. Eine aktive Ablehnung gegenüber Vertrauen und seiner Funktionalität besteht indes nicht. Eine dezidierte Förderung von Vertrauen bleibt bislang allerdings ebenfalls aus.

Die Asymmetrisch-Kontrollierenden (Typ IV)

Die Gruppe der Asymmetrisch-Kontrollierenden kennzeichnet sich schließlich dadurch, dass Vertrauen in erster Linie von Trainer_innenseite als wenig bis nicht relevant für die intramannschaftlichen Interaktionsprozesse bewertet wird. Diese Besonderheit grenzt den Typ IV von allen anderen als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen ab. Die Funktionalität einer Mannschaft wird dabei nicht über die Förderung vertrauensvoller intramannschaftlicher Beziehungen, sondern vielmehr durch den Aufbau bzw. die Aufrechterhaltung einer starken Hierarchie hergestellt. Die T-A-Beziehungen kennzeichnen sich entsprechend durch ein hohes Machtgefälle, in denen der_dem Trainer_in alleinige Gestaltungsmacht zukommt. Damit einhergehend werden vermehrt kontrollierende Handlungsweisen evident. Ebenso kommt es zu einer weitaus stärkeren Separierung der formalen Rollen „Trainer_in“ und „Athlet_in“ als bei den anderen Typen.

Insgesamt weist die Gruppe ein undifferenziertes Verständnis von Vertrauen auf, das wahrscheinlich in einem Mangel an dezidierter Auseinandersetzung begründet liegt. Anders als in der Gruppe der Undifferenzierten ist dies jedoch primär von Trainer_innenseite gewollt, da vorhandenes Vertrauen nicht als Mehrwert resp. Notwendigkeit funktionierender intramannschaftlicher Interaktionen empfunden wird. Dies ist insofern problematisch, dass vertrauensrelevante Prozesse innerhalb einer Mannschaft höchstwahrscheinlich nicht thematisiert, geschweige denn verhandelt werden (können). Das subjektive Erleben sowie ebenjene Bewertung von Vertrauen und damit verbundene Entwicklungsprozesse verlaufen dabei abhängig von der formalen Rolle des individuellen Mannschaftsmitglieds sehr unterschiedlich. Folglich ergeben sich im Vergleich zu den anderen Typen aufgrund der starken Hierarchisierung und des damit einherge-

henden Machtgefälles zwei sehr differente Perspektiven. Diese bergen das Risiko eines erhöhten intramannschaftlichen Konfliktpotenzials insofern, dass individuelle vertrauensrelevante Bedarfe nicht thematisiert und folglich nicht erfüllt werden (können).

Vertrauen wird innerhalb der Gruppe überhaupt nur dann als relevant erachtet, wenn seitens der Trainer_innen die Akzeptanz der asymmetrischen Rollenverteilung eingefordert wird. Während die Athlet_innen auf das Vertrauen der_des Trainer_in angewiesen sind, um am Wettkampfgeschehen partizipieren zu können, fordern Trainer_innen den Nachweis ein, dass die Athlet_innen entsprechend der trainerlichen Definition vertrauensvoll agieren. Die_der Trainer_in inszeniert sich dabei als relevante_r Vertrauensgeber_in mit alleiniger intramannschaftlicher Bewertungsmacht. Trainerliches Vertrauen zeigt sich aus Athlet_innenperspektive durch wohlwollendes und fürsorgliches Verhalten, während die Athlet_innen aus Trainer_innensicht als vertrauensvoll bewertet werden, wenn sie sich verlässlich, gehorsam und verschwiegen veerhalten. Auf trainerlicher Seite zeigt sich dabei die Tendenz, Athlet_innenvertrauen mit Selbstvertrauen in die individuellen Leistungsfähigkeiten gleichzusetzen. Der reziproke Beziehungsaspekt wird dabei gänzlich ignoriert. Athlet_innen nehmen die_den Trainer_in als mitunter strenge Respektsperson sowie als Vorbild wahr, die_der sich durch klare Ansagen sowie ein hohes Maß an Kompetenz auszeichnet. Sowohl die zugeschriebene Kompetenz als auch die formulierten Anweisungen werden dabei nicht in Frage gestellt. Ebenjener gehorsame Respekt gegenüber ihrer Person wird von den Trainer_innen aktiv eingefordert. Im Gegensatz dazu werden vertrauensvolle Beziehungen zwischen Athlet_innen durchaus als möglich erachtet. Eine diesbezügliche Relevanz für das intramannschaftliche Klima oder gar Bestrebungen zur Förderung von Vertrauen werden seitens der Trainer_innen jedoch nicht gesehen.

Auswirkungen vorhandenen Vertrauens werden aus Trainer_innensicht am ehesten noch mit der verlässlichen Verfolgung der von ihnen vorgegebenen Ziele sowie der verlässlichen Ausführung von Anweisungen assoziiert. Dabei wird durchaus eine Verknüpfung zwischen Vertrauen und der Leistungskomponente wahrgenommen. Insgesamt erfährt ein positives intramannschaftliches Vertrauensklima jedoch auch an dieser Stelle keine wesentliche Bedeutsamkeit. Auf Sportler_innenseite wirkt sich vorhandenes Vertrauen in Form von gesteigerter Stimmung und einem konfliktarmen Klima primär innerhalb der A-A-Beziehungen aus. Ebenjene Auswirkungen sind jedoch stets abhängig vom Agieren der_des Trainer_in.

Aufgrund der geringen subjektiv empfundenen Relevanz von Vertrauen seitens der Trainer_innen werden negative Konsequenzen als Folge einer retrogressiven Vertrauensentwicklung wenig bis gar nicht thematisiert. Dies wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass es aus Trainer_innensicht durchaus ein „Zuviel“ an Vertrauen geben kann, was wiederum eine mögliche Erklärung für die Präferenz kontrollierender Verhaltensweisen darstellt. Auf Athlet_innenseite wird schlechte Stimmung als negative Auswirkung mangelnden Vertrauens empfunden, Trainer_innen sehen vorrangig eine nicht zufriedenstellende sportartspezifische Performanz und Zielverfolgung als negative Konsequenzen. Diese subjektive Bewertung basiert wiederum einzig auf einem geringen individuellen sportartspezifischen Selbstvertrauen. Der Erfolg einer Mannschaft ist aus Trai-

ner_innensicht sodann auch viel stärker abhängig von realistischer Zielformulierung, Kontrolle und Anerkennung der Autorität als von einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensgenese. Die Förderung intramannschaftlichen Vertrauens wird auf dieser Grundlage folglich als überflüssig empfunden.

Für die Asymmetrisch-Kontrollierenden lässt sich zusammenfassend festhalten, dass sich z. T. durchaus Ähnlichkeiten zur Gruppe der Undifferenzierten ausmachen lassen. Diese betreffen vorrangig die Auswirkungen vorhandenen und fehlenden Vertrauens. Dabei sind die zugrundeliegenden, ursächlichen Zusammenhänge allerdings gänzlich different. Während Typ IV aufgrund der geringen Relevanzzuschreibung keine Notwendigkeit einer differenzierten Auseinandersetzung sieht, charakterisiert sich Typ III vielmehr durch den Mangel an Erfahrungen sowie einer reflexiven Auseinandersetzung mit dem Konstrukt „Vertrauen“. Die Gruppe der Asymmetrisch-Kontrollierenden nutzt folglich gänzlich andere Strategien zur Herstellung von Funktionalität kontextspezifischer Interaktionsprozesse.

Resümee

1. Hauptziel: Identifikation systematischer Zusammenhänge kontextspezifischen Vertrauens

Die dargestellten Befunde bilden die als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen ab, die auf den subjektiv als relevant erlebten kontextspezifischen Vertrauensmerkmalen des ermittelten Merkmalsraum „relevante kontextspezifische Vertrauenserwartungen – wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen und fehlendes Vertrauens – wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“ beruhen. Ebenjene Resultate beinhalten sowohl systematische Gemeinsamkeiten als auch zentrale Unterschiede kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften. Deren Ausprägungen manifestieren sich in den dargestellten empirisch begründeten Typen. Über alle identifizierten Merkmale hinweg wird dabei offenbar, dass entweder eine Fokussierung auf die sportbezogene Komponente besteht oder aber der Beziehungsebene eine mindestens ebenbürtige Rolle im Rahmen der kontextspezifischen Vertrauensgenese zugewiesen wird, wie dies bei den ersten beiden zusammengehörigen psychischen Strukturen (Typ I, „Die Professionell-Aufgabenfokussierten“ und Typ II, „Die Gemeinschaftlich-Kollektiven“) der Fall ist. Die etwaige Fokussierung äußert sich in einem jeweils umfassenden Verständnis von subjektiv als notwendig wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung sowie Auswirkungen vorhandenen bzw. fehlenden Vertrauens, die expliziert werden können. Darüber hinaus lässt sich eine Gruppe von Akteur_innen identifizieren, die über ein lediglich rudimentäres kontextspezifisches Vertrauensverständnis verfügen. Diese finden sich unter der dritten psychischen Struktur (Typ III, „Die Undifferenzierten“) subsumiert. Neben ebenjenen Ausprägungsunterschieden wird vor allem auch eine übergeordnete Unterscheidung bzgl. der generellen Relevanz von Vertrauen evident. Während die wesentliche Gemeinsamkeit der Typen I, II und III darin besteht, dass sie von der Bedeutsamkeit kontextspezifischen Vertrauens im Rahmen intramannschaftlicher Prozesse überzeugt sind (die sich intergruppal in Stärke und Modalität unterscheidet), gilt dies nicht für die vierte als zusammengehörig identifizierte psychische Struktur (Typ IV, „Die Asymmetrisch-Kontrollierenden“). Diese zeichnet sich im Gegensatz zu den anderen Strukturen durch eine geringe subjektive Vertrauensrelevanz sowie Präferenz kontrollierender Handlungsweisen zur Strukturierung intramannschaftlicher Prozesse aus.

3.2 Ableitung zentraler vertrauensrelevanter kontextspezifischer Komponenten auf individueller Ebene (2. Hauptziel)

Die Methode der empirisch begründeten Typenbildung (s. Kap. 3.1) ermöglicht die Identifikation zentraler Komponenten sowie deren systematisches Zusammenwirken, denen hervorgehobene kontextspezifische Relevanz durch die Akteur_innen innerhalb des Feldes zugeschrieben wird. Neben der Verdichtung zu Typen als zusammengehörige psychische Strukturen und Herausstellung der ihnen zugrundliegenden jeweils spezifischen Komponenten dienen diese zudem als Basis für die quantitative Studie. Entsprechend besteht das zweite Hauptziel der qualitativen Untersuchung in einer Ableitung genau dieser subjektiv als bedeutsam empfundenen kontextspezifischen Merkmale. Dabei werden neben denjenigen Merkmalen, die von allen bzw. mehreren Typen als relevant erachtet werden insbes. auch diejenigen berücksichtigt, die sich zur interindividuellen Differenzierung eignen. Konkretes Augenmerk wird dabei auf die wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung, wahrgenommenen Auswirkungen vorhandenen Vertrauens im Kontext des Volleyballsports sowie auf die als relevant erlebten situationalen Vertrauensmerkmale gelegt. Nachfolgend werden diejenigen Merkmale dargestellt und erläutert, die a) von mehreren Typen als überaus bedeutsam erlebt werden oder aber b) spezifisch für eine der vier identifizierten psychischen Strukturen ist. Tabelle 15 gibt einen Überblick über die als zentral wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung.

Tab. 15: Kategorien der als zentral wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung in Volleyballmannschaften sowie deren Konkretisierung

wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung
verdichteter Antezedent: *sportartspezifisches Niveau* **Konkretisierung:** • Vorhandensein sportartspezifischer Kompetenzen (alle Typen) • verlässliche Erfüllung rollen- und positionsspezifischer Aufgaben (alle Typen) • verlässliche Erbringung sportartspezifischer Leistungen (alle Typen) • Vorhandensein sportartspezifischer Expertise der Athlet_innen (Typ I, II) • Vorhandensein sportartspezifischer Expertise der_des Trainer_in (Typ III, IV) • Vorhandensein gehaltvoller sportartspezifischer Erfahrungen (Typ I) • Anerkennung individueller Leistung (Typ II) • verlässlicher Einsatz sportartspezifischer Fähigkeiten (Typ III) • verlässliche, folgsame Ausführung sportbezogener Anweisungen (Typ IV)

wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung
verdichteter Antezedent: *mannschaftliche Kompatibilität* **Konkretisierung:** • Passung zwischen Mitglied und Mannschaft hinsichtlich des sportartspezifischen Leistungsniveaus (alle Typen) • Einigkeit über die intramannschaftliche Zielsetzung (alle Typen) • geteilte mannschaftliche Überzeugungen, Werte und Überlegungen (Typ I, II, III) • Passung zwischen Mitglied und Mannschaft hinsichtlich der Bedeutsamkeit sportartspezifischer Aufgabenerfüllung (Typ I, II) • interpersonale Gemeinsamkeiten bzgl. aufgabenbezogener Belange (Typ I, II) • interpersonale Gemeinsamkeiten bzgl. kontextunabhängiger Belange (Typ II) • harmonische sowie reziproke Zusammenarbeit (Typ II)
verdichteter Antezedent: *Unterstützung* **Konkretisierung:** • unterstützende aufgabenbezogene Handlungsweisen in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II, III) • unterstützende kontextunabhängige Handlungsweisen (Typ II) • unterstützende und förderliche Handlungsweisen durch die_den Trainer_in (Typ III)
verdichteter Antezedent: *Kommunikation* **Konkretisierung:** • offene intramannschaftliche Kommunikation über aufgabenbezogene Inhalte (Typ I, II, III) • Aufgeschlossenheit (Typ I) • symmetrische Kommunikationsstrukturen (Typ II) • wertschätzendes Feedback (Typ II) • Ehrlichkeit (Typ III)
verdichteter Antezedent: *Berücksichtigung individueller Bedürfnisse* **Konkretisierung:** • Möglichkeit zur ausreichenden Befriedigung individueller sportartspezifischer Bedürfnisse (Typ I) • Akzeptanz der individuellen Bedürfnisse (Typ II) • Interesse an den individuellen Bedürfnissen der Athlet_innen (Typ III) • Interesse an und Begleitung der individuellen Persönlichkeitsentwicklung der Athlet_innen durch die_den Trainer_innen (Typ III)
verdichteter Antezedent: *Gerechtigkeit* **Konkretisierung:** • gerechte intramannschaftliche Handlungsweisen (Typ II) • solidarisches Verhalten gegenüber dem mannschaftlichen Kollektiv (Typ II)

wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung
verdichteter Antezedent: *Respekt* **Konkretisierung:** • reziproker respektvoller intramannschaftlicher Umgang (Typ II) • gehorsame Verhaltensweisen gegenüber der_dem Trainer_in (Typ IV)
verdichteter Antezedent: *Verschwiegenheit* **Konkretisierung:** • Verschwiegenheit bzgl. mannschaftlicher Interna (Typ IV)

Anmerkung: In den Klammern ist der jeweilige Typ aufgeführt, für den die jeweilige Konkretisierung von explizierter Relevanz ist.

Aus der Gesamtheit des Interviewmaterials lassen sich übergeordnet insgesamt acht als zentral wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung innerhalb von Volleyballmannschaften extrahieren. Jeder verdichtete Antezedent lässt sich dabei typenabhängig weiter konkretisieren. Fünf der Antezedenzien (sportartspezifisches Niveau, mannschaftliche Kompatibilität, Unterstützung, offene und wertschätzende Kommunikation, Berücksichtigung individueller Bedarfe) weisen in ihren Konkretisierungen Übereinstimmungen über die Typen hinweg auf. Demgegenüber werden die drei übrigen Antezedenzien „Gerechtigkeit", „Respekt" sowie „Verschwiegenheit" ausschließlich von einem Typ als zentral vertrauensrelevant empfunden und konkretisiert.

Unter dem Antezedenten „sportartspezifisches Niveau" finden sich sämtliche Merkmale subsumiert, die als Indikatoren der individuellen sportartspezifischen Leistung dienen bzw. diese wesentlich tangieren. Eine hohe Bedeutsamkeit von sportartspezifischen Kompetenzen sowie verlässlicher Leistungserbringung findet sich bei allen Typen. Weitere Merkmale fokussieren etwa auf die sportartspezifische Expertise der involvierten Akteur_innen, das Vorhandensein gehaltvoller, kontextspezifischer Erfahrungen sowie die Anerkennung individueller sportlicher Leistungen der Mannschaftsmitglieder, diese werden von den einzelnen Typen als unterschiedlich bedeutsam erlebt.

Neben der individuellen werden ebenso als notwendig empfundene Vorbedingungen zur Realisierung einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensgenese auf kollektiver Ebene beschrieben, die sich unter dem Antezedenten „mannschaftliche Kompatibilität" zusammenfassen lassen. Dabei zeigt sich ein vergleichbares Bild zur individuellen Ebene: Aspekte wie die Passung des sportartspezifischen Leistungsniveaus innerhalb einer Mannschaft sowie die Einigkeit über intramannschaftliche Ziele stellen generalisierte Bedingungen dar, die von allen Typen als zentral erachtet werden. Demgegenüber zeigen sich ebenso charakterisierende Spezifika, wie etwa die unterschiedliche subjektiv empfundene Bedeutsamkeit interpersonaler Gemeinsamkeiten sportbezogener und kontextunabhängiger Belange zwischen Typ I und II. Während zwischen den Typen I, II und III Einigkeit darüber besteht, dass mannschaftlich geteilte Überzeugungen, Werte und Überlegungen von wesentlicher Vertrauensrelevanz sind, gilt dies für Typ IV nicht. Der Stellenwert mannschaftlicher Kompatibilität wird dabei von den Asymmetrisch-Kontrollierenden als insgesamt weitaus geringer bemessen.

Die subsumierten Merkmale unter den wahrgenommenen Antezedenten „Unterstützung“ und „Kommunikation“ werden z.T. ebenfalls von den Typen I, II und III in vergleichbarer Weise als bedeutsam für eine progressive Vertrauensgenese bewertet. So besteht Einigkeit dahingehend, dass unterstützende Handlungsweisen in Trainings- und Wettkampfsituationen sowie eine offene Kommunikation bzgl. sportartspezifischer Belange wichtige Bedingungen darstellen. Darüber hinaus werden abhängig von der Typenzugehörigkeit jeweils unterschiedliche Aspekte als zentral erachtet. Für den Antezedenten „Unterstützung“ mündet dies für Typ II in unterstützenden Verhaltensweisen über den sportlichen Kontext hinaus, für Typ III hingegen primär in einer trainerlichen Förderung. Die Bedeutsamkeit der Komponenten Aufgeschlossenheit (Typ I), symmetrische und wertschätzende Kommunikation (Typ II) sowie Ehrlichkeit (Typ III) bilden wiederum die Spezifika innerhalb des Antezedenten „Kommunikation“ ab. Typ IV nimmt hingegen beide Komponenten als nicht bedeutsam wahr.

Bis auf Typ IV wird dem Antezedenten „Berücksichtigung individueller Bedürfnisse“ ebenfalls von allen Typen zentrale Bedeutung zugeschrieben. Allerdings zeigt sich eine differente Konkretisierung. Während Typ I primär die Möglichkeit zur individuellen sportbezogenen Bedürfnisbefriedigung als wesentlich erachtet, rekurriert Typ II vor allem auf die Akzeptanz sämtlicher existenter Bedürfnisse innerhalb einer Mannschaft. Typ III stellt die Rolle sowie das Handeln der_des Trainer_in in den Vordergrund.

Bei den drei weiteren wahrgenommenen Antezedenten einer progressiven Vertrauensentwicklung handelt es sich hingegen ausschließlich um Spezifikationen zentraler Vertrauensantezedenzien. „Gerechtigkeit“ wird dabei von Typ II als wesentliche Bedingung empfunden, die sich in konkreten gerechten und solidarischen intramannschaftlichen Verhaltensweisen äußern. Der Antezedent „Respekt“ wird hingegen sowohl von Typ II als auch Typ IV als wesentlich erachtet, dies jedoch auf sehr differente Weise. Während Typ II dabei insbes. auf flache intramannschaftliche Hierarchien sowie reziproke, respektvolle Umgangsweisen aller Mannschaftsmitglieder fokussiert, ist Typ IV insbes. an gehorsamem Respekt der Trainer_innenposition gelegen. Ebenso wird dem Antezedenten „Verschwiegenheit“ alleinig von Typ IV zentrale Bedeutsamkeit bei der Vertrauensgenese zugeschrieben.

Neben den acht als zentral wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven intramannschaftlichen Vertrauensentwicklung wurden ebenfalls kontextspezifische Auswirkungen vorhandenen Vertrauens identifiziert, die innerhalb von Volleyballmannschaften als potenziell zentral wahrgenommen werden. Tabelle 16 gibt diesbezüglich einen Überblick.

Tab. 16: Kategorien der als zentral wahrgenommenen Auswirkungen vorhandenen Vertrauens in Volleyballmannschaften sowie deren Konkretisierung

wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens
Auswirkung auf: *individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung* **Konkretisierung:** • leistungsförderlich (alle Typen) • Zunahme sportartspezifischer Fähigkeiten (Typ I, II, III) • vereinfachte Erfüllbarkeit positionsspezifischer Aufgaben (Typ I, II) • vermehrt eigenständige Übernahme rollen- und positionsspezifischer Aufgaben (Typ I, II) • vermehrt positives Kompetenzempfinden (Typ I, II) • Zunahme des individuellen Selbstwirksamkeitserlebens (Typ I) • Zunahme aufgabenbezogener Motivation (Typ II)
Auswirkung auf: *kollektives Zusammenspiel* **Konkretisierung:** • höhere Wahrscheinlichkeit sportlichen Erfolgs (alle Typen) • vermehrte Akzeptanz von und Verständigung auf mannschaftliche Ziele (alle Typen) • verbessertes kollektives Zusammenspiel (Typ I, II, III) • vermehrte Sicherheit bzgl. der mannschaftlichen sportartspezifischen Fähigkeiten (Typ I, II) • Zunahme an sportartspezifischer Qualität (Typ I, II) • erhöhte Einsatzbereitschaft der individuellen Fähigkeiten zum Wohle der Mannschaft in sportartspezifischen sowie kontextunabhängigen Belangen (Typ II)
Auswirkung auf: *Zufriedenheit und Wohlbefinden* **Konkretisierung:** • größere leistungsbezogene Zufriedenheit (alle Typen) • vermehrtes Wohlbefinden innerhalb der Mannschaft (alle Typen) • größere Zufriedenheit bzgl. der gemeinsamen intramannschaftlichen Arbeit (Typ II, III) • entspannte und gelöste intramannschaftliche Stimmung (Typ IV) • Abstinenz eines konfliktreichen Klimas (Typ IV)
Auswirkung auf: *Wettkampfpartizipation* **Konkretisierung:** • häufigere aktive Einbindung in Spielaktionen (Typ I, II, III) • wiederholte Partizipationsmöglichkeiten sowohl nach erfolgreichen als auch fehlerbehafteten Spielaktionen (Typ II, III) • vermehrte Einsatzzeiten in Wettkampfsituationen (Typ I)

wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens
Auswirkung auf: *intramannschaftliche Kommunikation* **Konkretisierung:** • vermehrt offene intramannschaftliche Kommunikation in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II, III) • Zunahme des subjektiven Empfindens, die individuelle Meinung innerhalb der Mannschaft vorbehaltlos äußern zu können (Typ I, II, III) • vermehrt symmetrische intramannschaftliche Kommunikationsstrukturen (Typ II, III) • offenerer Umgang mit konstruktivem Feedback und Hinweisen (Typ II, IV) • Zunahme an intramannschaftlichen kommunikativen Prozessen (Typ II) • vermehrt reziproker Austausch innerhalb der Mannschaft (Typ II) • Zunahme des subjektiven Empfindens, kritische Punkte innerhalb der Mannschaft besprechen zu können (Typ III)
Auswirkung auf: *Gemeinschaft, Geschlossenheit und Identifikation* **Konkretisierung:** • verstärkte Identifikation mit dem mannschaftlichen System (Typ I, II) • vermehrte intramannschaftliche Geschlossenheit (Typ II, III) • vermehrte gemeinschaftliche Umgangsformen (Typ II) • vermehrt freundschafts- bzw. familienähnliche Umgangsformen (Typ II) • verstärkte intramannschaftliche Kollektivierungsprozesse (Typ II)
Auswirkung auf: *Anerkennung und Respekt* **Konkretisierung:** • verstärkte Anerkennung der individuellen Mitglieder (Typ II, III) • vermehrte Wertschätzung gegenüber den individuellen Mitgliedern (Typ II, III) • gehorsame Verhaltensweisen gegenüber der_dem Trainer_in (Typ IV)
Auswirkung auf: *Kompensation und Gelassenheit* **Konkretisierung:** • höhere Wahrscheinlichkeit der Kompensation suboptimaler individueller Leistung durch Mannschaftskolleg_innen in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II) • vermehrte Gelassenheit gegenüber suboptimaler individueller Leistung in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II) • Abnahme kontrollierender Verhaltensweisen gegenüber der Leistungserbringung von Mannschaftsmitgliedern (Typ II)

Anmerkung: In den Klammern ist der jeweilige Typ aufgeführt, für den die jeweilige Konkretisierung von explizierter Relevanz ist.

Die als zentral wahrgenommenen Auswirkungen vorhandenen Vertrauens wurden ebenfalls zu acht Kategorien verdichtet. Während alle Typen positive Auswirkungen auf die individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung, auf das kollektive Zusammenspiel sowie zugunsten vermehrter Zufriedenheit und Wohlbefinden wahrnehmen, findet sich eine solche Generalisierbarkeit für die anderen fünf Kategorien nicht. Auswirkungen, die unter der Kategorie „individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung“ subsumiert wurden, beinhalten vor allem einen Zugewinn an sportartspezifischen Fähigkei-

ten sowie leistungsförderliche Aspekte. Dabei wird auch an dieser Stelle eine typenabhängige Nuancierung etwaiger Merkmale evident.

Ebenso besteht Einigkeit dahingehend, dass sich vorhandenes Vertrauen positiv auf das mannschaftliche Zusammenspiel auswirkt. In erster Linie wird dabei von allen Typen auf eine größere Erfolgswahrscheinlichkeit ebenso wie auf eine allgemeine Akzeptanz intramannschaftlicher Ziele rekurriert. Insbes. Typ II verweist darüber hinaus auf weitere kontextunspezifische positive Konsequenzen, die sich in einem erhöhten Einsatz für die Mannschaftsmitglieder auch außerhalb des sportlichen Kontextes manifestieren.

Eine erhöhte Zufriedenheit bzgl. der individuellen sowie kollektiven Leistung wird ebenso wie die Zunahme intramannschaftlichen Wohlbefindens über alle Typen hinweg als positive Auswirkung empfunden. Des Weiteren geht das Vorhandensein von Vertrauen speziell für Typ IV mit einer verbesserten intramannschaftlichen Stimmung sowie der Abstinenz von Konflikten einher (s. dazu Kap. IV-3.1.3.4 sowie -3.1.4.4).

Unter den identifizierten Kategorien „Wettkampfpartizipation“, „intramannschaftliche Kommunikation“ und „Gemeinschaft, Geschlossenheit und Identifikation“ werden weitere positive Auswirkungen von Vertrauen beschrieben, die von den Typen I, II und III wahrgenommen werden. So ergeben sich für alle vermehrte Partizipationsmöglichkeiten am Spielgeschehen, wenn die Mannschaft über ein vertrauensvolles Klima verfügt. Ebenfalls werden offene Kommunikationsformen innerhalb der Mannschaft als gewinnbringend empfunden sowie eine verstärkte Identifikation und vermehrte intramannschaftliche Geschlossenheit erlebt. Auch an dieser Stelle – ähnlich wie schon im Rahmen der Beschreibung der Antezedenzien – wird deutlich, dass nicht von allen potenziellen Akteur_innen ebenjene Auswirkungen wahrgenommen werden und folglich einem interindividuell differenten Vertrauenserleben zugrunde liegen.

Entsprechend wird die Kategorie „Anerkennung und Respekt“ gänzlich unterschiedlich von den Typen interpretiert. Während dies für die Typen II und III vor allem ein wertschätzendes sowie anerkennendes intramannschaftliches Miteinander beinhaltet, bewirkt vorhandenes Vertrauen für Typ IV primär die Aufrechterhaltung und Anerkennung der hierarchischen Ordnung durch gehorsame Verhaltensweisen seitens der Athlet_innen. Anhand der Kategorie „Anerkennung und Respekt“ wird zudem der dynamisch-transaktionale Charakter von Vertrauen evident. Als respektvoll, anerkennend und wertschätzend wahrgenommene Verhaltensweisen stellen ebenso subjektiv erlebte wesentliche Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung wie auch das Resultat einer solchen positiven Genese dar.

Darüber hinaus sehen Typ I und II vor allem eine höhere Kompensationsfähigkeit der Mannschaft und damit verbundene vermehrte Gelassenheit als wesentlichen intramannschaftlichen Gewinn vorhandenen Vertrauens an. Demnach wird durch das Vorhandensein von Vertrauen der Ausgleich fehlerhafter Spielaktionen einzelner Mannschaftskolleg_innen wahrscheinlicher.

Neben der Identifikation der als zentral wahrgenommenen Antezedenzien und Auswirkungen einer progressiven Vertrauensentwicklung besteht ein weiteres zentrales Anliegen in der Extraktion derjenigen Situationen, die speziell im Kontext des Volleyball-

sports als wesentlich vertrauensrelevant erlebt werden. Tabelle 17 gibt einen Überblick über die benannten Situationen.

Tab. 17: Als vertrauensrelevant wahrgenommene Situationen im Kontext des Volleyballsports

wahrgenommene kontextspezifische vertrauensrelevante Situationen
• Trainingssituationen (alle Typen) • Wettkampfsituationen (alle Typen) • kritische Spielsituationen, u.a. bei Rückstand (Typ I, II) • (Aus-/)Einwechslung von Mannschaftsmitgliedern (Typ I) • private Unternehmungen (Typ II)

Anmerkung: In den Klammern ist der jeweilige Typ aufgeführt, für den die jeweilige Konkretisierung von explizierter Relevanz ist.

Zunächst erfolgt naheliegend die Benennung von Wettkampf- sowie Trainingssituationen als zentral vertrauensrelevant für alle Typen innerhalb des Volleyballsports. Ebenjene Situationen zeichnen sich durch ein spezifisches Setting sowie weitere situationale Merkmale aus und rekurrieren in erster Linie auf das intramannschaftliche Zusammenspiel. Dabei gelten zunächst sämtliche sportbezogenen Interaktionsprozesse als prinzipiell vertrauensrelevant. Bei Typ I und II findet sich darüber hinaus jeweils eine Konkretisierung kontextspezifischer Situationen, denen im Vergleich zu allgemeinen sportbezogenen Prozessen eine besondere Vertrauensrelevanz bescheinigt wird. Zum einen handelt es sich dabei um die (Aus-/)Einwechslungen von Mannschaftsmitgliedern, zum anderen um kritische Wettkampfphasen, etwa bei einem Spielrückstand. Im Gegensatz zu den generellen Wettkampf- bzw. Trainingssituationen handelt es sich dabei um zeitlich begrenzte Ereignisse. Innerhalb dieser wird Vertrauen insofern besonders relevant, da eine möglichst schnelle Anpassung an die veränderten Gegebenheiten notwendig ist, um erfolgreich sein zu können. Davon hängt wiederum die Bewertung ab, ob vorhandenes Vertrauen in die sportartspezifischen Fähigkeiten der Mitspieler_innen bestätigt oder aber enttäuscht wird. Infolgedessen besteht eine vermehrte Vertrauensrelevanz gerade aufgrund des weitaus konkreteren Risikos einer potenziellen Enttäuschung als in den allgemeinen sportbezogenen Situationen.

Die Gruppe der „Gemeinschaftlich-Kollektiven“ schreibt privaten Unternehmungen zudem als einziger Typ Relevanz für das intramannschaftliche Vertrauensklima zu. Folglich ist auch hinsichtlich der kontextspezifischen situationalen Komponenten insgesamt davon auszugehen, dass interindividuelle Unterschiede bzgl. der Vertrauensrelevanz bestehen.

Resümee

2. Hauptziel: Ableitung zentraler vertrauensrelevanter kontextspezifischer Komponenten auf individueller Ebene

Die qualitativen Befunde ermöglichen neben der als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen basierend auf der Methode der empirisch begründeten Typenbildung ebenfalls die Ableitung von kontextspezifischen als zentral wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensgenese, Auswirkungen vorhandenen Vertrauens sowie situationalen Gegebenheiten. Die Analyse offenbart sowohl generalisierbare als auch spezifische, verdichtete Antezedenzien sowie Auswirkungskategorien. Ebenjene generalisierbaren Merkmale sind dabei für alle Akteur_innen unabhängig der Zuordnung zu best. Typen relevant. Die spezifischen Merkmale werden hingegen nur von einzelnen Typen als zentral vertrauensrelevant empfunden und sind für diese folglich charakteristisch.

Im Rahmen der Analyse manifestieren sich fünf generalisierbare (sportartspezifisches Niveau, mannschaftliche Kompatibilität, Unterstützung, Kommunikation, Berücksichtigung individueller Bedürfnisse) sowie drei spezifische verdichtete Antezedenzien (Gerechtigkeit, Respekt, Verschwiegenheit) von hervorgehobener subjektiver Relevanz für eine progressive Vertrauensentwicklung. Ebenso lassen sich acht als zentral wahrgenommene Auswirkungskategorien vorhandenen Vertrauens identifizieren, von denen drei generalisierbar (individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung, kollektives Zusammenspiel, Zufriedenheit und Wohlbefinden) und fünf spezifisch sind (Wettkampfpartizipation, intramannschaftliche Kommunikation, Gemeinschaft, Geschlossenheit und Identifikation, Anerkennung und Respekt, Kompensation und Gelassenheit). Hinsichtlich der kontextspezifischen situationalen Gegebenheiten lassen sich zudem allgemeine Situationen wie Wettkampf und Training als auch spezifischere, zeitlich begrenzte Ereignisse identifizieren, die eine hohe intramannschaftliche Adaptionsfähigkeit erfordern und die subjektiv ebenfalls als zentral vertrauensrelevant von bestimmten Typen empfunden werden.

Kapitel V: Die quantitative Studie

1. Ziele und Fragestellungen

Die quantitative Studie schließt an die Ergebnisse der qualitativen an und baut auf diesen auf. Dabei fokussiert sie die Überprüfung, inwiefern sich die qualitativen Ergebnisse bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischer Vertrauenselemente generalisieren lassen. Durch die Konzipierung und Validierung eines quantitativen Erhebungsinstruments wird zunächst die Identifizierung sowie Abbildung der für den Volleyballkontext als wesentlich wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung, Auswirkungen sowie situationalen Faktoren vorhandenen Vertrauens angestrebt. Darauf aufbauend besteht ein weiteres Ziel in der Identifikation geeigneter Skalen, die sich als zeitrobust erweisen. Diese fungieren als Grundlage zur Identifikation psychologischer Cluster, die sich hinsichtlich ihres subjektiven Erlebens ebenjener Vertrauenselemente signifikant unterscheiden. Neben der Charakterisierung der identifizierten Cluster ist ferner von zentralem Interesse, inwiefern sich zeitpunktspezifische intragruppale Unterschiede ergeben oder aber, ob sich die jeweiligen Cluster durch eine hohe Stabilität kennzeichnen.

1. Hauptziel: Überprüfung des Erhebungsinstruments

Um die Haupterhebung optimal vorzubereiten, gilt es zunächst, den eigens konzipierten Fragebogen einer Überprüfung bzgl. seiner Eignung zu unterziehen (Moosbrugger & Kelava, 2012). Da die Arbeit durch ein exploratives Vorgehen gekennzeichnet ist, stellt ebenjene Analyse eine notwendige Voraussetzung dar, um die Genauigkeit sowie Gültigkeit des Erhebungsinstruments zu gewährleisten. Im Fokus stehen dabei folgende Fragestellungen:

1) Eignen sich die konzipierten Items zur Erhebung des subjektiven Erlebens kontextspezifisch als relevant wahrgenommene Antezedenten, Auswirkungen sowie situationaler Faktoren von Vertrauen in Volleyballmannschaften?
2) Offenbaren die Ergebnisse der Item- und Skalenanalyse eine Notwendigkeit zur Modifikation des Fragebogens?

2. Hauptziel: Beschreibung des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens anhand der drei identifizierten Konstrukte

In einem ersten Schritt erfolgt die deskriptive Beschreibung des Antwortverhaltens zum subjektiven Erleben der Bedeutsamkeit kontextspezifischer Antezedenzien einer progressiven Vertrauensgenese, der Auswirkungen sowie potenziell relevanter situationaler Faktoren von Vertrauen in Volleyballmannschaften. Diesbezüglich erfolgt eine Gegenüberstellung der Ergebnisse zu drei Erhebungszeitpunkten im Saisonverlauf. Von zentralem Interesse sind folgende Fragestellungen:

1) Welche Variablen weisen die höchsten, welche die geringsten Zustimmungswerte auf?

2) Inwiefern zeigt sich eine zeitliche Stabilität in der Rangfolge der Items in Bezug auf ihre subjektiv erlebte Bedeutsamkeit?

3. Hauptziel: Identifikation zeitrobuster Skalen bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften

Damit eine Analyse nicht nur auf Itemebene erfolgen kann, bedarf es ebenfalls der Analyse der drei benannten Konstrukte kontextspezifischen Vertrauens auf Skalenebene. Das Ziel stellt dabei die Identifikation robuster Skalen dar, deren Items das jeweilige Konstrukt auch über den Saisonverlauf hinweg stabil messen. Ebenjene Skalen bilden die Grundlage des vierten Hauptziels, das der Ermittlung psychologischer Cluster in Bezug auf das subjektive Erleben der für die Arbeit als zentral identifizierten Konstrukte dient. Von hervorgehobenem Interesse sind deshalb folgende Fragestellungen:

1) Lassen sich faktoranalytisch Skalen identifizieren, die sich über den Saisonverlauf als zeitrobust erweisen?
2) Welche Werte weisen die Skalen mit Blick auf die interne Konsistenz auf?
3) Welches Konstrukt bilden die Skalen jeweils ab?

4. Hauptziel: Identifikation und Analyse systematischer psychologischer Cluster bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften

Das finale Ziel der quantitativen Studie besteht sodann darin, das Antwortverhalten der Proband_innen auf intragruppale systematische Gemeinsamkeiten zu überprüfen. Dies erfolgt mittels Clusteranalyse und dient sowohl der Ergänzung als auch der Generalisierbarkeit der Ergebnisse der qualitativen Studie. Die Gruppierung erfolgt anhand der zuvor identifizierten zeitrobusten Skalen (s. drittes Hauptziel). Die ermittelten Cluster beruhen folglich auf psychologischen Gemeinsamkeiten hinsichtlich des subjektiven kontextspezifischen Vertrauenserlebens innerhalb von Volleyballmannschaften. Folgende Fragestellungen sind dabei von zentralem Interesse:

1) Lassen sich psychologisch differente Cluster identifizieren und wie sind diese charakterisiert?
2) Welche intragruppalen Ähnlichkeiten sowie intergruppalen Unterschiede bestehen zwischen den Clustern und wie äußern sich diese konkret?
3) Weisen die identifizierten Cluster zeitpunktabhängige Veränderungen auf oder zeigt sich eine intragruppale Zeitstabilität?
4) Zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Clusterzugehörigkeit und etwaigen anderen Items?

2. Forschungsdesign

2.1 Beschreibung und Akquise der Stichprobe

Die Akquise der Proband_innen erfolgte wie schon bei der qualitativen Studie digital. Im

Rahmen der Pre-Testung wurden in Absprache mit dem Deutschen Volleyballverband (DVV) und der Deutschen Volleyballjugend (DVJ) alle Landesverbände sowie die Mannschaftsverantwortlichen per E-Mail über die geplante Erhebung und deren Inhalte informiert, die am Bundespokal 2015 in Ibbenbüren mit ihren weiblichen U18- und/oder männlichen U19-Mannschaften teilnahmen[56]. Die Auswahl der Stichprobe gründet auf der theoretischen Überlegung, dass eine hohe Homogenität der Befragten sowohl hinsichtlich des Alters als auch bzgl. der vergleichsweise hohen Leistungsorientierung durch die Turnierrahmung sehr wahrscheinlich gegeben ist. Weiter ist davon auszugehen, dass diese Stichprobe Ähnlichkeiten mit den Befragten der qualitativen Studie aufweist. Durch die Berücksichtigung des Kriteriums der Leistungsorientierung lässt sich ebenfalls die Auswahl einer Ad-hoc-Stichprobe für die Pre-Testung begründen (Bortz & Schuster, 2010). Allen Athlet_innen sowie Trainer_innen der am Turnier partizipierenden weiblichen U18- bzw. männlichen U19-Mannschaften bzw. den Nationalkadern war es möglich, an der Erhebung teilzunehmen. Insgesamt beteiligten sich 167 Personen an der Pre-Testung, von denen 55% weiblich sowie zum Großteil Athlet_innen sind (s. überblicksartig Tab. 18).

Tab. 18: Beschreibung der Stichprobe der Pre-Testung

demografische Variable	**Beschreibung**
Stichprobengröße	167 Personen
Geschlechterverteilung	An der Erhebung nahmen 81 Athletinnen, 66 Athleten sowie 6 Trainerinnen und 5 Trainer teil (gültig: N = 158, fehlend: N = 9).
Altersverteilung	Die Alterspanne der Athlet_innen fiel aufgrund der altersabhängigen Teilnahmebeschränkung erwartungsgemäß gering aus und umfasste 14 bis 18 Jahre. Der Altersdurchschnitt lag dabei bei rund 16 Jahren (M = 16,7; SD = 1,04). Die Altersspanne der Trainer_innen umfasste 14 bis 54 Jahre, während der Altersdurchschnitt bei 26 Jahren lag (M = 26,1; SD = 12,12). Insgesamt ergibt sich so ein Altersdurchschnitt von gut 17 Jahren (M = 17,31; SD = 3,85; gültig: N = 157, fehlend: N = 10).

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; N = Anzahl der Proband_innen der Gesamtstichprobe

Im Rahmen der Haupterhebung wurden zu allen drei Zeitpunkten sämtliche Trainer_innen und Athlet_innen adressiert, die während der Volleyballsaison 2015/16 aktiv am deutschen Ligaspielbetrieb teilgenommen haben und ebenfalls während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison 2016/17 Mitglied einer für den Ligaspielbetrieb gemeldeten Mannschaft waren. Diese wurden über ihre jeweiligen Landesverbände angesprochen, die zuvor per E-Mail sowie z.T. über „Facebook“ angeschrieben und über Modalitäten, Inhalt und Zielgruppe der Studie informiert worden waren. Gemäß Hussy

[56] Der Bundespokal ist ein Vergleichsturnier, in dem die Auswahlmannschaften der Landesverbände eines Jahrgangs gegeneinander antreten. Am Bundespokal 2015 in Ibbenbüren nahmen die Landesverbände Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Berlin, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und der Westdeutsche Volleyballverband im weiblichen und männlichen Bereich teil. Zusätzlich erfolgte die Teilnahme der Jugendnationalmannschaften U16 weiblich und U17 männlich sowie der männlichen Auswahl des Bremer Volleyballverbands.

(2013) wurde mit dem beschriebenen Verfahren die theoretische Möglichkeit geschaffen, aus der Grundgesamtheit[57] der Proband_innen eine dem Forschungsvorhaben angemessene Zufallsstichprobe zu ziehen (s. a. Kuckartz, 2014; Moosbrugger & Höfling, 2012). Darüber hinaus erfolgte zudem eine direkte Ansprache potenzieller Proband_innen durch persönlichen Kontakt mit der Aufforderung der Unterstützung und Weiterleitung des Anliegens. Die Teilnehmer_innen konnten zudem am Ende der Befragung ihre E-Mailadresse angeben, um für weitere Erhebungszeitpunkte besser erreichbar zu sein.

Für den ersten und zweiten Erhebungszeitraum ergibt sich eine annähernd gleiche Teilnehmer_innenzahl, während sich diese zum dritten Zeitpunkt um das 2,5-fache verringert. Bzgl. des Altersdurchschnitts sowie der Altersspanne zeigt sich eine zeitpunktunabhängige Konstanz. Erwartungsgemäß wird eine Überrepräsentanz von Athlet_innen evident, wobei der Anteil der Trainer_innen an der Stichprobe zwischen knapp 30% (t1: 29,0%) und gut 20% (t2: 21,0%) schwankt. Zu allen drei Zeitpunkten zeigt sich zudem eine Überrepräsentanz von weiblichen Proband_innen, deren prozentualer Anteil zwischen knapp 60% (t2: 59,4%) und rund 53% (t3: 53,2%) liegt. Tabelle 19 gibt einen Überblick über die demografischen Variablen der Proband_innen zu allen drei Zeitpunkten der Haupterhebung.

Tab. 19: Beschreibung der Stichproben der Haupterhebung

demografische Variablen	**t1 Saisonstart**	**t2 Saisonende**	**t3 Saisonvorbereitung**
Stichprobengröße	N = 306	N = 317	N = 125
Rollenverteilung	Trainer_innen: n = 85 Athlet_innen: n = 208 (gültig: n = 293; fehlend: n = 13)	Trainer_innen: n = 62 Athlet_innen: n = 233 (gültig: n = 295; fehlend: n = 22)	Trainer_innen: n = 29 Athlet_innen: n = 96 (gültig: n = 125; fehlend: n = 0)
Geschlechterverteilung	weiblich: n = 169 männlich: n = 130 (gültig: n = 299; fehlend: n = 7)	weiblich: n = 174 männlich: n = 119 (gültig: n = 293; fehlend: n = 24)	weiblich: n = 66 männlich: n= 58 (gültig: n = 124; fehlend: n = 1)
Altersverteilung	M: 35,55 Jahre SD: 14,27 Spanne: 16-77 Jahre (gültig: n = 291; fehlend: n = 15)	M: 33,79 Jahre SD: 12,74 Spanne: 16-77 Jahre (gültig: n = 290; fehlend: n = 27)	M: 34,83 Jahre SD: 12,44 Spanne: 15-77 Jahre (gültig: n = 125; fehlend: n = 0)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, t = Erhebungszeitpunkt, N = Anzahl der Proband_innen der Gesamtstichprobe, n = Anzahl der Proband_innen der Teilstichprobe

2.2 Beschreibung der Datenerhebungsmethode

Das zentrale Ziel der quantitativen Studie besteht in der Analyse bestehender Ähnlichkeiten im Erleben kontextspezifischer vertrauensrelevanter Merkmale innerhalb von Volleyballmannschaften. Auf Basis der Erkenntnisse der qualitativen Studie wurde ein

[57] Zum detaillierten Vorgehen der Stichprobenziehung sowie für einen Überblick zur Grundgesamtheit s. u.a. Bortz und Schuster (2010), Hussy (2013) sowie Kuckartz (2014).

quantitatives Messinstrument entwickelt. Ebenjener Fragebogen fokussiert die Erfassung des subjektiven Erlebens ...

(1) ... der Bedeutsamkeit potenziell relevanter Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung innerhalb von Volleyballmannschaften *(Antezedenten - Vertrauen)*

(2) ... der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften *(Auswirkungen - Vertrauen)*

(3) ... potenziell relevanter situationaler Faktoren im Rahmen der Vertrauensgenese innerhalb von Volleyballmannschaften *(situationale Faktoren - Vertrauen)*.

Darüber hinaus werden weitere demografische Daten erfasst. Die Konstrukte „Auswirkungen – Vertrauen“ und „situationale Faktoren – Vertrauen“ werden mittels fünfstufiger Likert-Skala erhoben, während die subjektive Bedeutsamkeit der Antezedenten durch eine dreistufige Ratingskala erfasst werden. Die Unterscheidung zwischen intervall- und ordinalskalierten Items resultiert aus den empirischen Ergebnissen der qualitativen Studie. So ist mindestens bei einem Teil der Befragten davon auszugehen, dass a) eine Auskunft über die Auswirkungen vorhandenen Vertrauen sowie vertrauensrelevanter situationale Gegebenheiten eher als über best. Antezedenzien möglich und b) eine diesbezüglich stärkere Differenzierbarkeit anhand konkreter Beispiele wahrscheinlicher ist (Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012). Auf Basis dieser Überlegungen ergibt sich die folgende Skalierung der zu erhebenden Konstrukte (s. Tab. 20).

Tab. 20: Skalierung der Konstrukte im Fragebogen

Konstrukte	**Skalierung**				
	- -	**-**	**O**	**+**	**++**
„Antezedenten – Vertrauen“	unwichtig (1)		teils/teils (2)	wichtig (3)	
„Auswirkungen – Vertrauen“	trifft nicht zu (1)	trifft eher nicht zu (2)	teils/teils (3)	trifft eher zu (4)	trifft voll und ganz zu (5)
„situationale Faktoren – Vertrauen“	unwichtig (1)	weniger wichtig (2)	teils/teils (3)	wichtig (4)	sehr wichtig (5)

Der im Rahmen des Pre-Tests eingesetzte Fragebogen umfasst insgesamt 45 Items. Auf das Konstrukt „Antezedenten – Vertrauen“ kommen dabei 12 Items, auf „Auswirkungen – Vertrauen“ 18 und auf „situationale Faktoren – Vertrauen“ 15. In Tabelle 21 sind sämtliche Items des Fragebogens dargestellt.

Tab. 21: Ursprüngliche Konstrukte und Items der quantitativen Erhebung

Konstrukte	Items
Antezedenten - Vertrauen	Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?
	Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft
	Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern
	Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern
	mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen
	fairer Umgang miteinander
	ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen
	gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft
	Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds
	freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft
	offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft
	Verschwiegenheit über mannschaftsinterne Angelegenheiten
	Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft
Auswirkungen - Vertrauen	Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...
	... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.
	... werden auch private Probleme eher angesprochen.
	... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.
	... fühlen sich die Spieler_innen wohler.
	... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.
	... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.
	... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.
	... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.
	... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.
	... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.
	... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.
	... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.
	... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.
	... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.
	... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.
	... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.
	... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.
	... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.

Konstrukte	Items
situationale Faktoren - Vertrauen	Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?
	während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison
	im Verlauf der Volleyballsaison
	am Ende der Volleyballsaison
	im Kampf gegen einen möglichen Abstieg
	im Kampf um einen möglichen Aufstieg
	im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner
	im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner
	im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner
	wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen
	bei einem Trainer_innenwechsel
	bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes
	zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in Wettkampfsituationen
	zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in Wettkampfsituationen
	zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in außersportlichen Situationen
	zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen

Die Pre-Testung erfolgte vom 05.-07. Juni 2015, bei der alle teilnehmenden Mannschaften die Fragebögen in Papierform sowie weitere Informationen erhielten[58]. Ebenso wurde das Vorhaben während des „Technical Meetings" vor Beginn der Wettkämpfe nochmals allen anwesenden Verantwortlichen erläutert. Die ausgefüllten Fragebögen wurden über das Organisationsbüro an die Autorin rückgeführt. Die Eingabe der Daten erfolgte im Anschluss manuell in die Software „SPSS" (Version 23).

Die Haupterhebung wurde zu drei Erhebungszeitpunkten angelehnt an den Verlauf einer Volleyballsaison realisiert:

(1) Saisonstart (24.08.-15.11.2015; t1)

(2) Saisonende (14.03.-30.04.2016; t2)

(3) Saisonvorbereitung (01.08.-02.10.2016; t3)

Die unterschiedlich lange Dauer der Erhebungszeitpunkte ist verschiedenen Gegebenheiten geschuldet und orientiert sich an den Sommerferien der einzelnen Bundesländer sowie an den Zeitpunkten „Saisonbeginn" und „Saisonende" der unterschiedlichen Ligen[59]. Der Fragebogen kam dabei ausschließlich in digitaler Form über die Online-Plattform „soscisurvey"[60] zum Einsatz. Im Anschluss an die jeweilige Erhebung wurde der Datensatz direkt in „SPSS" (Version 24) importiert. Jeglicher Einsatz des Erhebungs-

[58] Dabei handelte es sich um Informationen zum Promotionsvorhaben, zur Gewährleistung der Anonymität sowie zum Gebot der Freiwilligkeit (s. a. Anhang, Abb. 2A und 3A).

[59] Aufgrund diverser nationaler und internationaler Wettkämpfe außerhalb des regulären Ligaspielbetriebs ergeben sich mitunter große Unterschiede hinsichtlich des Start- und Enddatums der jeweiligen Ligen. Ebenso schließen an den regulären Ligaspielbetrieb diverse Wettkämpfe auf regionaler und nationaler Ebene im Jugendbereich an, die größtenteils in differenten Mannschaftszusammensetzungen bestritten werden.

[60] s. www.soscisurvey.de

instruments umfasste zudem vorgeschaltete Informationen zur Gewährleistung der Anonymität, Einhalten des Datenschutzes sowie Freiwilligkeit der Teilnahme (Moosbrugger & Höfling, 2012).

2.3 Beschreibung der Datenauswertungsmethoden

Die Datenauswertung im Rahmen des Pre-Tests zielt auf die Evaluation und Optimierung des entwickelten Erhebungsinstruments ab. Konkret erfolgt die Überprüfung auf Normalverteilung, die Ermittlung der Itemschwierigkeit und des Grads an Zustimmung und Ablehnung für alle intervallskalierten Items („Auswirkungen – Vertrauen", „situationale Faktoren"). Für die ordinalskalierten Items („Antezedenten –Vertrauen") erfolgt die Ermittlung von Median, Interquartilsabstand, Spannweite und der Grad an Zustimmung und Ablehnung. Im Rahmen der Skalenanalyse erfolgt die Berechnung der Reliabilität gemäß Konsistenzanalyse[61] sowie die Validierung via Inhaltsvalidität[62].

Da das Ziel der Haupterhebung darin besteht, (1) sowohl die Einheitlichkeit der Struktur der relevanten latenten Variablen als auch (2) vorhandene systematische Ähnlichkeiten sowie Unterschiede zwischen den Proband_innen zu analysieren, erfolgt die Datenauswertung via Faktoren- sowie Clusteranalyse für die intervallskalierten Items. Nachfolgend wird zunächst das Vorgehen im Rahmen der Faktorenanalyse beschrieben (s. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2016)[63]:

(1) Überprüfung der Items auf Normalverteilung und Eignung durch die Berechnung der Korrelationsmatrix mit den jeweiligen Faktorladungen

Für die Auswahl des geeigneten Verfahrens zur Überprüfung der Itemeignung sowie für die nachfolgende Hauptachsenanalyse ist zunächst die Testung auf Normalverteilung der involvierten Variablen notwendig. Diese erfolgt gemäß Kolmogorov-Smirnov-Test. Für die Itemeignung werden das Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium (KMO-Kriterium) sowie der Bartlett-Test herangezogen. Beide beziehen sich auf die Korrelationsmatrix mit den jeweiligen Faktorladungen. Das KMO-Kriterium gibt Auskunft darüber, in welchem Umfang Variablen zusammengehören und dient somit als Indikator für die Sinnhaftigkeit einer Faktorenanalyse. Der Bartlett-Test prüft zudem die Nullhypothese, nach der die Stichprobe einer Grundgesamtheit entspringt, in der keine Korrelation zwischen den Variablen besteht. Basierend auf den Ergebnissen erfolgt ggf. ein sukzessiver Ausschluss ungeeigneter Items[64].

---

[61] Im Rahmen der Konsistenzanalysen wurde jeweils Cronbachs Alpha (α) als Koeffizient berechnet. Für weiterführende Informationen zur Anwendbarkeit, Berechnung und Interpretation s. Schermelleh-Engel und Werner (2012).

[62] Basierend auf den Ergebnissen der qualitativen Studie bietet sich die Validierung via Inhaltsvalidität an. Für weiterführende Informationen zur Anwendbarkeit, Berechnung und Interpretation s. Hartig, Frey und Jude (2012).

[63] Die Durchführungsbeschreibung orientiert sich im Folgenden an den Ausführungen von Backhaus und Kollegen (2016). Da es sich um ein neu entwickeltes Erhebungsinstrument handelt, stellt die explorative Faktorenanalyse das geeignete methodische Vorgehen dar.

[64] KMO-Werte von < 0,5 werden dabei als kritisch bewertet, sodass ein Ausschluss derjenigen Variablen angezeigt ist, deren Wert geringer als 0,5 ist. Weiter wird eine Faktorenanalyse nur dann als sinnvoll angesehen, wenn der Bartlett-Test auf Sphärizität ein signifikantes Ergebnis erzielt, da demzufolge davon

(2) Durchführung der Hauptachsenanalyse unter Verwendung der Hauptachsenmethode

Basierend auf der Überprüfung der Datenqualität erfolgt die Durchführung der Hauptachsenanalyse mit dem Ziel der Varianzerklärung der Variablen durch die Herstellung von Faktoren. Die Hauptachsenanalyse erweist sich dabei als geeignetes Verfahren, da sie keine vollständige Varianzaufklärung durch die involvierten Ausgangsvariablen unterstellt[65]. Als Schätzverfahren fungiert die Hauptachsenmethode, durch die sich die endgültigen Kommunalitätswerte berechnen lassen[66].

(3) Bestimmung der Faktorenanzahl anhand der Itemregressionsgewichte, des Scree-Tests sowie des Kaiser-Kriteriums

Die Bestimmung der finalen Faktorenanzahl wird anhand der Regressionsgewichte der Items, des Scree-Tests sowie des Kaiser-Kriteriums vorgenommen. Laden die Gewichte lediglich auf einen Faktor hoch, wird dies als Beleg für Einfachstruktur gesehen. Items sind demnach einem Faktor eindeutig zuord- und interpretierbar[67]. Der Scree-Test gibt durch die Ausgabe des Scree-Plots einen ersten grafischen Hinweis über die optimale Faktorenanzahl. So bilden Faktoren mit geringen Eigenwerten einen „Knick" in der grafischen Abbildung, sodass diejenigen Faktoren mit ausreichend hohem Eigenwert extrahiert werden können[68]. Über das Kaiser-Kriterium lässt sich zudem die optimale Faktorenanzahl ermitteln, indem diejenigen Faktoren extrahiert werden, die eine höhere Varianzaufklärung als einzelne standardisierte Variablen leisten. Dies trifft auf all diejenigen Faktoren zu, deren Eigenwert größer als 1 ist.

(4) Interpretation der finalen Faktoren anhand der Faktorladungen und sachlich-inhaltlicher Informationen

Schlussendlich erfolgen die Interpretation sowie die Benennung der finalen Faktoren anhand der berechneten Faktorladungen und den jeweils subsumierten Items.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Faktorenanalyse erfolgt im Anschluss die Durchführung der Clusteranalyse. Dabei handelt es sich ebenfalls um ein exploratives Vorgehen, das dazu dient, ähnliche Objekte anhand bestimmter Merkmals- bzw. Eigenschaftsvariablen zu Gruppen zusammenzufassen. Folglich liegt der Fokus auf der Identifikation zuvor unbekannter Gruppen, die sich durch möglichst große Homogenität innerhalb der Gruppen sowie möglichst große Heterogenität zwischen diesen auszeichnet. Vor der

---

auszugehen ist, dass entsprechende Korrelationen in der Grundgesamtheit existieren (s. Backhaus et al., 2016).

[65] Aufgrund des explorativen Charakters durch die erstmalige Überprüfung eines neu entwickelten Erhebungsinstruments lassen sich im Vorfeld logischerweise keine seriösen Aussagen zur Varianzaufklärung treffen. Die Anwendung der Hauptachsenanalyse trägt diesem Umstand Rechnung.

[66] Die Kommunalitäten stellen die Messwerte dar, die Auskunft darüber geben, inwiefern die Gesamtheit aller Faktoren die Streuung der einzelnen involvierten Items erklärt (für eine ausführliche Beschreibung und Erläuterung s. Backhaus et al., 2016).

[67] Ein Ausschluss weiterer Variablen erfolgt ggf. dann, wenn deren Faktorladung gering bzw. nicht eindeutig zuordbar ist.

[68] Der „Knick" ergibt sich durch die Berechnung der größten Eigenwert-Differenz zwischen den gebildeten Faktoren, die der Scree-Test grafisch ausgibt. Alle Faktoren oberhalb des „Knicks" verfügen demnach über einen ausreichend hohen Eigenwert (s. Backhaus et al., 2016).

Analyse erfolgt die Aufbereitung der Daten, indem zunächst eine Datenimputation[69] für die intervallskalierten Items vorgenommen wird (s. Backhaus et al., 2016). Das eigentliche Vorgehen im Rahmen der Clusteranalyse wird im Folgenden beschrieben[70]:

(1) Identifikation statistischer Ausreißer mittels „Single Linkage"-Verfahrens

Zunächst bietet es sich an, den Datensatz auf statistische Ausreißer zu prüfen. Ebenjenes Vorgehen erfüllt den Zweck, dass die Ergebnisse insbes. bzgl. des Grads an Homogenität innerhalb sowie an Heterogenität zwischen den Gruppen nicht verfälscht werden. Die Ermittlung ebenjener Ausreißer erfolgt mittels des „Single Linkage"-Verfahrens[71].

(2) Berechnung der Cluster via Quadrierte euklidische Distanz und Ward-Methode

Da die optimale Clusteranzahl im Vorfeld nicht bekannt ist, handelt es sich um eine explorative Analyse. In diesem Fall ist eine hierarchische agglomerative Clusteranalyse zu präferieren, die sich auf Distanzen zwischen den Objekten bezieht und diejenigen Objekte zusammenfasst, die die kleinste Partition aufweisen. Zur Bestimmung der Abstände zwischen den Objekten wird deshalb das Quadrierte euklidische Distanzmaß herangezogen, das keine gleich gewichteten Differenzwerte voraussetzt. Als geeigneter sowie weit verbreiteter Fusionsalgorithmus kommt die Ward-Methode zum Einsatz[72].

(3) Bestimmung der optimalen Clusterlösung sowie Clusterzuordnung

Basierend auf den Berechnungen aus Schritt zwei ist nachfolgend eine Interpretation der Ergebnisse nötig, um die optimale Clusterlösung sowie eine darauf fußende Zuordnung ermitteln zu können. Die Bestimmung der Clusteranzahl wird dabei anhand der Zuordnungsübersicht, des Dendrogramms und der Mittelwertvergleiche vorgenommen[73]. Daran anschließend erfolgt die Zuordnung der Fälle via Gruppierungsvorgang. Deren Legitimität wird durch die Berechnung des F-Werts überprüft, der als Maß für die clusterinterne Homogenität dient[74].

---

[69] Eine Voraussetzung zur Durchführung einer Clusteranalyse besteht im Vorhandensein vollständiger Datensätze. Aus diesem Grund wurde der Datensatz um vorhandene „Missing Values" bereinigt und via Imputationsschätzungen ergänzt (s. Backhaus et al., 2016).

[70] Die nachfolgende Durchführungsbeschreibung basiert ebenfalls auf den Ausführungen von Backhaus und Kollegen (2016).

[71] Das „Single-Linkage"-Verfahren verbindet diejenigen Objekte in einem sukzessiven Prozess miteinander, die die kleinste statistische Distanz zueinander aufweisen (für eine weiterführende Beschreibung und Erläuterung s. Backhaus et al., 2016).

[72] Für eine weiterführende Erläuterung unterschiedlicher Clusteranalyseverfahren s. Backhaus und Kollegen (2016, S. 453ff.).

[73] Der Zuordnungsübersicht lässt sich entnehmen, wie stark sich die Gesamtvarianz durch das sukzessive Zusammenführen der Objekte während der Fusionsschritte erhöht. Größere Sprünge lassen sich dahingehend interpretieren, ab wann die Objektaggregation beendet werden sollte (s. Backhaus et al., 2016; Fromm, 2012). Anhand des Dendrogramms lässt sich der Prozess der Fusionierung zudem grafisch nachvollziehen (Fromm, 2012). Der Vergleich der Mittelwerte dient außerdem der Bewertung des Ausmaßes an Homogenität innerhalb sowie Heterogenität außerhalb der Cluster. Eine optimale Clusteranzahl zeichnet sich folglich dadurch aus, dass sich die Mittelwerte der Cluster deutlich voneinander unterscheiden und die Standardabweichung jeder Variable innerhalb der Cluster geringer ist, als die gesamte Standardabweichung (Fromm, 2012; s. a. folgende Fußnote).

[74] Nimmt der Quotient „F" der Division „die Varianz innerhalb des Clusters geteilt durch die Gesamtvarianz des jeweiligen Items" einen Wert < 1 an, gilt das Cluster als völlig homogen (s. Backhaus et al. 2016, S. 507).

(4) Charakterisierung der Cluster anhand der Repräsentanz der involvierten Variablen

Die ermittelten Cluster werden zunächst anhand der zugrundeliegenden Variablen interpretiert. Diesbezüglich erfolgt die Berechnung des T-Werts. Dieser dient als Repräsentanzmaß und gibt an, wie stark eine Variable für die Bildung des jeweiligen Clusters charakterisierend ist[75].

(5) deskriptive Beschreibung der Cluster anhand demografischer Variablen

Abschließend erfolgt die prozentuale sowie Häufigkeitsberechnung demografischer Variablen zur deskriptiven Beschreibung der gebildeten Cluster.

3. Darstellung der Ergebnisse

3.1 Ergebnisse des Pre-Tests (1. Hauptziel)

Der Zweck des Pre-Tests besteht in der Überprüfung des Fragebogens. Aus diesem Grund fokussiert die nachfolgende Auswertung die Evaluation des Erhebungsinstruments auf Item- und Skalenebene.

3.1.1. Evaluation des Erhebungsinstruments auf Itemebene

Da das Konstrukt „Antezedenten - Vertrauen“ anhand einer dreistufigen Ratingskala erfasst wurde (s. Kap. V-2.2 sowie Tab. 20), wurden jeweils der Median, der Interquartilsabstand, die Spannweite sowie das Maß an Zustimmung und Ablehnung ermittelt[76] (Kelava & Moosbrugger, 2012). In Tabelle 22 sind die Ergebnisse der Itemanalyse dargestellt.

[75] Der T-Wert ergibt sich aus der Division des Substraktionsergebnisses „Skalenmittelwert für das jeweilige Cluster minus Skalengesamtmittelwert“ mit der Skalengesamtstandardabweichung. Nimmt „T“ Werte im Minusbereich an, besteht eine Unterrepräsentanz der Variable innerhalb des Clusters, Positivwerte verweisen entsprechend auf Überrepräsentanz (s. Backhaus et al. 2016, S. 508).

[76] Der Interquartilsabstand berechnet sich aus der Hälfte der Differenz zwischen drittem und erstem Quartil ($[Q_3-Q_1]/2$). Je höher der Wert, desto größer ist die Dispersion. Die Spannweite liefert weitere Informationen über die Streuung eines jeweiligen Items und berechnet sich aus der Distanz des größten und des kleinsten Messwerts. Je geringer die Spannweite, desto geringer die Streuung. Das Maß an Zustimmung und Ablehnung bildet die jeweilige prozentuale Verteilung der Antwortkategorien „wichtig“ bzw. „unwichtig“ ab (s. Kelava & Moosbrugger, 2012).

Tab. 22: Itemanalyse des Konstrukts „Antezedenten - Vertrauen“

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**N**	**ME**	**IQA**	**SW**	**+ in %**	**- in %**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	161	2,85	,330	2	85,1	13,7
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	164	2,84	,330	1	83,5	16,5
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	161	2,42	,575	2	45,3	6,2
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	160	2,92	,290	2	91,9	0,6
fairer Umgang miteinander	158	2,85	,330	2	85,4	1,9
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	160	2,82	,345	2	81,9	1,3
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	162	2,89	,305	2	89,9	0,6
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	163	2,68	,415	2	68,1	1,8
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	158	2,53	,500	2	55,1	5,1
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	160	2,73	,390	2	73,8	2,5
Verschwiegenheit über mannschaftsinterne Angelegenheiten	155	2,24	,664	2	37,4	17,4
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	159	2,84	,340	2	84,9	3,8

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand, SW = Spannweite, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Die Itemanalyse offenbart für das Konstrukt „Antezedenten - Vertrauen“ eine insgesamt höhere Tendenz zum zustimmenden denn ablehnenden Antwortverhalten (neun von zwölf Items). Diesbezüglich stellen die Items „Unterstützung bei persönlichen Problemen“ sowie vor allem „Verschwiegenheit über mannschaftsinterne Angelegenheiten“ zwei Ausnahmen dar; beide weisen kein mehrheitliches Maß an Zustimmung auf und werden folglich weitaus weniger häufig als bedeutsam für den Aufbau eines intramannschaftlichen Vertrauensklimas erlebt. Der Interquartilsabstand bestätigt das Ergebnis zudem, indem er für ebenjene Items jeweils den größten Wert annimmt. Folglich ergibt sich für diese Items die größte Streuung. Zudem weisen bis auf eine Ausnahme alle Items die größtmögliche Spannweite auf.

Für die intervallskalierten Items der Konstrukte „Auswirkungen – Vertrauen“ und „situationale Faktoren – Vertrauen“ (s. Kap. V-2.2 sowie Tab. 20) wurden jeweils der Mittelwert, die Standardabweichung, die Itemschwierigkeit, das Maß an Zustimmung und Ablehnung sowie die Schiefe berechnet[77]. In Tabelle 23 sind die Ergebnisse für die Items

[77] Zur Berechnung der Itemschwierigkeit wurden gemäß Kelava und Moosbrugger (2012) die Items auf eine Skalenbreite von 0 bis 4 umkodiert und durch 4 dividiert, sodass sich für jedes Item ein Wert zwischen 0 und 1 ergibt. Je höher der Wert, „desto leichter fällt es im Durchschnitt den Probanden, auf das Item [...] eine [...] zustimmende Antwort zu geben.“ (Kelava & Mossbrugger 2012, S. 81). Eine Itemschwierigkeit zwischen 0,2 und 0,8 wird dabei als wünschenswert erachtet. Für das Maß an Zustimmung wird die Summe aus den Antworten der Kategorien „wichtig“ und „sehr wichtig“ bzw. „trifft eher zu“ und „trifft

des Konstrukts „Auswirkungen - Vertrauen“ abgetragen.

Tab. 23: Itemanalyse des Konstrukts „Auswirkungen - Vertrauen“

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**S**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	162	4,19	,981	,64	82,1	5,6	-1,471
... werden auch private Probleme eher angesprochen.	160	3,90	,946	,58	74,4	9,4	-,880
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	159	4,11	,911	,62	79,9	6,3	-1,027
... fühlen sich die Spieler_innen wohler.	160	4,54	,726	,71	91,9	1,9	-1,831
... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	161	4,19	,925	,64	80,1	5,6	-1,112
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	162	4,06	,950	,61	77,2	4,9	-1,136
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	161	4,09	,927	,62	77,6	6,2	-,949
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	161	3,95	,973	,59	72,7	7,5	-,888
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	162	3,90	,973	,58	72,2	6,8	-,988
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	161	3,65	1,081	,53	59,0	14,9	-,519
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	162	4,04	,877	,61	76,5	5,6	-,744
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	162	4,12	1,005	,62	79,6	6,8	-1,315
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	161	4,27	,894	,65	82,6	4,3	-1,258
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	161	4,16	,926	,63	80,7	5,6	-1,176

voll und ganz zu“ gebildet. Die Summe der Antworten aus den Kategorien „weniger wichtig“ und „unwichtig“ bzw. „trifft eher nicht zu“ und „trifft nicht zu“ ergeben entsprechend dazu das Maß an Ablehnung. Die Schiefe gibt ferner darüber Auskunft, ob die Items als normalverteilt anzusehen sind. Die Werte werden dabei mit der Gaußschen Normalverteilung verglichen, die vollkommen symmetrisch ist und eine Schiefe von 0 besitzt. Werte im negativen Bereich werden dabei als rechtsschief, Werte im positiven Bereich als linksschief bezeichnet. Eine Schiefe, die Werte < -1 bzw. > +1 annimmt, wird als nicht normalverteilt angesehen (s. Kelava & Moosbrugger, 2012).

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**S**
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	161	4,03	,809	,61	75,8	2,5	-,558
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	162	4,23	,814	,65	84,0	3,1	-1,004
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	162	3,86	,895	,57	74,1%	8,0%	-,886
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	162	3,87	,947	,57	71,0%	8,6%	-,760

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung, S = Schiefe

Die Analyse des Konstrukts „Auswirkungen - Vertrauen“ ergibt eine linksschiefe Verteilung für sämtliche Items, wobei neun der 18 Items keine Normalverteilung aufweisen. Das Maß an Zustimmung und Ablehnung steht mit ebendiesen Werten in Einklang. Generell zeigt sich eine weitaus größere prozentuale Zustimmung als Ablehnung im Antwortverhalten. Die Schwierigkeit liegt für alle Items im wünschenswerten Bereich, wobei eine Tendenz zur zustimmenden Antwort erkennbar ist. Für die Abweichung von der Normalverteilung zeichnet sich gemäß Kelava und Mossbrugger (2012) möglicherweise die in der Stichprobe vorhandene Heterogenität verantwortlich, die bereits in den empirischen Ergebnissen der qualitativen Studie evident wird.

Das Konstrukt „situationale Faktoren - Vertrauen“ (s. Tab. 24) verfügt ebenfalls über eine gänzlich linksschiefe Verteilung, deren Ausprägung noch stärker als die des Konstrukts „Auswirkungen - Vertrauen“ ausfällt. Gleiches trifft auf das Maß an Zustimmung zu. Dabei stellt das Item „zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen“ eine extreme Ausnahme dar; dieses wird von keiner_m der Proband_innen zustimmend beantwortet. Die Itemschwierigkeit liegt ebenfalls im wünschenswerten Bereich mit Tendenz zu zustimmendem Antwortverhalten. Weiter wird augenscheinlich, dass die sportbezogenen Items eine höhere prozentuale Zustimmung erfahren als die sportunabhängigen.

Tab. 24: Itemanalyse des Konstrukts „situationale Faktoren - Vertrauen“

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**S**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	166	3,69	1,10	,54	65,1	14,5	-,781
im Verlauf der Volleyballsaison	166	4,31	,859	,66	89,8	4,2	-1,757
am Ende der Volleyballsaison	163	3,89	1,117	,58	65,6	12,3	-,722
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	167	4,62	,834	,72	91,0	4,2	-2,584
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	167	4,59	,762	,72	91,0	3,0	-2,140
im Spiel gegen einen vergleichbar leitungsstarken Gegner	166	4,50	,886	,70	88,6	4,8	-2,065
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	166	4,57	,781	,71	90,4	2,4	-2,175
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	166	4,03	1,047	,61	74,7	10,2	-,991
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	166	4,33	,924	,67	84,9	3,6	-1,689
bei einem Trainer_innenwechsel	165	4,43	,878	,69	87,9	4,2	-1,836
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	165	4,41	,869	,68	84,8	2,4	-1,642
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in Wettkampfsituationen	166	4,42	,833	,68	87,3	3,0	-1,627
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in Wettkampfsituationen	166	4,50	,736	,70	91,0	1,8	-1,658
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in außersportlichen Situationen	166	3,58	1,187	,52	56,6	16,3	-,600
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen	167	3,60	1,183	,52	0	76,0	-,615

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung, S = Schiefe

3.1.2 Evaluation des Erhebungsinstruments auf Skalenebene

Neben der Analyse auf Itemebene stellt die Überprüfung der Reliabilität und der Validität ein weiteres zentrales Evaluationsziel dar. Basierend auf den Ergebnissen der Reliabilitätsanalyse lassen sich Aussagen darüber treffen, mit welcher Genauigkeit die Items das jeweilige Konstrukt messen. Zur Überprüfung dieser Güte wird die interne Konsistenz der Items des jeweiligen Konstrukts berechnet und als Cronbachs Alpha ausgegeben. Weiter sind die Trennschärfe sowie die Angaben zur hypothetischen Streichung des Items relevant[78].

[78] Die vollständigen Berechnungen der Reliabilitätsanalyse finden sich im Anhang (Tab. 3A bis 5A). Die Trennschärfe jedes Items wird in der Spalte „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ als Trennschärfekoeffizient abgetragen. Dieser gibt an, „wie stark die mit dem jeweiligen Item erzielte Differenzierung zwischen den Probanden mit der Differenzierung durch den Gesamttest übereinstimmt.“ (Moosbrugger & Kelava, 2012, S. 421). Die dort angeführte Korrelation ermöglicht folglich Aussagen darüber, wie gut das Item zu den anderen passt, wobei die Korrelation Werte von -1 bis 1 annehmen kann. Werte nahe 1 weisen auf eine hohe Passung hin, Werte nahe 0 auf einen großen Unterschied. Werte im Minusbereich deuten auf ein alternatives Verständnis des Items oder eine differente Polung hin. Die Itemtrennschärfe sollte Werte >0,3

Die Reliabilitätsanalyse des Konstrukts „Antezedenten - Vertrauen“ weist bedauerlicherweise keinen zufriedenstellenden Wert für Cronbachs Alpha aus (,582; s. Tab. 25).

Tab. 25: Cronbachs Alpha für die Skala „Antezedenten - Vertrauen“

Cronbachs Alpha (α)	Anzahl der Items
,582	12

Neben der vergleichsweise geringen internen Konsistenz fallen ebenso die Trennschärfen wesentlich geringer aus. Als mögliche Ursache dafür lässt sich die dreistufige Ratingskala anführen. Daraus resultiert die Schlussfolgerung, dass keine Analyse auf Skalenebene möglich ist. Der Vergleich zwischen den Items offenbart zudem sehr viel geringeren Zustimmungswerte für „Verschwiegenheit über mannschaftsinterne Angelegenheiten“, sodass ein Ausschluss dieses Items als sinnvoll erachtet wird (s. Kap. V-3.1.1 sowie Tab. 22). Basierend auf den Ergebnissen erfolgt die Analyse der Dimension „Antezedenten - Vertrauen“ ausschließlich auf Itemebene.

Im Gegensatz dazu ergibt die Reliabilitätsanalyse für das Konstrukt „Auswirkungen - Vertrauen“ eine exzellente interne Konsistenz (,910; s. Tab. 26).

Tab. 26: Cronbachs Alpha für die Skala „Auswirkungen - Vertrauen“

Cronbachs Alpha (α)	Anzahl der Items
,910	18

Ebenso zeichnen sich sämtliche Itemtrennschärfen als unkritisch. Da eine Entfernung einzelner Items nicht zur Verbesserung der Reliabilität beitragen würde, wird auf eine Streichung verzichtet. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich das Konstrukt „Auswirkungen - Vertrauen“ sehr wahrscheinlich in einer eindimensionalen Skala mit sämtlichen Items abbilden lässt. Die Überprüfung dieser Annahme erfolgt im Rahmen der Haupterhebung via explorative Faktorenanalyse (s. Kap. V-3.2.3).

Für das Konstrukt „situationale Faktoren - Vertrauen“ weist die Reliabilitätsanalyse ebenfalls exzellente Werte aus (,923), die in Tabelle 27 abgetragen sind.

Tab. 27: Cronbachs Alpha für die Skala „situationale Faktoren - Vertrauen“

Cronbachs Alpha (α)	Anzahl der Items
,923	15

Eine mögliche Verbesserung der internen Konsistenz durch die Entfernung einzelner Items ergibt sich auch bzgl. dieses Konstrukts nicht. Hinsichtlich der Trennschärfe fällt

annehmen. Cronbachs Alpha dient ferner als Indikator der internen Konsistenz und gibt an, inwiefern die Items der Dimension zueinander in Beziehung stehen. Dabei sind Werte zwischen 0 und 1 möglich, wobei hohe Werte auf eine hohe Reliabilität verweisen (zur Interpretation der Werte s. Anhang, Tab. 6A). Die Spalte „Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen“ gibt zudem Auskunft darüber, inwiefern sich die Güte bei Ausschluss des jeweiligen Items verändert.

allerdings auf, dass die beiden Items zu „außersportlichen Situationen“[79] weitaus geringere Werte als alle anderen Items erzielen. Aus diesem Grund erfolgen die Streichung beider Items sowie eine geringe sprachliche Anpassung zweier verbliebener Items (s. a. Anhang Tab. 10A, 13A, 16A). Auch hinsichtlich der situationalen Faktoren kontextspezifischen Vertrauens ist eine entsprechende empirisch basierte Skala zu vermuten, deren Überprüfung wiederum im Rahmen der Haupterhebung erfolgen wird.

Neben der Genauigkeit ist zudem die Überprüfung der Gültigkeit des Fragebogens für die Qualität der Studie von zentraler Bedeutung. Diese gilt es, theoretisch sowie operational zu begründen und u.a. anhand der Inhalte zu interpretieren. Da die Konzeption des Erhebungsinstruments den Ergebnissen der qualitativen Studie zugrunde liegt, ist von einem ausreichenden Maß an Inhaltsvalidität durch die integrierten Inhalte auszugehen (s. 2. Hauptziel der qualitativen Studie, Kap. IV-3.2): So lässt sich auf theoretischer Ebene argumentieren, dass das Instrument prinzipiell dazu in der Lage ist, Unterschiede im Antwortverhalten erklären zu können, da im Sinne der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996b, 2014b) entsprechende Items integriert sind. Ebenjene Items rekurrieren dabei auf die identifizierten charakteristischen Typeneigenschaften und -unterschiede der qualitativen Studie, sodass die Möglichkeit zur Differenzierung interindividueller Unterschiede im subjektiven Erleben der Bedeutsamkeit potenzieller Antezedenzien, der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens sowie potenziell relevanter situationaler Faktoren in Volleyballmannschaften besteht. Auf operationaler Ebene lässt sich zudem konstatieren, dass die jeweiligen Items gerade aufgrund der Erkenntnisse der qualitativen Studie Teil der interessierenden Gesamtheit möglicher Items sind. Dies steht zumindest für die beiden Dimensionen „Auswirkungen - Vertrauen“ und „situationale Faktoren - Vertrauen“ im Einklang mit den Ergebnissen der Reliabilitätsanalyse (Hartig et al., 2012).

Resümee

1. Hauptziel: Überprüfung des Erhebungsinstruments

Die Überprüfung des Fragebogens im Rahmen der Pre-Testung ergibt eine insgesamt linksschiefe Verteilung für alle drei erfassten Konstrukte. Die Berechnung der internen Konsistenz ergibt exzellente Werte für die Items „Auswirkungen – Vertrauen“ und „situationale Faktoren – Vertrauen“, während eine Analyse der Antezedenten aufgrund geringer Reliabilität nur auf Itemebene sinnvoll ist. Auf Grundlage ebenjener Ergebnisse wird die Modifizierung mit dem Ziel der Optimierung des Fragebogens ermöglicht. Im Rahmen dessen erfolgt die Streichung von drei sowie eine leichte sprachliche Veränderung zwei weiterer Items. Der Fragebogen wird auf Basis der Ergebnisse der Reliabilitäts- und Validitätsanalyse in geänderter Form für das Vorhaben als geeignet bewertet.

[79] Dabei handelt es sich um die beiden Items „zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in außersportlichen Situationen“ sowie „zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen“.

3.2 Ergebnisse der Haupterhebung

Im Rahmen der Haupterhebung werden nun zwei zentrale Ziele verfolgt: Einerseits wird die Identifikation bestehender psychologischer Cluster bzgl. kontextspezifischen Vertrauens im Kontext des Volleyballsports angestrebt, andererseits erfolgt eine Überprüfung dahingehend, ob sich temporale Spezifika innerhalb der Cluster über den Saisonverlauf ergeben. Aus diesem Grund kommt das entwickelte Erhebungsinstrument zu insgesamt drei unterschiedlichen Saisonzeitpunkten zum Einsatz (s. Kap. V-2.1). Neben den modifizierten Konstruktskalen werden zudem folgende demografische Variablen erfasst[80]:

- Geschlechtszugehörigkeit
- Alter
- Liga, in der die eigene Mannschaft spielt
- individuelle sportartspezifische Rolle
- Vereinserfahrung
- Dauer der sportartspezifischen Tätigkeit
- bei Athlet_innen: sportartspezifische Position

Zusätzlich erfolgte erneut die Analyse der Konstruktitems zu allen drei Erhebungszeitpunkten (s. Anhang, Tab. 8A bis 16A), um mögliche Fehlerquellen identifizieren zu können[81].

3.2.1 Beschreibung des Antwortverhaltens (2. Hauptziel)

Wie bereits im zweiten Kapitel (s. insbes. Kap. II-2) ausführlich erläutert, existieren zum Teil durchaus theoretische Ansätze sowie empirische Erhebungen, die sich mit dem Stellenwert von Vertrauen innerhalb sportlicher Kontexte befassen. Für den Bereich des Volleyballsports mangelt es hingegen bislang an einer theoretischen Konzeption sowie geeigneten Erhebungsinstrumenten (s. Kap. III-1), weshalb die vorliegende Arbeit auf die Verringerung ebendieses Defizits abzielt. Im Folgenden wird deshalb zunächst auf die deskriptive Auswertung des Antwortverhaltens bzgl. der drei als relevant identifizierten kontextspezifischen Vertrauensmerkmale fokussiert.

„Antezedenten - Vertrauen“

Die Items „Antezedenten – Vertrauen“ erfassen ebenjene potenziell relevanten Bedingungen, die subjektiv als zentral für den Aufbau und den Erhalt von Vertrauen bewertet werden. Da sich die konkrete Benennung ebenjener im Rahmen der qualitativen Studie als vergleichsweise schwierig erwiesen hat, wird eine dreistufige Differenzierung präferiert. Das Antwortverhalten zu allen drei Erhebungszeitpunkten ist in Tabelle 28 dargestellt.

[80] Bzgl. der Skalierung der demografischen Variablen s. Anhang, Tabelle 7A. Neben den aufgeführten Variablen wurden weitere demografische Daten erhoben. Da diese nicht Gegenstand der vorliegenden Arbeit sind, wird auf eine diesbezügliche Ausführung verzichtet.
[81] Die Itemanalyse zeigt zu allen drei Erhebungszeitpunkten zufriedenstellende Ergebnisse. In den Tabellen 8A bis 16A (Anhang) finden sich die jeweiligen Parameter abgebildet.

Tab. 28: Antwortverhalten „Antezedenten - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**t1**		**t2**		**t3**	
	ME	**IQA**	**ME**	**IQA**	**ME**	**IQA**
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2,96	,270	2,97	,265	2,98	,260
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2,96	,270	2,97	,265	2,97	,265
fairer Umgang miteinander	2,95	,275	2,96	,270	2,98	,260
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2,81	,345	2,83	,340	2,80	,350
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2,79	,355	2,78	,360	2,80	,350
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,79	,355	2,76	,370	2,82	,340
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2,77	,365	2,79	,355	2,80	,360
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2,74	,385	2,73	,390	2,76	,370
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen	2,67	,415	2,64	,435	2,70	,405
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,26	,598	2,23	,583	2,21	,571
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2,21	,602	2,25	,602	2,20	,579
Skala gesamt	**2,74**	**,132**	**2,74**	**,130**	**2,75**	**,119**

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); N: t1 = 306; t2 = 316; t3 = 125; absteigend geordnet nach ME zu t1

Das Antwortverhalten zeichnet sich insgesamt durch eine relativ hohe Zustimmung aus. Ebenso lässt sich eine hohe Stabilität im durchschnittlichen Antwortverhalten sämtlicher Items zu allen Erhebungszeitpunkten feststellen. Dabei werden diejenigen Antezedenten durchgängig am bedeutsamsten empfunden, die sich auf konkrete Umgangsweisen beziehen. Dies betrifft sowohl sportartspezifische (Zusammenhalt Wettkampf: ME zwischen 2,98 und 2,96) als auch sportunabhängige Aspekte (gegenseitiger Respekt: ME zwischen 2,97 und 2,96; fairer Umgang: ME zwischen 2,98 und 2,95). Im Gegensatz dazu werden die Antezedenten „Unterstützung bei persönlichen Problemen“ (ME zwischen 2,26 und 2,21) sowie „freundschaftliche Beziehungen“ (ME zwischen 2,25 und 2,20) als erheblich weniger bedeutsam bewertet. Mit abnehmender Rangfolge zeigt sich zudem eine Zunahme des Interquartilsabstands des jeweiligen Items. Folglich scheint eine größere Varianz innerhalb der Gruppe bzgl. der interpersonalen beziehungsbezogenen Vertrauensantezedenten zu bestehen. Basierend auf den Ergebnissen der Reliabilitätsanalyse im Rahmen der Pre-Testung (s. Kap V-3.1.2) erfolgt das weiterführende Auswertungsprozedere für die Antezedenzien ausschließlich auf Itemebene.

„Auswirkungen – Vertrauen“

Das subjektive Erleben der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens ist Gegenstand vielfacher Forschungsbemühungen, ebenso die Ausdifferenzierung ebenjener Auswirkungen (s. Burke et al., 2007; Mayer et al., 1995; s. a. Kap. I-4 und -II-3.2). Diesbezüglich zeigt sich empirisch u.a., dass das Vorhandensein von Vertrauen bereichsübergreifend mit einer Leistungssteigerung in professionellen Beziehungen unterschiedlicher Art einhergeht. Für den sportlichen Kontext konnten dies etwa Mach und Kollegen (2010) sowie Lusher und Kollegen (2014) bestätigen. Für die vorliegende Arbeit erfasst die im Rahmen der Pre-Testung überprüfte Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ (s. Kap. VI-3.1) das subjektive Erleben kontextspezifischer Auswirkungen vorhandenen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften. Tabelle 29 bietet einen Überblick über das Antwortverhalten zu allen drei Erhebungszeitpunkten.

Das Antwortverhalten ist insgesamt durch eine vergleichsweise hohe Zustimmung gekennzeichnet, was die bereits im Pre-Test identifizierte linksschiefe Verteilung bestätigt. Zudem zeigt sich eine hohe Stabilität in der Rangfolge der Items hinsichtlich der Mittelwerte über die Zeit. Die konstant höchste durchschnittliche Zustimmung (M zwischen 4,65 und 4,62) zeigt sich dabei bzgl. des erhöhten intramannschaftlichen Wohlbefindens gefolgt von einer zunehmenden intramannschaftlichen Geschlossenheit (M zwischen 4,50 und 4,39), die durch das Vorhandensein von Vertrauen zustande kommen. Insgesamt wird vorhandenes Vertrauen sowohl für das intramannschaftliche Vertrauensklima als auch für sportartspezifische Leistungsaspekte auf individueller sowie kollektiver Ebene als wesentlich erachtet. Die geringsten Zustimmungswerte erhalten dagegen die Items bzgl. stärkerer Wertschätzung individueller sportartspezifischer Leistung (M zwischen 3,91 und 3,86), vermehrter Thematisierung privater Probleme (M zwischen 3,90 und 3,76) sowie der Abnahme von Schuldzuweisungen nach individuellen Fehlern innerhalb von Spielaktionen (M zwischen 3,77 und 3,69).

Eine Ausnahme hinsichtlich der Stabilität zeigt sich bei dem Item „... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war“. Dies scheint im Verhältnis zu den anderen Items an Bedeutung zum zweiten und dritten Zeitpunkt zu gewinnen, indem es an vier bzw. sechs Plätzen innerhalb der Rangfolge steigt. Die Standardabweichung ist insgesamt jeweils moderat ausgeprägt, Ausreißer lassen sich keine identifizieren.

Tab. 29: Antwortverhalten „Auswirkungen – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**t1**		**t2**		**t3**	
	M	**SD**	**M**	**SD**	**M**	**SD**
… fühlen sich die Spieler_innen wohler.	4,65	,530	4,64	,519	4,62	,518
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	4,50	,608	4,47	,599	4,39	,646
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	4,40	,702	4,32	,666	4,37	,561
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	4,32	,664	4,36	,716	4,30	,625
… sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	4,31	,720	4,32	,741	4,24	,712
… wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	4,27	,741	4,31	,681	4,20	,672
… werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	4,26	,699	4,13	,714	4,16	,807
… motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	4,19	,858	4,19	,814	4,18	,745
… ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	4,16	,708	4,15	,721	4,11	,612
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	4,16	,809	4,14	,766	4,08	,809
… bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	4,15	,913	4,30	,784	4,26	,832
… herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	4,14	,780	4,06	,813	4,06	,770
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	4,12	,728	4,04	,804	4,02	,783
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	4,09	,844	4,09	,881	4,05	,851
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	4,00	,907	4,01	,855	4,08	,768
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	3,91	,803	3,86	,827	3,90	,749
… werden auch private Probleme eher angesprochen.	3,90	,869	3,83	,844	3,76	,902
… kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	3,73	,950	3,77	1,013	3,69	,954
Skala gesamt	**4,18**	**,455**	**4,17**	**,475**	**4,14**	**,453**

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; N: t1 = 304; t2 = 315; t3 = 125; absteigend geordnet nach M zu t1

„situationale Faktoren – Vertrauen“

Gemäß dynamisch-transaktionaler Perspektive sind im Rahmen der Vertrauensgenese die wahrgenommenen situationalen Gegebenheiten ebenso von zentraler Relevanz wie die personalen Faktoren. An einer entsprechenden theoretischen sowie empirischen Berücksichtigung ebendieser Faktoren mangelt es insbes. im sportlichen Kontext indes noch. Die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ dient folglich der Erfassung der subjektiven Bewertung ebenjener Gegebenheiten hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit für die Entwicklung kontextspezifischen Vertrauens (s. Tab. 30).

Tab. 30: Antwortverhalten „situationale Faktoren - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**t1**		**t2**		**t3**	
	M	**SD**	**M**	**SD**	**M**	**SD**
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	4,74	,507	4,76	,504	4,75	,469
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	4,57	,661	4,59	,634	4,60	,568
im Verlauf der Volleyballsaison	4,50	,580	4,51	,604	4,47	,590
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	4,48	,744	4,46	,710	4,38	,770
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern	4,45	,647	4,46	,603	4,47	,603
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	4,44	,681	4,39	,665	4,43	,664
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	4,36	,693	4,43	,656	4,35	,732
bei einem Trainer_innenwechsel	4,33	,806	4,36	,791	4,38	,727
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	4,27	,861	4,23	,827	4,28	,809
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	4,19	,849	4,15	,876	4,24	,780
am Ende der Volleyballsaison	4,08	,826	4,01	,934	4,10	,865
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	3,81	,960	3,81	,922	3,92	,921
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	3,67	,962	3,56	,944	3,54	,955
Skala gesamt	**4,30**	**,470**	**4,29**	**,445**	**4,31**	**,433**

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; N: t1 = 305, t2 = 315; t3 = 125; absteigend geordnet nach M zu t1

Ebenso wie bei den beiden Skalen zuvor zeigt sich a) eine relativ hohe Zustimmung sowie b) eine hohe Stabilität im durchschnittlichen Antwortverhalten sämtlicher Items zu allen Erhebungszeitpunkten. Die größte Bedeutung wird dabei sowohl der Platzierung (M Abstieg zwischen 4,76 und 4,74; M Aufstieg zwischen 4,60 und 4,57) sowie der konkreten Wettkampfphase (M zwischen 4,51 und 4,47) zugeschrieben. In der Saisonvorbereitung (t3) kommt dem Vertrauen innerhalb der A-A-Beziehung zudem vermehrt Bedeutung zu. Die Items „während der Vorbereitungsphase ...“ (M zwischen 3,54 und 3,67) sowie „im Spiel gegen leistungsschwächere Gegner“ weisen die geringsten Zustimmungswerte auf, sodass von einer verminderten Vertrauensrelevanz auszugehen ist. Die Standardabweichungen weisen geringe bis mittlere Werte auf, wobei ebenso wie bei der Skala „Antezedenten – Vertrauen“ eine zunehmende Streuung bei abnehmender Rangfolge evident wird. Dies lässt auf eine größere Varianz innerhalb der Befragtengruppe

bzgl. der subjektiv empfundenen Bedeutsamkeit des jeweiligen situationalen Faktors schließen. Statistische Ausreißer lassen sich auch an dieser Stelle nicht identifizieren.

Resümee

2. Hauptziel: Beschreibung des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens anhand der drei identifizierten Konstrukte

Die Analyse des Antwortverhaltens zu allen drei Zeitpunkten der Haupterhebung offenbart zum einen eine insgesamt vergleichsweise hohe Zustimmung. Zum anderen wird eine hohe Stabilität in der Rangfolge nahezu aller Items (basierend auf den Mittelwerten bzw. Medianen) evident. Als am subjektiv bedeutsamsten werden die Antezedenzien „mannschaftlicher Zusammenhalt" sowie „gegenseitiger Respekt" empfunden, während „freundschaftliche Beziehungen" und „Unterstützung bei privaten Problemen" als insgesamt weniger bedeutsame Vorbedingungen bewertet werden. Hinsichtlich des subjektiven Erlebens der Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens kommen einem erhöhten Wohlbefinden sowie einer vermehrten Geschlossenheit innerhalb der Mannschaft die höchsten Zustimmungswerte zu, während die wahrscheinlichere Offenbarung privater Probleme sowie verringerte Schuldzuweisungen nach Fehlern die geringsten Zustimmungswerte aufweisen. Als zentrale situationale Gegebenheiten werden die konkrete Wettkampfphase sowie die finale Platzierung für die Vertrauensgenese empfunden. Geringere Vertrauensrelevanz werden hingegen der Vorbereitungsphase sowie leistungsschwächeren Gegnern zugeschrieben. Konstruktübergreifend zeigt sich zudem eine zunehmende Streuung bei abnehmender Rangfolge der jeweiligen Items, die auf mögliche interindividuelle Unterschiede hinsichtlich der subjektiven Bedeutsamkeit der jeweiligen erfassten Merkmale hinweist.

3.2.3 faktoranalytische Untersuchung (3. Hauptziel)

Ausgehend von der deskriptiven Auswertung auf Itemebene besteht das zentrale Anliegen der vorliegenden Arbeit in der Überprüfung systematischer Regelmäßigkeiten. Dafür bedarf es zunächst der Identifikation einer zeitrobusten Skala bzw. mehrerer[82]. Da es sich um ein eigens entwickeltes Erhebungsinstrument handelt, erfolgt die Auswertung via explorative Faktorenanalyse. Diese ermöglicht es über die Reliabilitätsanalyse hinaus, Aussagen über die Ein- bzw. Mehrdimensionalität der identifizierten Skalen zu treffen.

Durchführung der Faktorenanalyse

Gemäß den Ausführungen zum generellen Vorgehen im Rahmen der Faktorenanalyse (s. Kap. V-2.3) erfolgt zunächst die Überprüfung der Items der Skalen „Auswirkungen - Vertrauen" und „situationale Faktoren - Vertrauen" auf Normalverteilung sowie auf Eignung

[82] Da im Rahmen der Evaluation des Erhebungsinstruments (s. Kap. V-3.1.2) offenbar wurde, dass eine Analyse auf Skalenebene für die Items zur Erfassung der vertrauensrelevanten Antezedenten nicht sinnhaft ist, fokussiert die faktoranalytische Untersuchung auf die beiden Skalen „Auswirkungen – Vertrauen" und „situationale Faktoren – Vertrauen".

für alle drei Erhebungszeitpunkte[83]. Für beide Skalen liegt gemäß Kolmogorov-Smirnov-Test keine Normalverteilung vor (s. Anhang, Tab. 17A bis 22A). Der Bartlett-Test weist zu allen drei Zeitpunkten ein signifikantes Ergebnis auf. Für das KMO-Kriterium ergeben sich für beide Dimensionen ebenfalls Werte von ,921 bis ,807 und sind damit im guten bis sehr guten Bereich (s. Anhang, Tab. 23A sowie Abb. 4A). Folglich kann für die Datenbasis davon ausgegangen werden, dass die Voraussetzung der Inter-Item-Korrelationen erfüllt und somit die Durchführung der Faktorenanalysen zulässig ist. Dies wird durch die Korrelationsmatrizen zusätzlich bestätigt (s. Anhang, Tab. 24A bis 29A).

Bestimmung der Faktoren

Zur Bestimmung der Faktorenanzahl sowie der zugehörigen Items werden die Ladungen der Itemregressionsgewichte, die Kommunalitätswerte sowie die Ergebnisse des Scree-Tests und des Kaiser-Kriteriums herangezogen.

Den Faktorenmatrizen (s. Tab. 31 und 32) sind jeweils die Ladungen der Itemregressionsgewichte zu entnehmen. Für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ ergeben sich via Hauptachsenanalyse zum ersten und letzten Erhebungszeitpunkt jeweils vier, zu t2 drei Faktoren mit einem Eigenwert ≥ 1. Tabelle 31 offenbart, dass sechs der Items über alle drei Erhebungszeitpunkte eine Einfachstruktur aufweisen, da deren Regressionsgewichte ausschließlich auf einen gemeinsamen Faktor hoch laden (s. Kursivsetzung in Tab. 31). Die Regressionsgewichte weisen dabei zu allen drei Zeitpunkten durchgängig Werte über ,500 auf. Die anderen Items der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zeigen zwar durchaus mitunter hohe eindeutige Ladungen, diese allerdings nicht zeitstabil. Mehrfachladungen finden sich in der Tabelle zudem grau hinterlegt.

Für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ weist die Faktormatrix (s. Tab. 32) zu den ersten beiden Erhebungszeitpunkten drei sowie zum letzten vier differente Faktoren mit einem Eigenwert ≥ 1 aus. Es lassen sich ebenfalls sechs Items identifizieren, deren Regressionsgewichte über alle Erhebungszeitpunkte hinweg stabil hoch auf einen gemeinsamen Faktor laden (s. Kursivsetzung in Tab. 32). Dabei ist anzumerken, dass das Item „am Ende der Volleyballsaison“ zum zweiten und dritten Erhebungszeitpunk weitaus geringere Werte aufweist, als die Regressionsgewichte der anderen Items. Diese liegen – anders als bei den übrigen Ladungen – unter ,500.

[83] Dabei ist eine Durchführung auch für den dritten Zeitpunkt trotz deutlich geringerer Proband_innenanzahl gemäß Bühner (2011) zulässig.

Tab. 31: Faktorenmatrix der Items der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**t1**				**t2**			**t3**			
	F1	**F2**	**F3**	**F4**	**F1**	**F2**	**F3**	**F1**	**F2**	**F3**	**F4**
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	0,692	0,082	-0,076	0,186	0,665	0,153	-0,049	0,741	-0,239	0,053	-0,302
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	0,686	-0,036	-0,090	0,231	0,653	0,254	-0,098	0,725	-0,227	0,092	-0,058
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	0,628	-0,209	-0,060	0,094	0,665	0,063	-0,256	0,630	-0,189	-0,047	-0,232
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	0,597	0,031	0,215	-0,179	0,654	-0,183	-0,120	0,648	0,250	-0,271	-0,050
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	0,564	0,073	-0,177	-0,053	0,586	-0,009	0,126	0,569	-0,118	0,226	-0,076
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	0,502	-0,031	-0,134	-0,072	0,588	-0,299	0,090	0,521	0,127	-0,013	0,285
… werden auch private Probleme eher angesprochen.	0,286	0,490	0,068	-0,075	0,409	0,118	0,330	0,353	0,423	0,340	-0,026
… ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	0,649	0,089	-0,165	-0,320	0,617	-0,225	0,206	0,559	-0,070	0,239	0,338
… fühlen sich die Spieler_innen wohler.	0,545	0,332	-0,054	0,054	0,517	0,102	0,312	0,662	-0,103	0,214	-0,086
… wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	0,599	-0,035	-0,176	-0,098	0,626	0,094	0,138	0,643	-0,197	0,069	0,345
… werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	0,467	0,376	0,189	0,170	0,566	0,123	0,261	0,660	0,372	0,345	-0,066
… motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	0,625	-0,031	-0,042	-0,123	0,585	-0,343	0,054	0,645	-0,145	-0,074	0,185
… kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	0,599	-0,161	0,329	-0,183	0,617	-0,040	-0,206	0,538	0,314	-0,286	-0,086
… herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	0,597	-0,144	0,473	0,006	0,654	0,139	-0,042	0,617	0,032	-0,261	-0,078
… bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	0,425	-0,073	0,078	0,290	0,462	0,445	-0,117	0,427	0,282	0,176	-0,101
… sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	0,636	-0,172	-0,089	0,229	0,680	0,011	-0,201	0,607	-0,324	-0,046	-0,063
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	0,494	-0,033	-0,056	0,025	0,514	-0,008	0,009	0,526	0,292	-0,319	0,087
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	0,631	-0,192	-0,122	-0,147	0,636	-0,271	-0,205	0,626	-0,052	-0,329	0,076

Anmerkungen: verwendete Methode: Hauptachsenanalyse, Extraktionsmethode: Hauptachsenfaktorenanalyse; F = Faktor; kursiv: Items mit Einfachstruktur zu allen Erhebungszeitpunkten; grau hinterlegt: Mehrfachladung; geordnet nach Einfachladung

Tab. 32: Faktorenmatrix der Items der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**t1**			**t2**			**t3**			
	F1	**F2**	**F3**	**F1**	**F2**	**F3**	**F1**	**F2**	**F3**	**F4**
im Verlauf der Volleyballsaison	0,696	-0,102	-0,095	0,595	-0,273	-0,127	0,703	0,157	-0,134	-0,244
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	0,684	-0,234	-0,149	0,716	-0,190	-0,199	0,586	0,151	-0,204	0,083
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	0,571	-0,171	0,048	0,619	-0,224	-0,233	0,564	0,087	-0,257	-0,077
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	0,545	0,158	0,137	0,515	0,057	0,160	0,550	-0,262	-0,082	0,297
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	0,529	0,196	0,178	0,515	0,102	0,136	0,577	-0,170	-0,020	0,279
am Ende der Volleyballsaison	0,512	-0,072	-0,131	0,396	-0,061	-0,014	0,373	0,132	-0,162	0,088
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	0,520	0,225	-0,332	0,534	0,117	-0,319	0,598	-0,088	-0,175	-0,280
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	0,634	-0,553	0,243	0,510	-0,326	0,345	0,443	0,570	0,287	0,058
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	0,717	-0,344	0,023	0,498	-0,319	0,189	0,540	0,541	0,359	0,046
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	0,597	0,176	-0,413	0,660	0,061	-0,161	0,530	0,008	-0,098	-0,345
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	0,541	0,474	0,109	0,576	0,519	-0,035	0,655	-0,553	0,466	-0,190
bei einem Trainer_innenwechsel	0,551	0,466	0,276	0,554	0,409	0,121	0,510	-0,321	0,150	0,088
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	0,651	0,059	0,118	0,577	0,131	0,304	0,644	-0,039	-0,109	0,292

Anmerkungen: verwendete Methode: Hauptachsenanalyse; Extraktionsmethode: Hauptachsenfaktorenanalyse; F = Faktor; kursiv: Items mit Einfachstruktur zu allen Erhebungszeitpunkten; grau hinterlegt: Mehrfachladung; geordnet nach Einfachladung

Die Faktorenmatrizen verweisen somit auf jeweils einen Faktor, der über eine Einfachstruktur verfügt. Eine Bereinigung der übrigen Items ist gemäß dem beschriebenen Vorgehen (s. Kap. V-2.3) angezeigt, da diese entweder geringe oder aber Mehrfachladungen aufweisen (s. graue Hinterlegung) und somit nicht kompatibel mit dem Hauptziel der Identifikation zeitrobuster Skalen sind.

Die Einfachstruktur der Faktoren, die aus den Skalen „Auswirkungen – Vertrauen“ sowie „situationale Faktoren – Vertrauen“ hervorgehen, wird zudem von den Ergebnissen des Scree-Tests bestätigt. Die ausgewiesenen Scree-Plots (s. Anhang, Abb. 5A bis 10A) weisen durch den „Knick“ auf die optimale Faktorenanzahl hin. Das Kaiser-Kriterium offenbart zudem, dass sich zwar mehrere Faktoren mit einem Eigenwert von ≥ 1 identifizieren lassen, diese allerdings nur einen weitaus geringeren Anteil an der Erklärung der

Gesamtvarianz erbringen können (s. Anhang, Tab. 30A bis 35A). Aufgrund der Ergebnisse lässt sich somit jeweils ein Faktor extrahieren, der einen bedeutenden Anteil der Gesamtvarianz erklären kann (für „Auswirkungen – Vertrauen“ zwischen 36,2% und 33,2%; für „situationale Faktoren – Vertrauen“ zwischen 36,0% und 31,8%) und über eineEinfachstruktur verfügt.

Da sowohl die Stichprobengröße als auch die Itemanzahl die Ergebnisse der Faktorenanalyse beeinflussen können, ist es zudem sinnvoll, die Kommunalitätswerte der Items zu betrachten (Bühner, 2011; Klopp, 2010). Für diejenigen Items, deren Regressionsgewichte hohe Faktorladungen aufweisen, finden sich die ermittelten Schätzwerte in den Tabellen 33 und 34 abgetragen[84].

Tab. 33: Kommunalitätswerte für die extrahierten Items mit Einfachstruktur der Skala „Auswirkungen - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**t1**		**t2**		**t3**	
	anf.	**Ext.**	**anf.**	**Ext.**	**anf.**	**Ext.**
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	,339	,358	,347	,359	,468	,394
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	,335	,276	,388	,443	,427	,369
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	,399	,436	,453	,475	,522	,559
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	,481	,534	,470	,500	,625	,588
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	,413	,451	,496	,511	,509	,489
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	,494	,527	,503	,469	,616	,701

Extraktionsmethode: verwendete Methode: Hauptachsenanalyse; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; anf. = anfänglich, Ext. = Extraktion

Die extrahierten Items der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ weisen dabei insgesamt höhere Kommunalitätswerte auf, als dies für die Items der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ der Fall ist. Dabei sind nach Klopp (2010; s. Anhang, Abb. 11A) Werte > ,50 bei einer Proband_innenanzahl von N = 300 als gut, bei einer Anzahl von N = 100 als ausreichend zu bewerten. Für vier der „Auswirkung“-Items („… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.“; „… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.“; „… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.“; „… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.“) können die Kommunalitätswerte als insgesamt ausreichend bewertet werden, zumal es sich um ein neu konzipiertes Erhebungsinstrument handelt. Für die anderen beiden Items trifft das nur zum Teil zu. Aus inhaltsvaliden Gründen sowie aufgrund der vorliegenden zeitüberdauernden Robustheit des identifizierten Faktors wird von einer Streichung ebenjener Items abgesehen. Die Konstruktvalidität kann aufgrund der Kommunalitätswerte jedoch nicht vollends bestätigt werden.

[84] Ein Gesamtüberblick über die Kommunalitätswerte sämtlicher Items der beiden Konstrukte findet sich im Anhang (s. Tab. 36A und 37A).

Tab. 34: Kommunalitätswerte für die extrahierten Items mit Einfachstruktur der Skala „situationale Faktoren - Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**t1**		**t2**		**t3**	
	anf.	**Ext.**	**anf.**	**Ext.**	**anf.**	**Ext.**
im Verlauf der Volleyballsaison	,487	,504	,374	,444	,506	,596
am Ende der Volleyballsaison	*,295*	*,284*	*,193*	*,161*	*,253*	*,191*
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	,515	,544	,528	,588	,385	,415
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	,352	,357	,435	,488	,331	,397
bei einem Trainer_innenwechsel	,497	,596	,443	,489	,453	,393
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	,341	,350	,293	,294	,402	,440

Anmerkungen: verwendete Methode: Hauptachsenanalyse; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; anf. = anfänglich, Ext. = Extraktion

Für die Skala „situationale Bedingungen“ ergeben sich für fünf der sechs extrahierten Items Kommunalitätswerte, die vor dem Hintergrund des explorativen Vorgehens der vorliegenden Arbeit als ausreichend bewertet werden können. Hingegen weist das Item „am Ende der Volleyballsaison“ weitaus geringere Kommunalitätswerte auf (kursiv gesetzt), sodass eine Zugehörigkeit zu ebenjenem Faktor aus Gründen der Validität nicht gerechtfertigt werden kann. Entsprechend erfolgt eine Eliminierung ebenjenes Items, sodass der identifizierte Faktor nunmehr aus fünf Items besteht.

Die Reliabilitätsanalysen ergeben für beide Faktoren akzeptable Werte zu allen drei Zeitpunkten, sodass von konsistenten Skalen ausgegangen werden kann (s. Tab. 35 und 36). Für die faktorenbasierte Skala, die sich aus der ursprünglichen Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ ergibt, zeigen sich interne Konsistenzwerte im akzeptablen Bereich zwischen .768 und .790 (s. Tab. 35).

Die Reliabilitätsanalyse weist darüber hinaus zu allen Zeitpunkten Trennschärfekoeffizienten im akzeptablen Bereich auf (s. Anhang, Tab. 38A bis 40A). Da ein potenzieller Ausschluss einzelner Items zu keiner wesentlichen Verbesserung der internen Konsistenz führen würde, ergibt sich die abgebildete finale Skala. Inhaltlich bildet diese das subjektive Erleben der Auswirkungen vorhandenen kontextspezifischen Vertrauens in der Interaktion zwischen der individuellen und kollektiven Ebene ab. Die subsumierten Items umfassen dabei sowohl die vermehrte Geschlossenheit und Gelassenheit des mannschaftlichen Kollektivs als auch die vor allem sportbezogene Leistungsfähigkeit des individuellen Mitglieds. Ebenso umfasst die Skala die Beziehung zwischen Trainer_in und der Mannschaft. Aus diesem Grund wird die Skala als „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion [AMMI-Skala]) benannt.

Tab. 35: Interne Konsistenz und deskriptive Kennwerte der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten

	t1 N = 304		**t2** N = 312		**t3** N = 125	
	Cronbachs α = .768		Cronbachs α = .790		Cronbachs α = .786	
	M	**SD**	**M**	**SD**	**M**	**SD**
Skala *„Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“* *(Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion)*	4,24	,510	4,22	,531	4,20	,496
Items: *Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...*						
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	4,50	,608	4,48	,594	4,39	,646
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	4,40	,702	4,33	,668	4,37	,561
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	4,32	,664	4,36	,713	4,30	,625
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	4,12	,728	4,04	,805	4,02	,783
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	4,09	,844	4,08	,882	4,05	,851
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	4,00	,907	4,01	,856	4,08	,768

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; absteigend geordnet nach M zu t1

Aus der extrahierten Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ ergeben sich im Rahmen der Reliabilitätsanalyse für die faktorenbasierte Skala ebenfalls akzeptable Werte zwischen .720 und .738 (s. Tab. 36).

Tab. 36: Interne Konsistenz und deskriptive Kennwerte der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ zu allen drei Erhebungszeitpunkten

	t1 N = 305		**t2** N = 315		**t3** N = 125	
	Cronbachs α = .720		Cronbachs α = .738		Cronbachs α = .731	
	M	**SD**	**M**	**SD**	**M**	**SD**
Skala *„relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“* *(relevante situationale Vertrauensfaktoren)*	4,41	,493	4,40	,487	4,38	,498
Items: *Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?*						
im Verlauf der Volleyballsaison	4,50	,580	4,51	,604	4,47	,590
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	4,48	,744	4,46	,710	4,38	,770
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	4,44	,681	4,39	,665	4,43	,664
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	4,36	,693	4,43	,656	4,35	,732
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	4,27	,861	4,23	,827	4,28	,809

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; absteigend geordnet nach M zu t1

Zu allen drei Zeitpunkten zeigt sich ebenfalls eine zufriedenstellende Trennschärfe der subsumierten Items (s. Anhang, Tab. 41A bis 43A). Ein potenzieller Ausschluss weiterer Items zur Verbesserung der internen Konsistenz ergibt sich aufgrund der Ergebnisse auch an dieser Stelle nicht, sodass sich die dargestellte, aus fünf Items bestehende finale Skala zusammensetzt. Diese bildet inhaltlich das subjektive Erleben der situationalen Faktoren ab, denen im Kontext des Volleyballsports bes. hervorgehobene Relevanz zukommt. Die subsumierten Items umfassen dabei einen spezifischen zeitlichen Abschnitt, die generelle Interaktion zwischen dem mannschaftlichen Kollektiv und der_dem Trainer_in sowie momentane Komponenten und Veränderungen. Die Gemeinsamkeit, die durch die Faktorenanalyse zu Tage tritt, ist die Wichtigkeit, die ebenjenen situationalen Gegebenheiten in Bezug auf Vertrauen zugeschrieben wird. Aus diesem Grund wird die Skala als „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“ (relevante situationale Vertrauensfaktoren [RSIT-Skala]) benannt.

Resümee

3. Hauptziel: Identifikation zeitrobuster Skalen bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften

Im Rahmen der explorativen Faktorenanalyse lassen sich zwei Faktoren identifizieren, die eine zeitliche Stabilität aufweisen. Die Prüfung auf interne Konsistenz ergibt, dass zwei konsistente Skalen mit akzeptablen Werten für Cronbachs Alpha vorliegen. Die Skala „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion) umfasst sechs Items, die das subjektive Erleben der Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der intramannschaftlichen Interaktion abbilden. Die zweite zeitrobuste Skala umfasst die situationalen Kontextspezifika innerhalb des Volleyballsports, die im Rahmen der Vertrauensgenese als bes. bedeutsam bewertet werden. Ebenjenes subjektive Erleben lässt sich mittels der Skala „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“ (relevante situationale Vertrauensfaktoren) abbilden. Die identifizierten zeitstabilen Skalen eignen sich folglich als Basis für die anschließende Clusteranalyse.

3.2.4 Clusteranalyse (4. Hauptziel)

Die Clusteranalyse dient der Ermittlung vorhandener psychologischer Cluster, die sich aufgrund des subjektiven Erlebens der Auswirkungen sowie der relevanten situationalen Gegebenheiten kontextspezifischen Vertrauens systematisch unterscheiden bzw. ähneln. Neben der rein statistischen Überprüfung der Eignung liegen der Auswahl ebendieser beiden vertrauensrelevanten Merkmale in Form von faktorenbasierten Skalen selbstverständlich ebenso theoretische Überlegungen zugrunde. Wie bereits umfassend ausgeführt, besteht gemäß differentieller Vertrauens- und Misstrauenstheorie die Annahme dahingehend, dass sich Personen bzgl. der Wahrnehmung sowie der Bewertung best. vertrauensrelevanter Merkmale unterscheiden. Dies gilt selbstredend für den Kontext des Volleyballsports. Bereits die Resultate der qualitativen Studie offenbaren solche systematischen interindividuellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede insofern, dass aufgrund des explorativen Charakters überhaupt konkrete Merkmale benannt werden

können. Ebenso wurde deutlich, dass nicht alle kontextspezifischen Komponenten mit potenzieller Vertrauensrelevanz gleichermaßen differenziert dargelegt werden können. Diese Diskrepanz zeigt sich ebenfalls im Rahmen der statistischen Überprüfung auf Skalenebene, indem insgesamt eine vergleichsweise rudimentäre Erläuterung etwaiger vertrauensrelevanter Vorbedingungen einer sehr viel dezidierteren Darstellung von kontextspezifischen Auswirkungen sowie situationalen Faktoren im Volleyballsport gegenübersteht. Abbildung 6 stellt die Entstehung der psychologischen Cluster bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften dar.

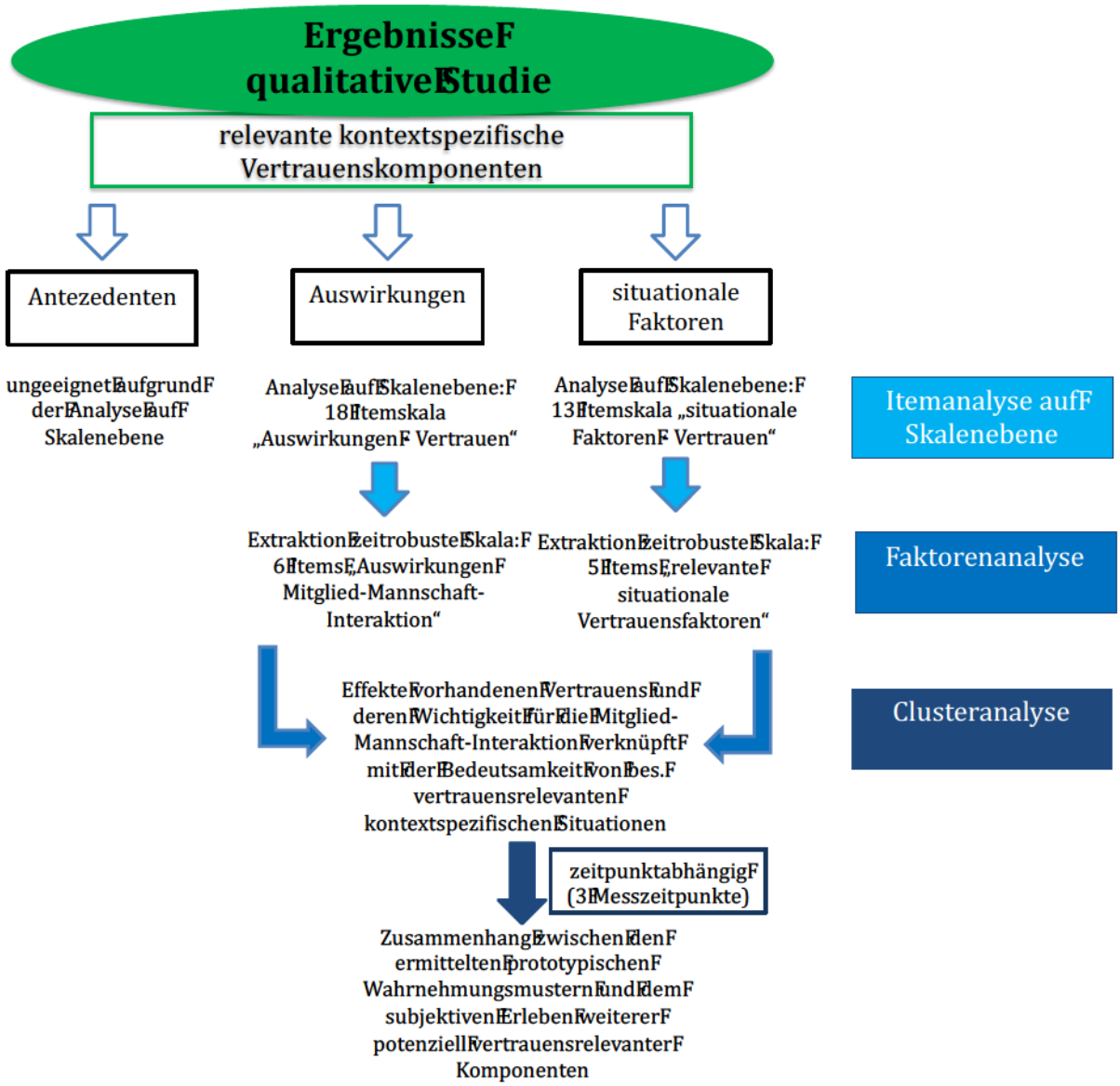

Abb. 6: Ermittlung der psychologischen Cluster des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften

Etwaige positive Auswirkungen, die erst mit dem Vorhandensein intramannschaftlichen Vertrauens evident werden, dienen als der primäre Legitimationsgrund für die Bedeutsamkeit kontextspezifischen Vertrauens. Der mit der Herstellung und Aufrechterhaltung von Vertrauen einhergehende Aufwand wird eben genau dann als lohnenswert empfunden, wenn die Mannschaft und ihre Mitglieder von einem positiven intramannschaft-

lichem Vertrauensklima in der gemeinsamen (Wettkampf-)Interaktion profitieren. Weiter lassen sich kontextspezifische Situationen unterscheiden, die als mehr oder weniger kritisch und somit vertrauensrelevant empfunden werden. Gemäß differentieller Vertrauens- und Misstrauenstheorie sind ebendiese situationalen Faktoren eine der beiden zentralen Komponenten, die als Resultat des komplexen Wechselspiels zusammen mit den personalen Faktoren Vertrauen ergeben. Beide den Clustern zugrunde gelegten Vertrauensmerkmale werden dabei als potenziell unterschiedlich relevant empfunden, gemein ist ihnen hingegen, dass sich diese Unterschiede zeitpunktunabhängig identifizieren lassen. Damit existiert die Voraussetzung zur Analyse differentiell-psychologischer systematischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede, auf Basis derer wiederum der Einfluss der Clusterzugehörigkeit auf das subjektive Erleben weiterer potenziell vertrauensrelevanter Komponenten untersucht werden kann.

Durchführung der Clusteranalyse

Vor der Durchführung der eigentlichen Clusteranalyse werden diejenigen Items, die Teil der identifizierten zeitrobusten Skalen sind, auf fehlende Werte überprüft. Ebendiese Werte werden mittels Imputationsverfahren in den Datensatz integriert[85]. Darüber hinaus erfolgt die Überprüfung der Daten auf mögliche Ausreißer via „Single Linkage"-Verfahren[86]. Tabelle 37 gibt einen Überblick über die verarbeiteten Fälle.

Tab. 37: Zusammenfassung der Fallverarbeitung im Rahmen der Identifikation möglicher Ausreißer

Fälle						
Zeitpunkt	gültig		fehlend		gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
t1	305	100,0	0	,0	305	100,0
t2	317	100,0	0	,0	317	100,0
t3	125	100,0	0	,0	125	100,0

Anmerkungen: verwendetes Verfahren: Single Linkage; verwendetes Maß: Quadrierte euklidische Distanz

Ebenjene Analyse liefert Hinweise darauf, welche Fälle über vergleichsweise große statistische Distanz zu den anderen Merkmalsträger_innen verfügen und folglich die Ergebnisse der eigentlichen Clusterzuordnung verfälschen würden. Anhand der zugehörigen Dendrogramme (s. Anhang, Abb. 12A bis 14A) lassen sich die Ausreißer entsprechend ablesen[87]. Für den ersten Erhebungszeitpunkt empfiehlt sich ein Ausschluss von sechs, für den zweiten Zeitpunkt von acht und für t3 von drei Fällen.

Die eigentliche Clusteranalyse erfolgt sodann anhand der bereinigten Datensätze. Die verarbeitete Fallanzahl für die gesamte Haupterhebung lässt sich Tabelle 38 entnehmen.

[85] Zum Prozedere s. Kap V-2.3 sowie Backhaus et al. (2016).
[86] Zum Prozedere s. Kap V-2.3 sowie Backhaus et al. (2016).
[87] Die späte Fusionierung der Ausreißer zu einem der Cluster wird dabei durch das Dendrogramm entsprechend grafisch abgebildet.

Tab. 38: Zusammenfassung der Fallverarbeitung im Rahmen der Durchführung der Clusteranalyse

Fälle						
Zeitpunkt	gültig		fehlend		gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
t1	299	100,0	0	,0	299	100,0
t2	309	100,0	0	,0	309	100,0
t3	122	100,0	0	,0	122	100,0

Anmerkungen: verwendetes Verfahren: Ward-Linkage; verwendetes Maß: Quadrierte euklidische Distanz

Da die optimale Clusteranzahl aufgrund des explorativen Vorgehens innerhalb der Arbeit nicht theoretisch ableitbar ist, erfolgt die Ermittlung empirisch mittels hierarchisch-agglomerativen Verfahrens. Zur Bestimmung der Distanzen wird die Quadrierte euklidische Distanz, zur Messung des Heterogenitätszuwachses innerhalb der Cluster während des Fusionierungsprozesses der Ward-Algorithmus verwendet (s. Kap. V-2.3 sowie Backhaus et al., 2016; Fromm, 2012).

Zur Bestimmung der bestmöglichen Clusterlösung werden die Dendrogramme, die Zuordnungsübersichten sowie die Skalenmittelwerte für alle drei Zeitpunkte herangezogen. Für den ersten und den zweiten Erhebungszeitpunkt verweisen die Dendrogramme auf eine 4er-Clusterlösung. Dabei zeigt sich eine Fusionierung zu ebenjenen vier Clustern bei geringer Distanz (Distanzwert < 5)[88] (s. Anhang, Abb. 15A). Für den letzten Erhebungszeitpunkt verweist das Dendrogramm auf eine 3er-oder 4er-Lösung bei geringer Distanz (Distanzwert < 5).

Bei der Betrachtung der Zuordnungsübersichten (s. Anhang, Tab. 44A bis 46A) ist insbes. die Spalte mit der Bezeichnung „Koeffizienten" von Interesse. Darin enthalten ist die Zunahme der Gesamtvarianz pro Fusionierungsschritt. Zeigen sich vergleichsweise große Sprünge von einem zum anderen Schritt, wird dies als weiterer Hinweis für die optimale Clusteranzahl herangezogen. Diese ergibt sich aus der Differenz der Fallzahl abzüglich der Fusionsstufe (Fromm, 2012). Für den ersten Zeitpunkt zeigt sich der erste größere Sprung bei Schritt 295 und verweist so auf eine 4er-Clusterlösung (299-295 = 4), ebenso wie bei t2, bei einem erstmalig größeren Sprung beim 305. Fusionierungsschritt (309-305 = 4). Beim letzten Erhebungszeitpunkt verweist die Zuordnungsübersicht auf eine 3er-Clusterlösung, da ein größerer Sprung erstmalig bei Schritt 119 evident wird (122-119 = 3).

Um eine endgültige Entscheidung über die optimale Clusteranzahl zu treffen, erfolgt die Betrachtung der Mittelwerte und Standardabweichungen der zugrundeliegenden Skalen zu allen drei Zeitpunkten für eine 3er-, 4er- und 5er-Clusterlösung (s. Tab. 39 bis 41).

[88] Das Dendrogramm bildet dabei gemäß Fromm (2012) transformierte Distanzen zwischen 0 und 25 für alle involvierten Fälle ab. Je geringer die Distanz ausfällt, desto homogener ist das Cluster. Dabei gibt das Dendrogramm Auskunft über die schrittweise Zusammenführung der Fälle, die dadurch entstehenden Distanzen und die Anzahl der entstehenden Cluster.

Tab. 39: Gegenüberstellung der Clusterlösungen zu t1

Cluster	Lösung mit 5 Clustern					Lösung mit 4 Clustern					Lösung mit 3 Clustern				
	n	*AMMI*		*RSIT*		*n*	*AMMI*		*RSIT*		*n*	*AMMI*		*RSIT*	
		M	*SD*	*M*	*SD*		*M*	*SD*	*M*	*SD*		*M*	*SD*	*M*	*SD*
1	63	4,84	,147	4,90	,143	63	4,84	,147	4,90	,143	63	4,84	,147	4,90	,143
2	75	3,73	,321	3,90	,247	75	3,73	,321	3,90	,247	75	3,73	,322	3,90	,247
3	50	4,54	,284	4,14	,169	50	4,54	,284	4,14	,169	161	4,28	,350	4,52	,333
4	62	4,39	,113	4,72	,249	111	4,17	,316	4,69	,228					
5	49	3,89	,260	4,65	,194										

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; AMMI = Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“; RSIT = Skala „relevante situationale Faktoren“

In Tabelle 39 sind die Mittelwerte und Standardabweichungen für t1 abgetragen. Sämtliche Lösungen zeigen dabei eine geringere Standardabweichung innerhalb der jeweiligen Gruppen als die der Gesamtstandardabweichung (s. a. Tab. 35 und 36). Bzgl. der einzelnen Gruppierungen fällt auf, dass die Cluster 1 und 2 über eine hohe Stabilität unabhängig von der Clusteranzahl verfügen. Das erste Cluster zeichnet sich dabei durch sehr hohe Werte auf beiden Skalen aus, während das zweite Cluster vergleichsweise geringe Werte auf beiden Skalen aufweist. Durch die Erweiterung der 3er- zur 4er-Lösung ergibt sich eine wesentliche Differenzierung dadurch, dass sich das vergleichsweise große und eher unspezifische dritte Cluster (n = 161) in zwei Gruppen aufteilt, von der eine hohe Werte auf der „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“-Skala bei geringeren Werten auf der „relevante situationale Faktoren“-Skala zeigt. Ebenjenes dritte Cluster bleibt auch bei der Option der 5er-Lösung konstant, was als erstes Indiz dafürspricht, ebenjene drei Gruppen beizubehalten. Der Vergleich zwischen 4er- und 5er-Clusterlösung ergibt eine weitere Spezifizierung des größten Clusters (Cluster 4). Für Cluster 4 ist im Rahmen der 4er-Lösung eine sinnvolle Interpretation aufgrund der höheren Werte bzgl. der relevanten situationalen Vertrauensfaktoren und geringeren Werten hinsichtlich der Auswirkungen der Mitglied-Mannschaft-Interaktion möglich. Hingegen liefert eine entsprechende Aufspaltung bei der 5er-Clusterlösung keinen sinnvoll zu interpretierenden Mehrwert für das neue vierte Cluster, sondern ergibt vielmehr eine höhere Standardabweichung, zumindest was die RSIT-Skala betrifft (SD = ,249). Aus diesem Grund wird für t1 eine Lösung mit vier Clustern präferiert.

In Tabelle 40 sind die möglichen Clusterlösungen zum zweiten Erhebungszeitpunkt abgetragen.

Tab. 40: Gegenüberstellung der Clusterlösungen zu t2

Cluster	Lösung mit 5 Clustern					Lösung mit 4 Clustern					Lösung mit 3 Clustern				
	n	*AMMI*		*RSIT*		*n*	*AMMI*		*RSIT*		*n*	*AMMI*		*RSIT*	
		M	*SD*	*M*	*SD*		*M*	*SD*	*M*	*SD*		*M*	*SD*	*M*	*SD*
1	93	4,76	,235	4,86	,190	93	4,76	,235	4,86	,190	155	4,64	,275	4,66	,312
2	31	3,41	,223	3,88	,218	84	3,80	,365	3,86	,234	84	3,82	,365	3,86	,234
3	62	4,45	,222	4,37	,217	62	4,45	,222	4,37	,217					
4	70	3,82	,236	4,61	,269	70	3,82	,236	4,61	,269	70	3,82	,236	4,61	,269
5	53	4,03	,194	3,85	,245										

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; AMMI = Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion"; RSIT = Skala „relevante situationale Faktoren"

Auch für den zweiten Erhebungszeitpunkt ergeben sich geringere intragruppale Standardabweichungen für beide Skalen als innerhalb des gesamten Datensatzes. Während Cluster 1 stabil bzgl. des Übergangs zwischen der 5er- und der 4er-Lösung bleibt, offenbart sich eine Subsumierung mit dem späteren Cluster 3 im Rahmen der 3er-Lösung. Dieses bleibt ebenso wie das erste Cluster beim Übergang von 4er- zu 5er-Lösung konstant. Cluster 1 zeichnet sich dabei inhaltlich wie schon zu t1 durch vergleichsweise hohe Werte auf beiden Skalen aus. Auch das dritte Cluster weist wieder höhere Werte auf der AMMI- denn auf der RSIT-Skala auf, wenngleich ebenjene Differenz zu t1 größer als zu t2 ausfällt. Das zweite Cluster verfügt hingegen insofern über geringere Stabilität als zum ersten Erhebungszeitpunkt, als dass eine Aufspaltung beim Übergang von der 4er- zur 5er-Lösung erfolgt. Diese kommt insbes. durch unterschiedliche Werte des subjektiven Erlebens der Mitglied-Mannschaft-Interaktion im Hinblick auf Vertrauen zustande. Insgesamt charakterisiert sich das zweite Cluster ebenso wie schon zu t1 durch vergleichsweise geringe Werte auf beiden Skalen. Im Gegensatz zu t1 zeigt das vierte Cluster eine hohe Stabilität über alle drei Lösungsoptionen und ist dabei durch relativ geringe Werte auf der AMMI- und hohe Werte auf der RSIT-Skala gekennzeichnet. Ebenjener Unterschied zwischen beiden Skalen tritt dabei stärker als beim ersten Erhebungszeitpunkt zutage. Die Stabilität der Cluster hinsichtlich des jeweils spezifischen Verhältnisses der beiden Skalen führt schließlich zur Favorisierung einer 4er-Clusterlösung. Dabei fällt ferner im übergeordneten Vergleich der beiden Zeitpunkte auf, dass die Gruppengrößen zu t2 ausgeglichener als zu t1 sind.

Für t3 finden sich die Clusteroptionen in der Tabelle 41 abgetragen.

Tab. 41: Gegenüberstellung der Clusterlösungen zu t3

Cluster	Lösung mit 5 Clustern					Lösung mit 4 Clustern					Lösung mit 3 Clustern				
	n	*AMMI*		*RSIT*		*n*	*AMMI*		*RSIT*		*n*	*AMMI*		*RSIT*	
		M	*SD*	*M*	*SD*		*M*	*SD*	*M*	*SD*		*M*	*SD*	*M*	*SD*
1	36	4,66	,245	4,86	,150	50	4,70	,231	4,74	,256	50	4,70	,231	4,74	,256
2	21	3,64	,234	3,61	,232	21	3,64	,234	3,61	,232	21	3,64	,234	3,61	,232
3	39	4,00	,189	4,21	,245	39	4,00	,189	4,21	,245					
4	12	3,85	,241	4,92	,103	12	3,85	,241	4,92	,103	51	3,97	,211	4,37	,375
5	14	4,81	,144	4,43	,205										

Anmerkungen: M = Mittelwert; SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; AMMI = Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion"; RSIT = Skala „relevante situationale Faktoren"

Ebenso wie zu den anderen beiden Zeitpunkten zeigen die Standardabweichungen Werte, die für alle Clusteroptionen jeweils geringer ausfallen als in der Gesamtstichprobe. Hinsichtlich der Zuordnung ergibt sich zudem ein z.T. vergleichbares Bild mit dem ersten Erhebungszeitpunkt. Für Cluster 2 lässt sich ebenso eine hohe Stabilität feststellen, die über alle Lösungsoptionen konstant bleibt und ebenfalls durch vergleichsweise geringe Werte auf beiden Skalen charakterisiert ist. Die Stabilität des ersten Clusters ist hingegen mit der des zweiten Clusters zu t2 vergleichbar. Diesbezüglich zeigt sich eine Stabilität beim Übergang zwischen der 3er- und 4er-Lösung, wohingegen eine Abspaltung weniger Fälle bei der 5er-Lösung evident wird. Cluster 3 und 4 ergeben sich dabei aus einem gemeinsamen Cluster und verfügen ebenfalls über Stabilität beim Übergang zwischen der 4er- und der 5er-Lösung. Während das vierte Cluster auch inhaltlich konstant bleibt, indem es geringere Werte auf der AMMI- sowie sehr hohe Werte auf der RSIT-Skala aufweist, zeigt das dritte Cluster hingegen erstmalig höhere Werte auf der RSIT- denn auf der AMMI-Skala.

Die generell verminderte Fallzahl zu t3 sowie die Vergleichbarkeit mit den anderen beiden Zeitpunkten führen zu dem Entschluss, eine 4er-Clusterlösung für alle drei Zeitpunkte zu präferieren. Diese wird durch die geringen intragruppalen Werte der Standardabweichungen sowie durch die klare Unterscheidbarkeit der Mittelwerte gestützt. Die Zuordnung der Fälle zu ebenjenen vier Clustern[89] wird dabei durch die berechneten F-Werte gestützt[90]. Diese sind in Tabelle 42 dargestellt.

Tab. 42: F-Werte der Cluster zu allen Erhebungszeitpunkten

Cluster	t1		t2		t3	
	AMMI	***RSIT***	***AMMI***	***RSIT***	***AMMI***	***RSIT***
C1	0,0880	0,1005	0,2120	0,1783	0,2313	0,2627
C2	0,4318	0,3066	0,5130	0,2707	0,2365	0,2155
C3	0,3396	0,1407	0,1901	0,2318	0,1554	0,2397
C4	0,4192	0,2614	0,2143	0,3562	0,2512	0,0424

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; C = Cluster; AMMI = Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“; RSIT = Skala „relevante situationale Faktoren“

Da sämtliche Ergebnisse der F-Wertberechnungen einen Wert < 1 ausweisen, sind alle vier Cluster zu allen drei Zeitpunkten hinsichtlich beider Skalen als vollständig homogen anzusehen (Backhaus et al. 2016; Fromm, 2012). Ein entsprechender Vergleich der Clustermittelwerte beider Skalen zu allen Zeitpunkten bestätigt dies zudem insgesamt. So werden generelle signifikante Unterschiede aufgrund der Clusterzugehörigkeit evident (s. Anhang, Tab. 50A bis 52A), die sich weiter spezifizieren lassen. Tabelle 43 liefert diesbezüglich einen Überblick.

[89] Die Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu allen drei Zeitpunkten lässt sich den Tabellen 47A, 48A und 49A im Anhang entnehmen.
[90] Zur Berechnung der F-Werte s. Kap. V-2.3 sowie Backhaus et al. (2016, S. 507).

Tab. 43: Vergleich der Clustermittelwerte der AMMI- und RSIT-Skala zu allen Erhebungszeitpunkten

Zeitpunkt	n	Cluster	AMMI			RSIT		
			C2	C3	C4	C2	C3	C4
t1	63	1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	75	2		,000	,000		,000	,000
	50	3			,000			,000
	111	4						
t2	93	1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	84	2		,000	,994		,000	,000
	62	3			,000			,000
	70	4						
t3	50	1	,000	,000	,000	,000	,000	,021
	21	2		,000	,016		,000	,000
	39	3			,072			,000
	12	4						

Anmerkungen: n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; t = Erhebungszeitpunkt; C = Cluster; AMMI = Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“; RSIT = Skala „relevante situationale Faktoren“; Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; Signifikanzniveau bei ,05

Bis auf zwei Ausnahmen zeigen sich eindeutig signifikante Unterschiede zwischen den Clustern bzgl. der Ausprägungen auf den beiden Skalen. Dabei zeigt sich zu t2 eine Ähnlichkeit zwischen den Clustern 2 und 4 sowie zum dritten Erhebungszeitpunkt zwischen Cluster 3 und 4 auf der AMMI-Skala, die zu nicht signifikanten Ergebnissen führt. Da die Clusterbildung basierend auf der Kombination beider Skalen erfolgt ist, besteht dennoch ausreichend intragruppale Homogenität.

Beschreibung der Cluster

Die Charakterisierung der Cluster erfolgt zunächst anhand des Repräsentanzmaßes der zugrundliegenden Variablen. Die diesbezüglich berechneten T-Werte[91] sind in Tabelle 44 abgebildet.

Tab. 44: T-Werte der Cluster zu allen Erhebungszeitpunkten

Cluster	t1		t2		t3	
	AMMI	*RSIT*	*AMMI*	*RSIT*	*AMMI*	*RSIT*
C1	1,1831	1,0142	1,0556	0,9408	1,0200	0,6961
C2	-1,0936	-1,2140	-0,8319	-1,2710	-1,1989	-1,5640
C3	0,5649	-0,6879	0,4506	-0,1404	-0,4294	-0,3732
C4	-0,1870	0,5545	-0,8034	0,3996	-0,7566	1,0493

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; C = Cluster; AMMI = Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“; RSIT = Skala „relevante situationale Faktoren“

Der Tabelle ist zu entnehmen, dass sich Cluster 1 durch eine hohe Repräsentanz beider Skalen zu allen drei Zeitpunkten auszeichnet, wobei eine Abnahme der RSIT-Skala zum letzten Zeitpunkt evident wird. Die subsumierten Fälle weisen dabei eine hohe Zustimmung hinsichtlich der subjektiv erlebten Auswirkungen von Vertrauen in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion sowie der Wichtigkeit relevanter situationaler Vertrauensfakto-

[91] Zur Berechnung der T-Werte s. Kap. V-2.3 sowie s. Backhaus et al. (2016, S. 508).

ren innerhalb des Volleyballsports auf. Folglich ist davon auszugehen, dass das Cluster sowohl den kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen für die Interaktion zwischen den individuellen Mitgliedern und dem mannschaftlichen Kollektiv als auch denjenigen Situationen eine überaus hohe Bedeutsamkeit beimisst, die als bes. vertrauensrelevant empfunden werden.

Cluster 2 zeichnet sich demgegenüber durch eine vergleichsweise starke Unterrepräsentanz beider Skalen zu allen drei Zeitpunkten aus. Dabei wird sowohl den kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen innerhalb der Mitglied-Mannschaft-Interaktion als auch etwaigen situationalen Einflussfaktoren bedeutend weniger Wichtigkeit innerhalb des gelingenden intramannschaftlichen Zusammenspiels zugeschrieben. Folglich scheint für die Mitglieder dieses Clusters Vertrauen sowohl im Hinblick auf etwaige positive intramannschaftliche Auswirkungen als auch bzgl. relevanter situationaler Faktoren subjektiv nur eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Cluster 3 und Cluster 4 weisen im Schnitt sowohl im negativen als auch positiven Bereich geringere Werte als die anderen beiden Cluster auf. Cluster 3 charakterisiert sich - bis auf eine Ausnahme - durch eine leichte Überrepräsentanz der AMMI- und eine leichte Unterrepräsentanz der RSIT-Skala, was auf einen stärkeren Fokus auf die positiven intramannschaftlichen Auswirkungen von Vertrauen hinweist. Cluster 4 zeigt demgegenüber eine Überrepräsentanz für die RSIT-Skala, wobei diese zu t3 deutlich höhere Werte als zu den anderen beiden Zeitpunkten erzielt. Eine Unterrepräsentanz der AMMI-Skala besteht zudem über alle Erhebungszeitpunkte, wobei diese insgesamt ansteigt. Folglich wird für die Mitglieder des vierten Clusters Vertrauen insbes. bzgl. kritischer kontextspezifischer Situationen relevant.

Neben dem Repräsentanzmaß lassen sich die Cluster ferner anhand demografischer Variablen beschreiben. Nachfolgend geschieht dies durch die Variablen „Geschlechtszugehörigkeit“, „Altersgruppe“, „Niveau“, „Position“ und „Erfahrung“[92]. Die Tabellen 45 bis 48 stellen die Ergebnisse überblicksartig für jedes Cluster zu allen drei Zeitpunkten dar.

[92] Die Variable „Niveau“ wurde auf Grundlage der Ligazugehörigkeit berechnet (1. bis 3. Bundesliga = hoch; Regionalliga bis Verbandsliga = mittel; Landesliga bis Kreisklasse = gering). Unter der Ausprägung „Angriff“ der Variable „Position“ wurden alle Angriffspositionen aggregiert (Außenangriff, Mittelblock, Diagonalangriff). Unter der Variable „Erfahrung“ wurden die beiden Variablen „Anzahl bisheriger Vereine“ sowie „Tätigkeitsdauer“ subsumiert und anschließend in die drei Ausprägungen „gering“ (Werte = 2), „mittel“ (Werte = 3-5) und „hoch“ (Werte = 6-7) umcodiert. Eine Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu allen drei Erhebungszeitpunkten ist den Tabellen 53A bis 55A im Anhang zu entnehmen.

Tab. 45: Deskriptive Auswertung des ersten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen

Cluster 1				
Variable	**Ausprägung**	**t1 n = 63**	**t2 n = 93**	**t3 n =50**
Geschlechtszugehörigkeit	weiblich	67,2% (41)	72,2% (65)	64,0% (32)
	männlich	32,8% (20)	27,8% (25)	36,0% (18)
Altersgruppe	unter 18 Jahre	4,8% (3)	12,4% (11)	2,0% (1)
	18-24 Jahre	27,4% (17)	20,2% (18)	20,0% (10)
	25-35 Jahre	27,4% (17)	33,7% (30)	46,0% (23)
	36-45 Jahre	3,2% (2)	7,9% (7)	12,0% (6)
	46-55 Jahre	22,6% (14)	18,0% (16)	10,0% (5)
	56-65 Jahre	9,7% (6)	5,6% (5)	4,0% (2)
	über 65 Jahre	4,8% (3)	2,2% (2)	6,0% (3)
Altersdurchschnitt	M (SD)	38,23 (20,744)	32,76 (14,320)	24,72 (14,510)
Niveau	gering	47,5% (28)	68,2% (60)	70,0% (35)
	mittel	42,4% (25)	22,7% (20)	22,0% (11)
	hoch	10,2% (6)	9,1% (60)	8,0% (4)
Position	Zuspiel	16,7% (10)	21,6% (19)	32,0% (16)
	Libera_o	6,7% (4)	9,1% (8)	2,0% (1)
	Angriff	41,7% (25)	45,5% (40)	44,0% (22)
	Universal	5,0% (3)	3,4% (3)	0%
	Trainer_in	30,0% (18)	20,5% (18)	22,0% (11)
Erfahrung	gering	1,6% (1)	6,8% (6)	0%
	mittel	75,4% (46)	75,0% (66)	80,0% (40)
	hoch	23,0% (14)	18,2% (16)	20,0% (10)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; t = Erhebungszeitpunkt; absolute Häufigkeiten jeweils in Klammern

Cluster 1 weist konstant den höchsten prozentualen Anteil weiblicher Mitglieder über alle Zeitpunkte verglichen mit den anderen Clustern auf. Rund ein Drittel der Fälle ist zu den ersten beiden Zeitpunkten maximal 24 Jahre alt, zu t3 trifft dies auf ein knappes Viertel zu. So nimmt der Altersdurchschnitt sukzessive ab und fällt zum letzten Erhebungszeitpunkt rund ein Drittel niedriger aus als zu t1. Das leistungsbezogene Niveau verringert sich dabei über die Zeit – insbes. zwischen der ersten und zweiten Erhebung – kontinuierlich. Der prozentuale Anteil an Athlet_innen, die die Zuspielposition bekleiden, nimmt im Verlauf der Zeit deutlich zu und erreicht zu t3 des höchsten prozentualen Wert insgesamt. Bezogen auf die Position bilden wenig überraschend die Angreifer_innen die größte Gruppe. Der prozentuale Anteil der Trainer_innen beträgt zeitpunktabhängig zwischen einem Fünftel und einem knappen Drittel. Mindestens drei Viertel der Mitglieder verfügen ferner über einen mittleren kontextspezifischen Erfahrungsschatz, der sich aus mehrjähriger Tätigkeit im Volleyballsport sowie unterschiedlicher Mannschaftszugehörigkeit zusammensetzt. Etwa ein weiteres Fünftel verfügt sogar über viel Erfahrung.

Tab. 46: Deskriptive Auswertung des zweiten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen

Cluster 2				
Variable	**Ausprägung**	**t1 n = 75**	**t2 n = 84**	**t3 n = 21**
Geschlechtszugehörigkeit	weiblich	53,3% (40)	50,0% (38)	40,0% (8)
	männlich	46,7% (35)	50,0% (38)	60,0% (12)
Altersgruppe	unter 18 Jahre	2,7% (2)	1,3% (1)	0%
	18-24 Jahre	20,3% (15)	18,7% (14)	14,3% (3)
	25-35 Jahre	36,5% (27)	46,7% (35)	33,3% (7)
	36-45 Jahre	14,9% (11)	17,3% (13)	38,1% (8)
	46-55 Jahre	16,2% (12)	9,3% (7)	14,3% (3)
	56-65 Jahre	5,4% (4)	6,7% (5)	0%
	über 65 Jahre	4,1% (3)	0%	0%
Altersdurchschnitt	M (SD)	35,77 (13,757)	33,92 (11,122)	35,86 (10,031)
Niveau	gering	69,4% (50)	74,0% (57)	66,7% (14)
	mittel	23,6% (17)	15,6% (12)	28,6% (6)
	hoch	6,9% (5)	10,4% (8)	4,8% (1)
Position	Zuspiel	17,8% (13)	10,3% (8)	14,3% (3)
	Libera_o	4,1% (3)	3,8% (3)	4,8% (1)
	Angriff	43,8% (32)	59,0% (46)	42,9% (9)
	Universal	6,8% (5)	6,4% (5)	4,8% (1)
	Trainer_in	27,4% (20)	20,5% (16)	33,3% (7)
Erfahrung	gering	2,7% (2)	2,6% (2)	0%
	mittel	82,2% (60)	76,9% (60)	71,4% (15)
	hoch	15,1% (11)	20,5% (16)	28,6% (6)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; t = Erhebungszeitpunkt; absolute Häufigkeiten jeweils in Klammern

Der prozentuale Anteil männlicher Mitglieder ist innerhalb des zweiten Clusters vergleichsweise hoch und nimmt vom ersten zum letzten Erhebungszeitpunkt kontinuierlich zu. Die größte Altersgruppe stellen die 25-35-Jährigen dar, die mindestens ein Drittel bis hin zu knapp 47% der gesamten Gruppe ausmachen. Dabei ist anzumerken, dass der Altersdurchschnitt vergleichsweise konstant bleibt. Mit Blick auf das Leistungsniveau besteht das Cluster größtenteils aus Athlet_innen bzw. Trainer_innen, deren Mannschaften in niedrigen Ligen am Spielbetrieb partizipieren. Die Angreifer_innen stellen auch innerhalb des zweiten Clusters die größte positionsspezifische Gruppe dar, während die Zuspieler_innen im Vergleich mit den anderen Clustern insgesamt leicht unterrepräsentiert sind. Der prozentuale Anteil der Trainer_innen liegt je nach Zeitpunkt zwischen einem Fünftel und einem Drittel. Die Ausprägung an vorhandener Erfahrung ähnelt den Werten des Clusters 1. Insgesamt nimmt der prozentuale Anteil der sehr erfahrenen Mitglieder über die Erhebungszeitpunkte stetig zu.

Tab. 47: Deskriptive Auswertung des dritten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen

Cluster 3				
Variable	**Ausprägung**	**t1 n = 50**	**t2 n = 62**	**t3 n = 39**
Geschlechtszugehörigkeit	weiblich	51,0% (25)	53,4% (31)	43,6% (17)
	männlich	49,0% (24)	46,6% (27)	56,4% (22)
Altersgruppe	unter 18 Jahre	2,0% (1)	0%	2,6% (1)
	18-24 Jahre	16,0% (8)	25,0% (14)	17,9% (7)
	25-35 Jahre	42,0% (21)	35,7% (20)	41,0% (16)
	36-45 Jahre	6,0% (3)	19,6% (11)	20,5% (8)
	46-55 Jahre	16,0% (8)	8,9% (5)	15,4% (6)
	56-65 Jahre	12,0% (6)	8,9% (5)	2,6% (1)
	über 65 Jahre	6,0% (3)	1,8% (1)	0%
Altersdurchschnitt	M (SD)	38,80 (17,186)	35,07 (12,968)	34,51 (10,726)
Niveau	gering	75,0% (36)	76,8% (43)	66,7% (26)
	mittel	22,9% (11)	19,6% (11)	25,6% (10)
	hoch	2,1% (1)	3,6% (2)	7,7% (3)
Position	Zuspiel	10,4% (5)	22,4% (13)	23,1% (9)
	Libera_o	8,3% (4)	0%	7,7% (3)
	Angriff	54,2% (26)	53,4% (31)	38,5% (15)
	Universal	0%	3,4% (2)	10,3% (4)
	Trainer_in	27,1% (13)	20,7% (12)	20,5% (8)
Erfahrung	gering	6,3% (3)	3,5% (2)	0%
	mittel	87,5% (42)	80,7% (46)	79,5% (31)
	hoch	6,3% (3)	15,8% (9)	20,5% (8)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; t = Erhebungszeitpunkt; absolute Häufigkeiten jeweils in Klammern

Das dritte Cluster verfügt über ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Dabei erweisen sich die 25-35-Jährigen ebenfalls als größte Altersgruppe. Zudem zeigt sich eine relative Konstanz bzgl. des durchschnittlichen Alters. Das Cluster weist im Vergleich zudem das geringste leistungsbezogene Niveau zu allen drei Zeitpunkten auf. Ferner kommt den Angreifer_innen zu t1 und t2 die absolute Mehrheit der vertretenden sportartspezifischen Positionen zu, während der prozentuale Anteil der Trainer_innen zwischen 20% und rund einem Viertel liegt. Weiter zeigt sich, dass die Gruppe der Personen mit mittleren Erfahrungswerten mindestens vier Fünftel des Clusters ausmacht. Zudem nimmt der prozentuale Anteil der Personen mit großem Erfahrungsschatz sukzessive zu.

Tab. 48: Deskriptive Auswertung des vierten Clusters anhand relevanter demografischer Variablen

Cluster 4				
Variable	**Ausprägung**	**t1 n = 111**	**t2 n = 70**	**t3 n = 12**
Geschlechtszugehörigkeit	weiblich	58,9% (63)	62,3% (38)	58,3% (7)
	männlich	41,1% (44)	37,7% (23)	41,7% (5)
Altersgruppe	unter 18 Jahre	2,7% (3)	1,6% (1)	0%
	18-24 Jahre	25,2% (28)	25,8% (16)	16,7% (2)
	25-35 Jahre	33,3% (37)	38,7% (24)	50,0% (6)
	36-45 Jahre	5,4% (6)	14,5% (9)	8,3% (1)
	46-55 Jahre	25,2% (28)	16,1% (10)	8,3% (1)
	56-65 Jahre	5,4% (6)	1,6% (1)	16,7% (2)
	über 65 Jahre	2,7% (3)	1,6% (1)	0%
Altersdurschnitt	M (SD)	35,13 (13,820)	33,26 (12,261)	36,67 (13,276)
Niveau	gering	9,7% (10)	69,4% (43)	41,7% (5)
	mittel	37,9% (39)	25,8% (16)	33,3% (4)
	hoch	52,4% (54)	4,8% (3)	25,0% (3)
Position	Zuspiel	13,2% (14)	17,5% (11)	25,0% (3)
	Libera_o	6,6% (7)	0%	0%
	Angriff	45,3% (48)	57,1% (36)	58,3% (7)
	Universal	1,9% (2)	3,2% (2)	0%
	Trainer_in	33,0% (35)	22,2% (14)	16,7% (2)
Erfahrung	gering	4,8% (5)	0%	8,3% (1)
	mittel	81,9% (86)	88,9% (56)	58,3% (7)
	hoch	13,3% (14)	11,1% (7)	33,3% (4)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; n = Anzahl der Proband_innen innerhalb des jeweiligen Clusters; t = Erhebungszeitpunkt; absolute Häufigkeiten jeweils in Klammern

Innerhalb des vierten Clusters offenbart sich eine (leichte) Überrepräsentanz der weiblichen Mitglieder. Ähnlich wie in Cluster 1 ist die Gruppe der maximal 24-Jährigen deutlich stärker als in den Clustern 2 und 3 vertreten, wenngleich auch innerhalb des vierten Clusters eine weitaus höhere Konstanz bzgl. des Altersdurchschnitts evident wird. Zudem ist das Niveau zu t1 sehr hoch, gleicht sich allerdings zu t2 den anderen Clustern an, um zum letzten Zeitpunkt wieder vergleichsweise stark vertreten zu sein. Die Angreifer_innen sind innerhalb des Clusters ebenfalls am stärksten repräsentiert, der prozentuale Anteil der Trainer_innen nimmt hingegen kontinuierlich ab. Die vorhandene Erfahrung ist ebenfalls größtenteils mittelmäßig ausgeprägt, nimmt allerdings zum letzten Erhebungszeitpunkt prozentual im Clustervergleich am stärksten zu.

Über die intragruppale Beschreibung hinaus ergeben sich im intergruppalen Vergleich ferner folgende Aspekte, die besonders hervorzuheben sind:

- *clusterunabhängige Konstanz hinsichtlich der Altersverteilung*: In allen Clustern zeigt sich, dass die Altersgruppe der 25-35-Jährigen den größten Anteil besitzt und z.T. sogar die absolute Mehrheit erreicht. Dieser Aspekt scheint demnach ein genereller zu sein, der sich folglich nicht zur Differenzierung der Cluster eignet.

Einzige Ausnahme besteht dabei zum letzten Erhebungszeitpunkt hinsichtlich der Verringerung des Altersdurchschnitts bei Cluster 1.

- *generelle Unterrepräsentanz eines hohen Leistungsniveaus*: Mit Ausnahme des vierten Clusters zu t1 zeigt sich eine generalisierbare Unterrepräsentanz von Athlet_innen bzw. Trainer_innen aus dem hohen Leistungsniveau. Zu einzelnen Zeitpunkten zeigt sich ein nahezu ausgeglichener Anteil des mittleren und geringen Niveaus, insgesamt überwiegt jedoch ein geringes Niveau. Folglich ist anzunehmen, dass sich das leistungsbezogene Niveau ebenfalls nicht besonders als differenzierende Variable eignet.
- *positionsspezifische Anteile*: Für alle Cluster zeigt sich, dass die Position „Angriff" am häufigsten vertreten ist. Dies verwundert insofern nicht, dass a) eine Aggregation sämtlicher Angriffspositionen im Rahmen der Berechnung erfolgt ist und sich b) Volleyballmannschaften gemeinhin aus einem größeren Anteil von Angreifer_innen insbes. in Wettkampfsituationen zusammensetzen[93]. Der prozentuale Anteil der Zuspieler_innen ist innerhalb der Cluster zumindest teilweise unterschiedlich hoch, allerdings zeigt sich diesbezüglich eher eine zeitabhängige Tendenz der prozentualen Zunahme vom ersten zum letzten Erhebungszeitpunkt (s. a. nächster Punkt). Dies ist jedoch nicht gleichermaßen in allen Clustern der Fall und folglich nicht generalisierbar.
- *größere Zeit- denn Clusterabhängigkeit des prozentualen Anteils der Trainer_innen*: Der prozentuale Anteil lässt keine Systematik insofern erkennen, als dass sich die etwaigen Cluster durch eine relativ hohe bzw. geringe Zugehörigkeit von Trainer_innen auszeichnen würden. Vielmehr deutet sich eine zeitabhängige Systematik an, die sich allgemein durch einen vergleichsweise hohen Anteil zum ersten Zeitpunkt zeigt, während sie zu t2 und t3 geringer und annähernd gleichbleibend ausfällt.
- *clusterunabhängige Ausprägung an Erfahrung*: Die durchschnittlich mittlere Ausprägung an Erfahrung zeigt sich innerhalb aller Cluster, sodass sich eine diesbezügliche Differenzierung ebenfalls als nicht sinnvoll herausstellt.

Die deskriptive Beschreibung der Cluster lässt sich zudem durch die Ergebnisse der empirischen Vergleiche für die Variablen „Alter", „ligabedingtes Leistungsniveau" und „Erfahrung" untermauern (s. Anhang, Tab. 56A bis 58A). So zeigen sich anhand der Post-hoc-Tests lediglich signifikante Unterschiede bzgl. des Leistungsniveaus zu t1 (s. Anhang, Tab. 59A). Demnach ergibt sich ein signifikant höheres Niveau innerhalb der Cluster 1 und insbes. Cluster 4 als innerhalb der Cluster 2 und 3.

Zusammenfassend lässt sich auf Basis des intergruppalen Vergleichs der Cluster festhalten, dass die demografischen Variablen nicht dazu geeignet sind, etwaige Clusterspezifika zu beschreiben. Vielmehr ist insgesamt eine große Ähnlichkeit zur Beschreibung der Gesamtstichprobe (s. Kap. V-2.1 sowie Tab. 19) ohne etwaige Clusterspezifika erkennbar. Die vorhandene intergruppale Heterogenität lässt sich somit adäquater anhand des

[93] In Abhängigkeit zur präferierten Taktik befinden sich in nahezu allen gängigen Spielsystemen zwischen vier und fünf Angreifer_innen zeitgleich auf dem Feld. Der Kader einer Volleyballmannschaft zeichnet sich folglich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit durch eine Überrepräsentanz von Angreifer_innen aus.

differenten subjektiven Erlebens der Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens innerhalb der Mitglied-Mannschaft-Interaktion sowie der erlebten Relevanz situationaler Vertrauensfaktoren erläutern. Inhaltlich lassen sich die Cluster dabei folgendermaßen beschreiben:

Cluster 1: Die Mitglieder des Clusters weisen überdurchschnittlich hohe Werte sowohl hinsichtlich des subjektiven Erlebens kontextspezifischer Auswirkungen von Vertrauen bzgl. der Mitglied-Mannschaft-Interaktion (M zwischen 4,84 und 4,70) als auch des subjektiven Erlebens kontextspezifisch relevanter situationaler Vertrauensfaktoren auf (M zwischen (4,90 und 4,74). Für die Gruppe nimmt Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften folglich eine zentrale Rolle ein, wobei sowohl situationale Vertrauensfaktoren als auch die Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens als überaus wichtig erlebt werden. Das Verhältnis der beiden Skalen ebenso wie ihre Gewichtung bleiben dabei über alle drei Zeitpunkte nahezu identisch. Folglich zeichnet sich das erste prototypische Cluster subjektiven kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften durch eine vergleichsweise hohe interne Stabilität aus (s. Abb. 7).

Cluster 2: Das zweite Cluster weist die geringsten durchschnittlichen Werte sowohl für die AMMI- (M zwischen 3,80 und 3,64) als auch für die RSIT-Skala auf (M zwischen 3,90 und 3,61). Die Mitglieder schreiben Vertrauen entsprechend weniger Bedeutung für die intramannschaftlichen Interaktionen zu. Ebenso werden potenziell vertrauensrelevante kontextspezifische situationale Faktoren als weitaus weniger bedeutsam erlebt. Folglich ist davon auszugehen, dass die dem Cluster 2 zugehörigen Personen ebenjene Vertrauensmerkmale als nicht vorrangig relevant hinsichtlich etwaiger intramannschaftlicher Prozesse sowie des sportlichen Erfolgs empfinden. Wie schon bei Cluster 1 zeigt sich auch für das zweite Cluster ein zeitstabiles Skalenverhältnis. Folglich ergibt sich für das zweite prototypische Cluster ebenso eine gleichbleibende Gewichtung bzgl. des subjektiven Erlebens der Auswirkungen von Vertrauen in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion sowie des relevanten situationalen Vertrauensfaktoren (s. Abb. 7).

Cluster 3: Das dritte Cluster zeichnet sich durch insgesamt hohe Werte aus, wobei den subjektiv empfundenen intramannschaftlichen Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens größere Relevanz zu den ersten beiden Erhebungszeitpunkten zukommt als den relevanten situationalen Vertrauensfaktoren (AMMI-Skala: M = 4,54 zu t1, M = 4,45 zu t2; RSIT-Skala: M = 4,14 zu t1, M = 4,37 zu t2). Die RSIT-Skala gewinnt jedoch über die Zeit hinweg zunehmend an Bedeutung, sodass sich die Gewichtung der beiden Skalen zu t3 umkehrt. Das dritte Cluster weist somit die geringste Stabilität hinsichtlich der Skalenverhältnisse von allen identifizierten prototypischen Clustern auf (s. Abb. 7). Folglich ist eine größere Zeitpunktabhängigkeit des subjektiven Erlebens der Mitglieder bzgl. der kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen innerhalb der Mannschaft sowie der vertrauensrelevanten Kontextbedingungen anzunehmen. Etwaige intramannschaftliche Auswirkungen vorhandenen Vertrauens scheinen dabei zu Saisonbeginn relevanter als in der Vorbereitungsphase zu sein, während best. situationalen Gegebenheiten eine höhere subjektive Vertrauensrelevanz insbes. in der Saisonvorbereitung zuteil wird.

Cluster 4: Für die Mitglieder des vierten Clusters nehmen die situationalen Vertrauensfaktoren im Kontext „Volleyball“ eine bes. relevante Stellung ein. Diese erreichen zu allen drei Zeitpunkten sehr hohe Werte (M zwischen 4,92 und 4,61). Den kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion (M zwischen 4,17 und 3,82) wird im Gegensatz dazu geringere Relevanz beigemessen. Wie schon bei den ersten beiden Clustern zeigt sich auch bei den Mitgliedern des vierten prototypischen Clusters eine Stabilität im Verhältnis der beiden Skalen zueinander (s. Abb. 7), wenngleich diese nicht ganz so robust wie bei Cluster 1 und 2 zu sein scheint. Dementsprechend ist weniger von einem zeitpunktbedingten Einfluss denn von einem relativ konstanten subjektiven Erleben kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften auszugehen.

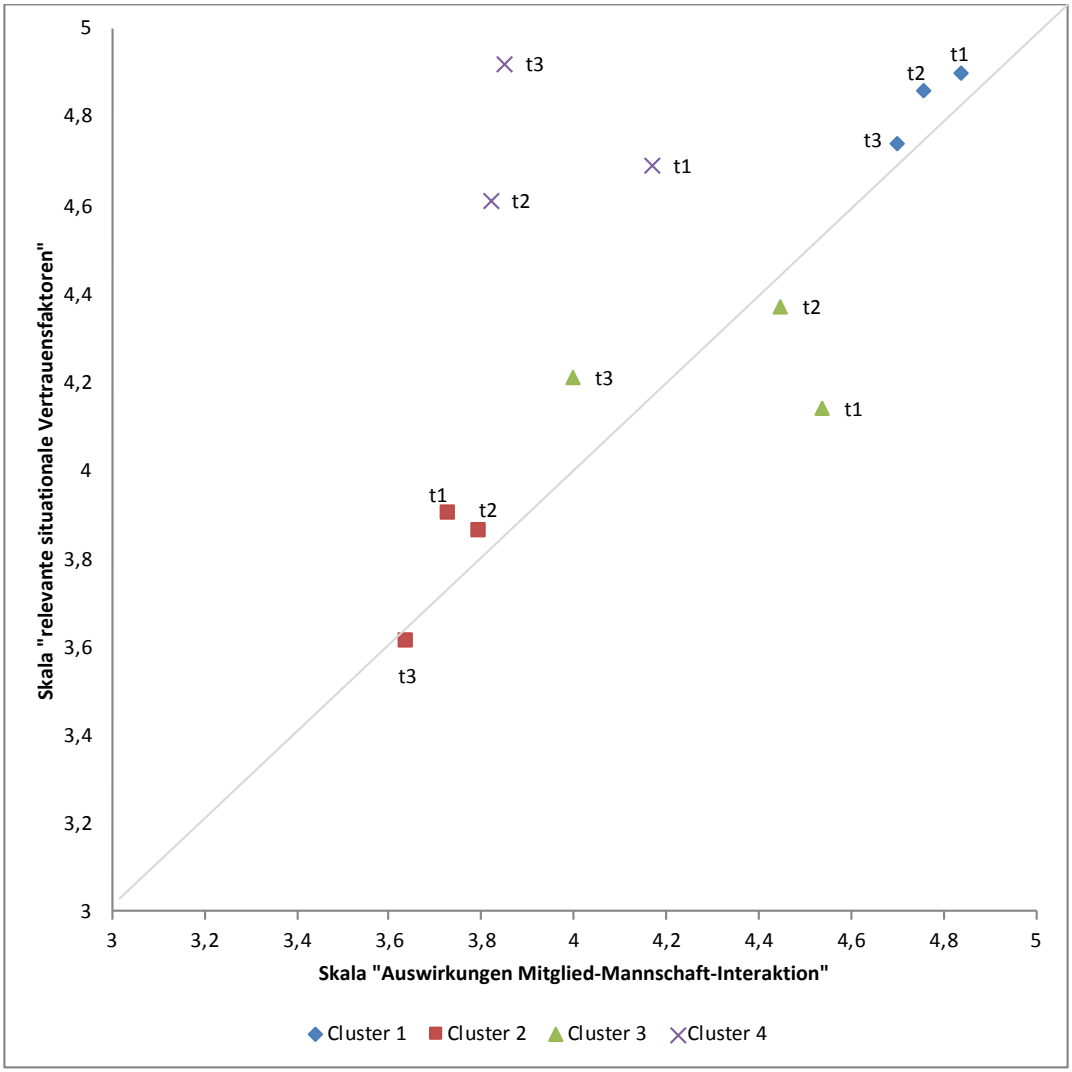

Abb. 7: Verteilung der vier Cluster über die drei Erhebungszeitpunkte

Unterschiede und Zusammenhänge zwischen der Clusterzugehörigkeit und der Bewertung der Antezedenzien

Neben der Beschreibung und Differenzierung der identifizierten Cluster auf Grundlage des subjektiven Erlebens der Auswirkungen von Vertrauen im Rahmen der Mitglied-Mannschaft-Interaktion sowie hinsichtlich relevanter situationaler Vertrauensfaktoren

interessiert ferner, ob sich intergruppale Unterschiede mit Blick auf die Bedeutsamkeit etwaiger Vertrauensantezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung abhängig von der Clusterzugehörigkeit identifizieren lassen. Gemäß der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie sowie den Ausführungen zu den kontextspezifischen Wirkmechanismen und Korrelaten (s. Kap. II-3.2) ist das Vorhandensein best. Bedingungen als essentiell für die Genese von Vertrauen anzusehen. Darüber hinaus ist ferner davon auszugehen, dass interindividuelle Unterschiede hinsichtlich der Relevanz best. Antezedenten immer unter Berücksichtigung der jeweiligen Kontextspezifika bestehen. Unterschiedliche psychische Strukturen sowie diesbezügliche Sinnzusammenhänge konnten bereits im Rahmen der qualitativen Studie durch die Methode der empirisch begründeten Typen (Kap. IV) identifiziert werden. Die Analyse etwaiger clusterbedingter Unterschiede schließt an diese Resultate an und dient zudem der Überprüfung, inwieweit sich die qualitativen Erkenntnisse hinsichtlich des subjektiven Erlebens kontextspezifischer Vertrauenselemente generalisieren lassen. Diesbezüglich geht es insbes. auch darum zu überprüfen, inwiefern die Clusterzugehörigkeit einen Einfluss auf das subjektive Erleben weiterer vertrauensrelevanter Komponenten ausübt; sprich, ob die Bewertung positiver Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens und die Relevanz best. situationaler Vertrauensfaktoren mit einer Präferenz best. Vertrauensantezedenten einhergeht. In Tabelle 49 finden sich sämtliche Vergleiche der Cluster zum ersten Erhebungszeitpunkt hinsichtlich der Relevanz der jeweiligen Antezedenten dargestellt[94].

Für den ersten Erhebungszeitpunkt zeigen sich sowohl die meisten Unterschiede zwischen den Clustern als auch hinsichtlich der einzelnen Antezedenten. Dabei werden lediglich drei Vorbedingungen clusterunabhängig als ähnlich bedeutsam empfunden („gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft", „fairer Umgang miteinander" und „ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung ..."). Für die anderen Antezedenzien zeigt sich, dass je nach Ausprägung auf der AMMI- und/oder der RSIT-Skala die subjektiv empfundene Bedeutsamkeit mitunter signifikant variiert. So sind die Vorbedingungen „mannschaftlicher Zusammenhalt ..." sowie „Hilfestellung in schwierigen Wettkampfsituationen ..." sowohl für das subjektive Erleben von Vertrauen in Bezug auf die intramannschaftliche Interaktion als auch für das Empfinden daran beteiligter situationaler Bedingungen von Relevanz. Demgegenüber sind die Bedingungen der Wertschätzung individueller sportlicher Leistungen sowie die Unterstützung bei persönlichen Problemen als vorrangig bedeutsam für diejenigen Clustermitglieder zu bewerten, deren subjektives Vertrauenserleben stark von intramannschaftlichen Interaktionsprozessen abhängt. Der Antezedent „freundschaftliche Beziehungen ..." ist hingegen von höherer signifikanter Bedeutsamkeit für diejenigen Cluster, die den situationalen Bedingungen hohe Relevanz beimessen. Die Bedingungen „Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen ...", „Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft", sowie „offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft" sind zudem primär charakteristisch für das erste Clus-

[94] Im Rahmen der Überprüfung möglicher Clusterunterschiede wurde zur Korrektur der Alpha-Fehler-Inflation jeweils die Bonferroni-Holm-Prozedur vorgenommen (für weiterführende Informationen s. Field (2013) sowie Holm (1979)). Die Darstellung sämtlicher Berechnungen zur Überprüfung etwaiger Clusterunterschiede zu allen drei Zeitpunkten findet sich im Anhang, Tab. 60A bis 77A.

ter in Abgrenzung zum zweiten Cluster. Dabei ergibt sich insbes. für den Antezedenten „Ehrlichkeit ...“ eine höhere Bedeutsamkeit bzgl. derjenigen Cluster, die vor allem hohe Werte auf der Skala zu positiven intramannschaftlichen Auswirkungen aufweisen.

Tab. 49: Vergleich der Cluster bzgl. der subjektiven Relevanz wahrgenommener Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**t1**				
	C1	**C2**	**C3**	**C4**	**Signifikanz** (2-seitig)
	ME (IQA)	**ME (IQA)**	**ME (IQA)**	**ME (IQA)**	
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	3,00 (,000)	2,89 (,305)	3,00 (,000)	2,99 (,255)	,008 (C1 – C2) ,017 (C2 – C3) ,002 (C2 – C4)
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	3,00 (,000)	2,95 (,275)	2,98 (,260)	2,95 (,275)	n.s.
fairer Umgang miteinander	3,00 (,000)	2,91 (,295)	3,00 (,000)	2,95 (,275)	n.s.
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2,94 (,280)	2,71 (,395)	2,86 (,320)	2,81 (,345)	,001 (C1 – C2)
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2,94 (,280)	2,69 (,410)	2,84 (,330)	2,78 (,360)	,000 (C1 – C2) ,009 (C1 –C4)
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,87 (,315)	2,65 (,430)	2,86 (,320)	2,82 (,340)	,003 (C1 – C2) ,010 (C2 – C3) ,009 (C2 – C4)
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2,90 (,300)	2,69 (,405)	2,78 (,360)	2,77 (,365)	,002 (C1 – C2)
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2,94 (,280)	2,58 (,470)	2,84 (,335)	2,71 (,400)	,000 (C1 – C2) ,001 (C1 – C4) ,005 (C2 – C3)
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen	2,76 (,370)	2,64 (,430)	2,70 (,400)	2,65 (,425)	n.s.
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,40 (,546)	2,28 (,594)	2,32 (,581)	2,16 (,605)	,008 (C1 – C4)
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2,31 (,597)	2,05 (,592)	2,24 (,605)	2,26 (,585)	,017 (C2 – C4)

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); t = Erhebungszeitpunkt; C = Cluster; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; Vergleich via Kruskal-Wallis-Test, Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; Signifikanzniveau bei ,05; n.s. = nicht signifikant; absteigend geordnet nach ME Cluster 1

Für den zweiten Erhebungszeitpunkt zeigt sich ebenfalls generelle, clusterunabhängige Bedeutsamkeit der Antezedenzien „gegenseitiger Respekt ... “ sowie „fairer Umgang miteinander“. Weitere Clusterunterschiede finden sich in Tabelle 50.

Tab. 50: Vergleich der Cluster bzgl. der subjektiven Relevanz wahrgenommener Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**t2**				
	C1	**C2**	**C3**	**C4**	**Signifikanz** (2-seitig)
	ME (IQA)	**ME (IQA)**	**ME (IQA)**	**ME (IQA)**	
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2,99 (,255)	2,98 (,260)	2,97 (,265)	2,94 (,280)	n.s.
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2,99 (,255)	2,93 (,285)	2,98 (,260)	2,97 (,265)	n.s.
fairer Umgang miteinander	2,99 (,255)	2,95 (,275)	2,97 (,270)	2,94 (,280)	n.s.
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2,95 (,280)	2,66 (,435)	2,73 (,385)	2,57 (,480)	,000 (C1 – C2) ,000 (C1 – C3) ,000 (C1 – C4)
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2,94 (,280)	2,66 (,425)	2,84 (,330)	2,76 (,370)	,001 (C1 – C2) ,001 (C1 – C4) ,016 (C2 – C3)
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2,92 (,290)	2,73 (,390)	2,92 (,290)	2,80 (,355)	,001 (C1 – C2) ,005 (C2 – C3)
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2,89 (,305)	2,69 (,405)	2,77 (,365)	2,80 (,350)	,001 (C1 – C2) ,047 (C1 – C3)
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,82 (,340)	2,77 (,365)	2,70 (,400)	2,75 (,375)	n.s.
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen	2,77 (,365)	2,57 (,480)	2,67 (,415)	2,54 (,485)	,006 (C1 – C2) ,003 (C1 – C4)
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,33 (,560)	2,13 (,570)	2,20 (,585)	2,25 (,600)	n.s.
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2,34 (,575)	2,16 (,600)	2,36 (,585)	2,15 (,620)	n.s.

Anmerkungen: Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); t = Erhebungszeitpunkt; C = Cluster; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; Vergleich via Kruskal-Wallis-Test, Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; Signifikanzniveau bei ,05; n.s. = nicht signifikant; absteigend geordnet nach ME Cluster 1

Für t2 zeigen sich darüber hinaus weitere Vorbedingungen, die keine signifikante Clusterspezifität aufweisen („mannschaftlicher Zusammenhalt ...“, „Hilfestellung ...“, „Unterstützung ...“ und „freundschaftliche Beziehungen“). Die Wertschätzung sportlicher Leistungen erweist sich insofern als charakterisierend für Cluster 1, dass die zugehörigen Mitglieder ebenjenem Antezedenten signifikant höhere Wichtigkeit für die kontextspezifische Vertrauensgenese zuweisen als dies in den anderen Clustern der Fall ist. Ferner scheint die Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen relevanter für die beiden Cluster mit hohen Werten auf der AMMI-Skala (Cluster 1 und 3) zu sein, während die Vorbedingung „Ehrlichkeit ...“ primäre Relevanz für die Cluster mit hohen Werten auf der RSIT-Skala (Cluster 1 und 4) besitzt. Bzgl. beider Antezedenten scheint die clusterspezifische Relevanz etwaiger Vertrauensmerkmale ebenfalls nicht unbedeutend zu sein. So ergeben sich für das Cluster 1 – das bzgl. beider Vertrauensmerkmalen eine hohe Bedeutsamkeit aufweist – die höchsten Werte hinsichtlich beider Antezedenzien. Ein vergleichbares Bild zeigt sich zudem für die Bedingung „offene Kommunikation“ inso-

fern, dass ebenjener Antezedent bedeutsamer für die Cluster mit hoher Ausprägung auf der AMMI-Skala ist. Dies trifft ebenfalls auf eine ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportartbezogenen Leistung zu, die sich primär bedeutsam für das erste Cluster zeichnet. Der Antezedent scheint dabei vor allem für etwaige positive Auswirkungen intramannschaftlichen Vertrauens relevant zu sein, wenngleich dies nur in Kombination mit ebenfalls hohen Werten auf der RSIT-Skala zu einer signifikanten Clusterdifferenzierung führt.

Bzgl. des letzten Erhebungszeitpunkts werden nur noch vereinzelt signifikante Clusterunterschiede evident. Ein möglicher Grund ergibt sich ggf. durch die weitaus geringere Proband_innenanzahl im Vergleich zu den anderen beiden Zeitpunkten (s. dazu Kap. VI). Tabelle 51 liefert einen Überblick über die diesbezüglichen Ergebnisse.

Tab. 51: Vergleich der Cluster bzgl. der subjektiven Relevanz wahrgenommener Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**t3**				
	C1	**C2**	**C3**	**C4**	**Signifikanz** (2-seitig)
	ME (IQA)	**ME (IQA)**	**ME (IQA)**	**ME (IQA)**	
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	3,00 (,000)	2,90 (,300)	3,00 (,000)	3,00 (,000)	n.s.
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2,98 (,260)	2,90 (,300)	2,97 (,265)	3,00 (,000)	n.s.
fairer Umgang miteinander	2,98 (,260)	2,95 (,275)	2,97 (,265)	3,00 (,000)	n.s.
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2,90 (,300)	2,62 (,440)	2,79 (,355)	2,75 (,375)	,006 (C1 – C2)
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2,90 (,305)	2,65 (,435)	2,74 (,390)	2,83 (,335)	,019 (C1 – C2)
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2,86 (,325)	2,60 (,460)	2,72 (,390)	2,75 (,375)	n.s.
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2,86 (,325)	2,67 (,415)	2,79 (,360)	2,92 (,290)	n.s.
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,82 (,340)	2,76 (,370)	2,90 (,300)	2,83 (,335)	n.s.
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen	2,76 (,380)	2,57 (,465)	2,63 (,440)	3,00 (,000)	,009 (C2 - C4) ,016 (C3 - C4)
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2,23 (,580)	2,25 (,575)	2,26 (,560)	2,00 (,550)	n.s.
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2,23 (,565)	2,15 (,560)	2,22 (,585)	2,20 (,650)	n.s.

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); t = Erhebungszeitpunkt; C = Cluster; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; Vergleich via Kruskal-Wallis-Test, Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; Signifikanzniveau bei ,05; n.s. = nicht signifikant; absteigend geordnet nach ME Cluster 1

Ebenso wie schon zu den vorherigen Zeitpunkten zeigt sich, dass die beiden Vorbedingungen „gegenseitiger Respekt ... “ sowie „fairer Umgang miteinander“ generell und zeitstabil von allen prototypischen Clustern als wesentlich für eine progressive Vertrauensentwicklung erlebt werden. Folglich kommt ebenjenen Antezedenten unabhängig davon,

inwiefern Vertrauensrelevanz besteht und in welchen Nuancen sich diese zeigt, hervorgehobene Relevanz mit Blick auf die intramannschaftliche Interaktion zu. Weiter weisen alle Cluster Ähnlichkeiten bzgl. des subjektiven Bedeutsamkeitserlebens der Antezedenzien „mannschaftlicher Zusammenhalt ...“, Wertschätzung...“, „Ehrlichkeit ...“, „Hilfestellung ...“, „Unterstützung“ sowie „freundschaftliche Beziehungen“ auf. Ein wesentlicher Unterschied lässt sich vor allem bzgl. der beiden differentesten Cluster 1 und 2 (hohe vs. geringe Werte auf beiden Skalen) mit Blick auf die Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen sowie die offene Kommunikation festmachen. Für den Aspekt „ehrliche Rückmeldung ...“ zeigt sich zudem insofern eine zeitabhängige Besonderheit, dass die Mitglieder des vierten Clusters diesem wesentlich mehr Bedeutsamkeit als zu den anderen Erhebungszeitpunkten beimessen.

Über alle drei Zeitpunkte lassen sich mit Blick auf die Clusterspezifität zusammenfassend folgende Aspekte hervorheben:

- *clusterunabhängige Relevanz best. Vorbedingungen von Vertrauen*: Der gegenseitige Respekt zwischen den Mitgliedern einer Mannschaft, der intramannschaftlich faire Umgang miteinander sowie auch in Teilen der mannschaftliche Zusammenhalt insbes. in kritischen Wettkampfsituationen besitzen übergeordnete Bedeutsamkeit für ein gelingendes intramannschaftliches Miteinander. Folglich ist davon auszugehen, dass ebendiesen Variablen eine generelle Wichtigkeit im Hinblick auf die Herstellung von Vertrauen zukommt, unabhängig vom saisonalen Zeitpunkt sowie von der Clusterzugehörigkeit. Wie bereits im Rahmen der qualitativen Studie deutlich wurde, kommt insbes. „Respekt“ eine hervorgehobene Bedeutung innerhalb einer progressiven Vertrauensentwicklung zu, da ebendieser Aspekt sowohl als nötige Vorbedingung intramannschaftlichen Vertrauens als auch als positive Auswirkung vorhandenen Vertrauens erlebt wird. Anhand dieses Resultats wird der prozessuale und reziproke Charakter von Vertrauen überaus deutlich: Vergangene Erfahrungen mit einem intramannschaftlichen Vertrauensklima führen mit höherer Wahrscheinlichkeit zu vertrauensvollen kontextspezifischen Vertrauenserfahrungen in der Gegenwart. Dieses vorhandene Vertrauen inklusive etwaigere Merkmale erhöht wiederum die Wahrscheinlichkeit einer auch zukünftig progressiven intramannschaftlichen Vertrauensgenese.
- *skalenabhängige Relevanz best. Vorbindungen von Vertrauen*: Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass best. Antezedenzien einen primären Zusammenhang mit einer der beiden Skalen besitzen. So weisen die Antezedenten „Unterstützung ...“, „offene Kommunikation ...“, „Akzeptanz ...“ und „Ehrlichkeit ...“ eine größere Zusammenhangstendenz mit der AMMI-Skala auf, während sich entsprechende Tendenzen hinsichtlich „freundschaftlicher Beziehungen ...“ und der RSIT-Skala zeigen.
- *clusterabhängige Relevanz best. Vorbindungen von Vertrauen*: Eine eindeutige Zuordnung ergibt sich für den Antezedenten „Wertschätzung der individuellen sportlichen Leistungen der Mannschaftsmitglieder“ zu Cluster 1. Aufgrund der z.T. tendenziell existenten Verknüpfung zwischen Skalen und Antezedenzien so-

wie des Zusammenwirkens der beiden Skalen ergeben sich keine weiteren eindeutigen Zuordnungen.

Hinsichtlich des Antezedenten „Hilfestellung in schwierigen Wettkampfsituationen ...“ zeigt sich weiter, dass zumindest zu zwei Zeitpunkten ausschließlich das zweite Cluster eine geringere Bedeutsamkeit aufweist. Ebenjene Tendenz lässt vermuten, dass hohe Werte mindestens auf einer der beiden Skalen bei der subjektiven Bewertung ebendieser Vorbedingung relevant werden.

- *zeitpunktabhängige Charakteristika*: Darüber hinaus zeigt sich zu t3 die überaus große Bedeutsamkeit der Vorbedingung „ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung durch die Trainer_innen“ ausschließlich für das vierte Cluster. Folglich ist anzunehmen, dass im Rahmen der Saisonvorbereitung ebenjener Aspekt wesentlich für die Mitglieder insbes. mit Blick auf die Relevanz situationaler Vertrauensfaktoren ist, da ansonsten die Cluster 1 und 3 diesbezüglich vergleichsweise hohe Werte aufweisen.

Neben der Analyse der Clusterunterschiede interessiert weiter, wie stark der Zusammenhang zwischen den Antezedenten und der Clusterzugehörigkeit jeweils ausfällt und inwiefern sich signifikante Korrelationen ermitteln lassen. Intergruppale Differenzen lassen sich so mit Blick auf die Bedeutsamkeit etwaiger Vorbindungen in Verbindung bringen. Dafür werden jeweils die Korrelationen mittels Spearman-Rho-Korrelationskoeffizienten zu allen drei Erhebungszeitpunkten berechnet und auf Signifikanz geprüft. Die Ergebnisse lassen sich Tabelle 52 entnehmen.

Die Ergebnisse offenbaren vereinzelt signifikante Korrelationen zwischen der Clusterzugehörigkeit und den kontextspezifischen Antezedenten von Vertrauen. Zu t1 besteht ein signifikanter geringer[95] negativer Zusammenhang zwischen dem Antezedenten „Unterstützung ...“ und der Clusterzugehörigkeit. Dieser ergibt sich auf Basis der vergleichsweise großen zeitpunktabhängigen Differenz zwischen Cluster 1 und 4 und bleibt zudem über alle Erhebungszeitpunkte bestehen, erreicht jedoch keine Signifikanz mehr. Daraus lässt sich ableiten, dass eine überaus große subjektiv empfundene Relevanz bzgl. der beiden Konstrukte, die durch die AMMI- sowie die RSIT-Skala erfasst werden, in statistisch bedeutsamen Zusammenhang mit ebenjener Voraussetzung für eine Investition von Vertrauen steht. Eine Unterstützung durch die Mannschaftskolleg_innen scheint dabei insbes. zu Saisonbeginn relevant zu sein.

[95] Zur Interpretation der Effektstärken s. Cohen (1992).

Tab. 52: Zusammenhänge zwischen Antezedenten und Clusterzugehörigkeit zu allen Erhebungszeitpunkten

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Clusterzugehörigkeit**		
	t1	**t2**	**t3**
	ρ (Signifikanz)	**ρ** (Signifikanz)	**ρ** (Signifikanz)
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	-,145* (,012)	-,059 (,307)	-,055 (,551)
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	-,102 (,077)	-,281** (,000)	-,128 (,161)
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	-,076 (,188)	-,077 (,178)	-,021 (,817)
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	-,074 (,203)	-,128* (,024)	-,133 (,145)
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	,070 (,224)	-,098 (,086)	,002 (,983)
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen	-,067 (,247)	-,148** (,009)	,014 (,882)
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	-,065 (,265)	-,014 (,804)	,010 (,910)
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	-,054 (,348)	-,079 (,169)	-,134 (,140)
fairer Umgang miteinander	-,026 (,652)	-,081 (,155)	,011 (,903)
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	,026 (,649)	-,075 (,191)	-,012 (,895)
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	,025 (,663)	-,073 (,200)	,066 (4,73)

Anmerkungen: ρ = Korrelationskoeffizient Spearmans Rho; „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; N: t1 = 299, t2 = 309, t3 = 122; Testung auf 2-seitige Signifikanz; *: signifikante Korrelationen bei Signifikanzniveau = ,05; **: signifikante Korrelationen bei Signifikanzniveau = ,01; geordnet nach absteigender Korrelationsstärke zu t1

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt werden drei signifikante Zusammenhänge offenbar. Dabei besteht ein negativer Zusammenhang von mittlerer Effektstärke zwischen der Clusterzugehörigkeit und dem Antezedenten „Wertschätzung ...“ sowie jeweils signifikant negative Zusammenhänge geringer Effektstärke zu „offene Kommunikation“ und „ehrliche Rückmeldung“. Auch an dieser Stelle wird evident, dass es sich primär um Zusammenhänge zwischen den Antezedenten und dem ersten Cluster handelt. Insbes. die Wertschätzung sportlicher Leistungen jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds scheint für diejenigen Personen signifikant wichtiger für die Vertrauensgenese als für die Mitglieder der anderen Cluster zu sein, die sowohl die positiven Auswirkungen intramannschaftlichen Vertrauens für die Mitglied-Mannschaft-Interaktion als auch bes. vertrauensrelevante kontextspezifische Situationen als überaus bedeutsam erleben. Eine offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft sowie die ehrliche Rückmeldung individueller sportlicher Leistungen steht zudem damit in Verbindung, ob Vertrauen überaus als bedeutsam für positive Auswirkungen innerhalb des mannschaftlichen Kollektivs empfunden wird.

Die Ergebnisse stehen folglich im Einklang mit den intergruppalen Vergleichen, die

durch signifikante Clusterunterschiede evident werden (vgl. Tab. 49 bis 51), wenngleich daraus nur wenige signifikante Korrelationen resultieren. Insgesamt wird auch mit Blick auf die Korrelationsberechnungen und -interpretationen evident, dass sich mehrheitlich keine einfachen Zuordnungen vornehmen lassen, die clusterabhängig sind. Einzig der Antezedent „Wertschätzung ...“ lässt sich vergleichsweise eindeutig dem ersten Cluster zuordnen – damit übereinstimmend zeigt sich auch die Korrelation mit der größten Effektstärke (zumindest zum zweiten Erhebungszeitpunkt). Alle anderen Antezedenten, die signifikante Korrelationen mit der Clusterzugehörigkeit aufweisen, haben primäre Relevanz für das subjektive Empfinden der Auswirkungen, die mit vorhandenem Vertrauen innerhalb der Mannschaft einhergehen. Auch an dieser Stelle findet sich eine tendenzielle Zuordnung zu ebenjener Skala. Insgesamt bestätigt sich aufgrund der geringen Anzahl signifikanter Korrelationen die Annahme, dass ein eindimensionaler und damit eindeutiger Zusammenhang zwischen etwaigen Antezedenzien und der Clusterzugehörigkeit so nicht besteht. Vielmehr scheint da Verhältnis der beiden Skalen und deren Gewichtung als Basis der Cluster in einer relationalen Beziehung zu den jeweiligen Vorbedingungen einer progressiven kontextspezifischen Vertrauensentwicklung zu stehen. Einfache korrelative Zusammenhänge ergeben sich aus diesem Grund nur in geringfügigem Maße.

Resümee

4. Hauptziel: Identifikation und Analyse systematischer psychologischer Cluster bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften

Im Rahmen der Clusteranalyse lassen sich vier psychologisch differente prototypische Cluster identifizieren, deren Homogenität empirisch belegt werden kann. Die Cluster zeichnen sich insgesamt durch vergleichsweise hohe durchschnittliche Werte aus. Folglich ist davon auszugehen, dass Vertrauen ein gewisses Maß an genereller Relevanz innerhalb des Volleyballsports zugesprochen wird. Dies zeigt sich auch mit Blick auf die clusterunabhängige Relevanz der Antezedenten „fairer Umgang ...“, „gegenseitiger Respekt ...“ sowie „mannschaftlicher Zusammenhalt ...“. Weiter verfügen die Cluster über eine relativ hohe Stabilität des Verhältnisses der beiden zugrundeliegenden Skalen sowie deren jeweilige Gewichtung. Die einzige Ausnahme bildet das dritte Cluster, das sich durch eine größere Zeitpunktabhängigkeit als die anderen Cluster auszeichnet. Die vergleichsweise geringere Zeitrobustheit manifestiert sich dabei in einer Umkehrung der Bedeutsamkeit der Skalen über die einzelnen Erhebungszeitpunkte.

Während Cluster 1 und Cluster 2 auf beiden Skalen jeweils hohe bzw. vergleichsweise niedrige Werte aufweisen, charakterisieren hohe Werte auf der AMMI-Skala und geringe Werte auf der RSIT-Skala das dritte Cluster (in Ausnahme zu t3). Cluster 4 weist demgegenüber eine hohe Ausprägung hinsichtlich der situational relevanten Vertrauensfaktoren bei vergleichsweise geringer Ausprägung der kontextspezifischen positiven Auswirkungen von Vertrauen im Rahmen der Mitglied-Mannschaft-Interaktion auf.

Zeitrobuste demografische Clusterspezifika lassen sich weitestgehend nicht identifizieren, vielmehr findet sich die Verteilung der Gesamtstichprobe in allen vier Clustern wieder. Folglich wird offenbar, dass sich eine Differenzierung der Cluster ausschließlich auf Basis des subjektiven Erlebens der kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen innerhalb der Mannschaft sowie der vertrauensrelevanten Kontextbedingungen als sinnvoll erweist. Dies wird neben der charakteristischen Bewertung der beiden Skalen auch hinsichtlich einzelner Antezedenten sichtbar. So lässt sich der Antezedent „Wertschätzung der individuellen sportlichen Leistungen der Mannschaftsmitglieder“ als charakteristisch für das erste Cluster sowie die „ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung durch die_den Trainer_in“ insbes. innerhalb der Saisonvorbereitung als zentral für das dritte Cluster identifizieren. Darüber hinaus ergibt sich insbes. eine primäre Relevanz best. Antezedenzien für eine der beiden Skalen: Mannschaftsmitglieder, die die kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion als überaus bedeutsam erleben, fokussieren vorrangig auf die Antezedenten „Unterstützung bei persönlichen Problemen “, „offene Kommunikation“, „Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen“ und „Ehrlichkeit“, während eine primäre Relevanz situationaler Vertrauensfaktoren vor allem Zusammenhänge mit „freundschaftlichen Beziehungen innerhalb der Mannschaft“ aufweist.

Kapitel VI: Zusammenführung der Ergebnisse

1. Ziele und Fragestellungen

Nach der Darstellung der qualitativen sowie der quantitativen Studienergebnisse besteht das dritte zentrale Anliegen der vorliegenden Arbeit darin, ebendiese Ergebnisse gemäß Mixed-Methods-Ansatzes nach Kuckartz (2014, 2016) zusammenzuführen, um so zu einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn beizutragen. Wie bereits in den Kapiteln III-1 und -2 erläutert, wird ein exploratives Vorgehen im Rahmen der vorliegenden Arbeit als die sinnhafteste Lösung präferiert, um den aktuell nur gering vorhandenen theoretischen Überlegungen sowie fehlenden empirischen Befunden mit explizit berücksichtigten Kontextspezifika des Volleyballsports adäquat begegnen zu können. Der Mehrwert des gewählten Mixed-Methods-Ansatzes besteht dabei insbes. hinsichtlich der Verknüpfung der qualitativen und quantitativen Ergebnisse. Durch die Kombination der Methoden wird dabei sowohl die Analyse von Sinnzusammenhängen und Wechselwirkungen als auch die Überprüfung auf Generalisierbarkeit der Resultate möglich. Insbes. der Vergleich sowie die Kombination der Ergebnisse sind dabei von zentralem Interesse der vorliegenden Arbeit.

Hauptziel: Realisierung einer ganzheitlichen Perspektive auf das subjektive Erleben kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften durch den Vergleich sowie die Zusammenführung der Ergebnisse

Die Zusammenführung der Ergebnisse ermöglicht die Verknüpfung der systematisch-inhaltlichen Sinnzusammenhänge der identifizierten psychischen Strukturen im Rahmen der empirisch begründeten Typenbildung mit den Inhalten der generalisierbaren Skalen „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ und „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“ sowie den zeitrobusten psychologischen Clustern. Konkret erfolgt die Datenintegration im Rahmen der Arbeit an zwei Stellen: a) im Zuge der Fragebogenentwicklung sowie b) nach Abschluss beider Studien (s. Kuckartz, 2014). Diesbezüglich ergeben sich folgende Fragestellungen:

1) Welche den identifizierten Typen zugrundeliegenden Wechselwirkungen und Sinnzusammenhänge wurden in der Fragebogenkonstruktion berücksichtigt?
2) Inwiefern lassen sich die qualitativ als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen über einen Vergleich der Ergebnisse auch quantitativ abbilden?

2. Darstellung der Ergebnisse

Das „Mixing“ der qualitativen und quantitativen Daten erfolgt wie bereits beschrieben zu zwei Zeitpunkten im Rahmen der vorliegenden Arbeit (s. Kuckartz, 2014):

a) im Rahmen der Konstruktion des quantitativen Erhebungsinstruments als aufeinan-

der aufbauender Prozess

b) im Anschluss an die Beendigung der qualitativen wie auch der quantitativen Studie als vergleichende Betrachtung

Die durch die Datenintegration entstehenden Ergebnisse werden in Form von Joint Displays[96] veranschaulicht (s. Kap. VI-2.1 und -2.2). Diese dienen der integrativen Darstellung der Verbindung zwischen qualitativen und quantitativen Resultaten und ermöglichen so eine unmittelbare Nachvollziehbarkeit, inwiefern einzelne Elemente des Fragebogens in den qualitativen Daten begründet liegen sowie Ähnlichkeiten zwischen den empirisch begründeten Typen und den psychologischen Clustern vorherrschen (Kuckartz, 2014). Das zentrale Ziel des Vorgehens besteht darin, vergleichende Betrachtungen in Form von Meta-Inferenzen zu ermöglichen, sodass Schlussfolgerungen aus den qualitativen wie auch aus den quantitativen Studienergebnissen zusammengeführt und miteinander in Beziehung gesetzt werden können. Schlussendlich soll so ein umfassenderes Verständnis komplexer Wirkzusammenhänge desselben Forschungsgegenstandes geschaffen werden (Creswell, Plano Clark, Gutmann & Hanson, 2003; Guetterman, Fetters und Creswell, 2015; Kuckartz, 2014; Plano Clark & Creswell, 2008; Tashakkori & Teddlie, 2003).

2.1 Integration der Ergebnisse im Zuge der Fragebogenentwicklung

Da zum Startzeitpunkt der quantitativen Studie kein geeignetes quantitatives Erhebungsinstrument vorlag, mit dem die Erfassung kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften hätte angemessen erfolgen können, stellte die Entwicklung eines eigenen Fragebogens eine zentrale Notwendigkeit dar. Die erste Kombination von Daten erfolgte deshalb bereits im Rahmen der Vorbereitungen zur quantitativen Erhebung auf Basis der qualitativen Studienergebnisse. Der Fragebogen fokussiert dabei auf das subjektive Erleben der Bedeutsamkeit wahrgenommener Antezedenzien, der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens sowie potenziell relevanter situationaler Faktoren im Rahmen der Vertrauensgenese innerhalb von Volleyballmannschaften (s. Kap. V-2.1 und -2.2). Die Operationalisierung der drei Konstrukte (s. Tab. 6) erfolgte in erster Linie basierend auf den Ergebnissen der qualitativen Studie. Ebenjene Integration wird im Folgenden durch drei Joint Displays dargestellt (s. Tab. 53 bis 55).

[96] Als Joint Displays werden tabellarische oder visuelle Darstellungen bezeichnet, die der Präsentation aufeinander bezogener qualitativer und quantitativer Ergebnisse dienen. Für weiterführende Informationen und Beispiele s. etwa Creswell (2003), Creswell und Plano Clark (2017), Guetterman und Kolleg_innen (2015), Kuckartz (2014) sowie Tashakkori und Teddlie (2003).

Tab. 53: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge der Fragebogenentwicklung für das Konstrukt „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“

Konstrukt „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“	
Ergebnisse der qualitativen Studie, basierend auf der Bildung empirisch begründeter Typen	**daraus resultierendes Fragebogenitem der Skala:** *Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauens-klima innerhalb der Mannschaft?*
sportartspezifisches Niveau: • Vorhandensein sportartspezifischer Expertise der Athlet_innen (Typ I, II) • Vorhandensein sportartspezifischer Expertise der_des Trainer_in (Typ III, IV) • Vorhandensein gehaltvoller sportartspezifischer Erfahrungen (Typ I) • Anerkennung individueller Leistung (Typ II) • verlässlicher Einsatz sportartspezifischer Fähigkeiten (Typ III) ***Kommunikation → Wertschätzung:*** • wertschätzendes Feedback (Typ II)	Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds
mannschaftliche Kompatibilität → Zusammenhalt: • Passung zwischen Mitglied und Mannschaft hinsichtlich des sportartspezifischen Leistungsniveaus (alle Typen) • Einigkeit über die intramannschaftliche Zielsetzung (alle Typen) • geteilte mannschaftliche Überzeugungen, Werte und Überlegungen (Typ I, II, III) • Passung zwischen Mitglied und Mannschaft hinsichtlich der Bedeutsamkeit sportartspezifischer Aufgabenerfüllung (Typ I, II) • interpersonale Gemeinsamkeiten bzgl. aufgabenbezogener Belange (Typ I, II)	mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen
mannschaftliche Kompatibilität → Gemeinsamkeiten: • interpersonale Gemeinsamkeiten bzgl. kontextunabhängiger Belange (Typ II)	freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft
mannschaftliche Kompatibilität → Reziprozität: • harmonische sowie reziproke Zusammenarbeit (Typ II) ***Kommunikation → Offenheit:*** • offene intramannschaftliche Kommunikation über aufgabenbezogene Inhalte (Typ I, II, III) • Aufgeschlossenheit (Typ I) • symmetrische Kommunikationsstrukturen (Typ II)	offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft

Konstrukt „wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung“	
Ergebnisse der qualitativen Studie, basierend auf der Bildung empirisch begründeter Typen	**daraus resultierendes Fragebogenitem der Skala:** *Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?*
Kommunikation → Ehrlichkeit: • Ehrlichkeit (Typ III)	Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft
Unterstützung → Kontextspezifität: • unterstützende aufgabenbezogene Handlungsweisen in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II, III)	Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern
Unterstützung → Kontextunabhängigkeit: • unterstützende kontextunabhängige Handlungsweisen (Typ II)	Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern
Unterstützung → Rückmeldung: • unterstützende und förderliche Handlungsweisen durch die_den Trainer_in (Typ III)	ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch die Trainer_innen
Berücksichtigung individueller Bedürfnisse → Akzeptanz: • Akzeptanz der individuellen Bedürfnisse (Typ II) • Interesse an den individuellen Bedürfnissen der Athlet_innen (Typ III) • Interesse an und Begleitung der individuellen Persönlichkeitsentwicklung der Athlet_innen durch die_den Trainer_innen (Typ III) • Möglichkeit zur ausreichenden Befriedigung individueller sportartspezifischer Bedürfnisse (Typ I)	Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft
Gerechtigkeit: • gerechte intramannschaftliche Handlungsweisen (Typ II) • solidarisches Verhalten gegenüber dem Kollektiv Mannschaft (Typ II)	fairer Umgang miteinander
Respekt: • reziproker respektvoller intramannschaftlicher Umgang (Typ II) • respektvolle Verhaltensweisen gegenüber der_dem Trainer_in (Typ IV)	gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft
Verschwiegenheit: • Verschwiegenheit bzgl. mannschaftlicher Interna (Typ IV)	Verschwiegenheit über mannschaftsinterne Angelegenheiten

Anmerkungen: geordnet gemäß der Reihenfolge in Tabelle 15; Zuordnung des Typs in Klammern

Das Joint Display verdeutlicht, dass im Rahmen der Fragebogenkonstruktion alle acht verdichteten Antezedenten berücksichtigt wurden (s. a. Tab. 15 sowie Kap. IV-3.2)[97]. Darüber hinaus wurde versucht, möglichst alle Facetten des jeweiligen Antezedenten ebenfalls durch entsprechende Items abzubilden. Um der herausgearbeiteten Mehrdimensionalität der einzelnen Vorbedingungen gerecht zu werden, sind gemäß den Prinzipien guter Fragebogenkonstruktion (Bühner, 2011; Jonkisz et al., 2012) z.T. mehr als ein Item zu deren Abbildung konstruiert worden. Das vorrangige Ziel bestand dabei darin, die Vielfältigkeit der aus der empirisch begründeten Typenbildung als subjektiv zentral hervorgegangenen Antezedenzien so wenig wie möglich innerhalb der quantitativen Erhebung zu verringern. Zudem wurde im Zuge der Itemkonstruktion Wert daraufgelegt, dass sowohl Vorbedingungen mit typenübergreifend explizierter Vertrauensrelevanz als auch -charakterisierende Voraussetzungen Berücksichtigung finden.

Das Item „mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen" stellt dabei ein typenübergreifendes Item dar, das von allen vier als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen als bedeutsam für die kontextspezifische intramannschaftliche Vertrauensgenese erlebt wird. Ebenjenes Item erzielt über alle drei Erhebungszeitpunkte hinweg die höchsten Werte (s. Tab. 28), was seine generelle explizierte Wichtigkeit unterstreicht. Demgegenüber sind die beiden Items, die in der Rangfolge der subjektiven Bedeutsamkeit kontextspezifischer Vertrauensantezedenten an zweiter („gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft") bzw. dritter Stelle („fairer Umgang miteinander") stehen, charakterisierend für best. Typen der qualitativen Studie. So benennen nur die „Gemeinschaftlich-Kollektiven" sowie die „Asymmetrisch-Kontrollierenden" respektvolle intramannschaftliche Verhaltensweisen als subjektiv bedeutsam für eine progressive Vertrauensgenese, wenngleich sich beide identifizierten psychischen Strukturen in ihrem zugrunde gelegten Verständnis von Respekt erheblich voneinander unterscheiden. Basierend auf dem Antwortverhalten innerhalb der quantitativen Studie liegt jedoch die Annahme nah, dass ebenjener Antezedent von typenübergreifender Relevanz ist. Ein fairer Umgang miteinander wird zudem explizit nur von Typ II als wesentliche Vorbedingung für eine progressive Vertrauensentwicklung benannt, erfährt allerdings ebenfalls nahezu von allen Proband_innen hohe Zustimmung. Hinsichtlich beider Items bietet das Joint Display somit die Möglichkeit, ein umfassenderes Verständnis davon zu erhalten, welche Antezedenten als übergreifend wichtig wahrgenommen werden. An dieser Stelle ermöglicht die Integration der Daten damit eine wichtige Ergänzung zu den herausgearbeiteten komplexen Wirkzusammenhängen innerhalb der qualitativen Studie durch die Ergänzung der konkretisierten, quantitativen Bewertung einer weitaus größeren Proband_innenanzahl.

Mit Blick auf die Items, die die Bedeutsamkeit kontextunabhängiger Vertrauensmerkmale („Unterstützung bei persönlichen Problemen ...", „freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft") erfassen, zeigen sich weiter geringere Werte und vor allem der größte Abstand zwischen den Items (s. Tab. 28). Beide Aspekte werden ausschließ-

[97] Das Item, das ursprünglich zur Erfassung des verdichteten Antezedenten „Verschwiegenheit" diente, wurde aufgrund der quantitativen Evaluationsergebnisse auf Item- und Skalenebene (s. Kap. V-3.1.1 sowie -3.1.2) gestrichen und wurde somit nicht im Rahmen der Haupterhebung erfasst.

lich von Typ II expliziert, sodass in diesem Fall die quantitativen Ergebnisse die qualitativen hinsichtlich der Spezifität der zweiten psychischen Struktur bestätigen. Beide Antezedenten sind demnach für eine progressive intramannschaftlichen Vertrauensgenese nicht für alle Volleyballmannschaftsmitglieder gleichermaßen bedeutsam.

Die beiden Items „Wertschätzung der sportlichen Leistung ...“ und „offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft“ finden sich im Gegensatz zu ihrer typenübergreifenden Relevanz in der Mitte der Rangfolge. So werden beide zwar als durchaus bedeutsam für die intramannschaftliche Vertrauensgenese bewertet, jedoch wiederum als nicht ganz so relevant wie die „Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen ...“ erachtet, die ausschließlich von den „Gemeinschaftlich-Kollektiven“ und insbes. den „Undifferenzierten“ expliziert werden.

Insgesamt besteht der Mehrwert der integrativen Ergebnisdarstellung im Hinblick auf die Voraussetzungen kontextspezifischen Vertrauens in mehrerlei Weise. Zunächst ermöglicht das Joint Display die Nachvollziehbarkeit der Transformation qualitativer Ergebnisse hin zur evidenzbasierten Entwicklung eines quantitativen Instruments. Die Integration einzelner Elemente lässt sich so entsprechend unmittelbar überprüfen (s. Kuckartz, 2014, 2016; Morgan, 2014). Weiter offenbart die tabellarische Darstellung, inwiefern es sich um Items handelt, die übergreifende oder aber spezifische Vertrauensrelevanz aufweisen. Ebenso können etwaige Konkretisierungen der Antezedenzien durch die qualitativ als zusammengehörig identifizierte psychische Strukturen sowie deren Übertragung gemäß konkreter Itemformulierung transparent nachvollzogen werden. Schlussendlich lässt sich unter Hinzuziehen des Antwortverhaltens (s. Tab. 28) und der damit abgebildeten Rangfolge der Bedeutsamkeit der Antezedenten ein erster Vergleich der qualitativen und quantitativen Ergebnisse vornehmen. Während im Rahmen der empirisch begründeten Typenbildung best. Vorbedingungen als jeweils zentral erachtet werden, fällt bei Betrachtung des Antwortverhaltens indes auf, dass best. Antezedenten durchaus von genereller Bedeutsamkeit zu sein scheinen. Durch die Verknüpfung beider Datengrundlagen können so „blinde Flecken“ geschlossen werden, die mit ausschließlichem Einsatz einer der beiden Methoden weiter bestehen würden.

Ebenso lassen sich gerade auch für die Items von vergleichsweise geringerer Bedeutsamkeit weiterführende Hypothesen aufstellen. So ist anzunehmen, dass die geringere Relevanz entweder dadurch zustande kommt, dass der Antezedent nur von einer best. Mitgliedergruppe als überaus relevant erachtet wird und somit eine relativ große Heterogenität im Antwortverhalten insgesamt vorliegt oder er generell als weniger bedeutsam für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensgenese erlebt wird. Die Überprüfung ebenjener Hypothesen ist Bestandteil des Vergleichs zwischen Typen und Cluster (Kap. VI-2.2). Zuvor erfolgt die Diskussion der Joint Displays zur Ergebnisintegration für die Konstrukte „wahrgenommene Auswirkungen und Effekte vorhandenen Vertrauens“ (Tab. 54) sowie „wahrgenommene vertrauensrelevante situationale Faktoren von Vertrauen“ (Tab. 55).

Tab. 54: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge der Fragebogenentwicklung für das Konstrukt „wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens“

Konstrukt „wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens“	
Ergebnisse der qualitativen Studie, basierend auf der Bildung empirisch begründeter Typen	**daraus resultierendes Fragebogenitem der Skala:** *Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...*
individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung → subjektives Fähigkeitsempfinden: • Zunahme sportartspezifischer Fähigkeiten (Typ I, II, III) • vermehrt positives Kompetenzempfinden (Typ I, II)	... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.
individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung → aufgabenbezogene Motivation: • Zunahme aufgabenbezogener Motivation (Typ II)	... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.
individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung → Selbstwirksamkeit: • Zunahme des individuellen Selbstwirksamkeitserlebens (Typ I)	... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.
individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung → Erfüllbarkeit Aufgaben: • vereinfachte Erfüllbarkeit positionsspezifischer Aufgaben (Typ I, II) • vermehrt eigenständige Übernahme rollen- und positionsspezifischer Aufgaben (Typ I, II)	... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.
kollektives Zusammenspiel → kontextunabhängige Belange: • erhöhte Einsatzbereitschaft der individuellen Fähigkeiten zum Wohle der Mannschaft in sportartspezifischen sowie *kontextunabhängigen* Belangen (Typ II)	... werden auch private Probleme eher angesprochen.
kollektives Zusammenspiel → Qualität und Erfolg: • höhere Wahrscheinlichkeit sportlichen Erfolgs (alle Typen) • vermehrte Sicherheit bzgl. der mannschaftlichen sportartspezifischen Fähigkeiten (Typ I, II) • Zunahme an sportartspezifischer Qualität (Typ I, II) • erhöhte Einsatzbereitschaft der individuellen Fähigkeiten zum Wohle der Mannschaft in *sportartspezifischen* sowie kontextunabhängigen Belangen (Typ II)	... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.

Konstrukt „wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens“	
Ergebnisse der qualitativen Studie, basierend auf der Bildung empirisch begründeter Typen	**daraus resultierendes Fragebogenitem der Skala:** *Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...*
kollektives Zusammenspiel → Zielerreichung: • vermehrte Akzeptanz mannschaftlicher Ziele (alle Typen) • verbessertes kollektiven Zusammenspiel (Typ I, II, III)	... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.
Zufriedenheit und Wohlbefinden: • größere leistungsbezogene Zufriedenheit (alle Typen) • vermehrtes Wohlbefinden innerhalb der Mannschaft (alle Typen) • größere Zufriedenheit bzgl. der gemeinsamen intramannschaftlichen Arbeit (Typ II, III) • entspanntere und gelöstere intramannschaftliche Stimmung (Typ IV)	... fühlen sich die Spieler_innen wohler.
Wettkampfpartizipation: • häufigere aktive Einbindung in Spielaktionen (Typ I, II, III) • wiederholte Partizipationsmöglichkeiten sowohl nach erfolgreichen als auch fehlerbehafteten Spielaktionen (Typ II, III)	... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.
intramannschaftliche Kommunikation → Ehrlichkeit: • Zunahme des subjektiven Empfindens, die individuelle Meinung innerhalb der Mannschaft vorbehaltlos äußern zu können (Typ I, II, III) • vermehrt offene Kommunikation in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II, III) • Zunahme des subjektiven Empfindens, kritische Punkte innerhalb der Mannschaft besprechen zu können (Typ III)	... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.
intramannschaftliche Kommunikation → reziproker Austausch: • Zunahme an kommunikativen Prozessen (Typ II) • vermehrt reziproker Austausch (Typ II)	... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.
intramannschaftliche Kommunikation → Feedback und Hinweise: • offenerer Umgang mit konstruktivem Feedback und Hinweisen (Typ II, IV)	... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.
Gemeinschaft, Geschlossenheit und Identifikation → gemeinschaftlicher Umgang: • vermehrte gemeinschaftliche Umgangsformen (Typ II) • vermehrt freundschafts- bzw. familienähnliche Umgangsformen (Typ II)	... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.

Konstrukt „wahrgenommene Auswirkungen vorhandenen Vertrauens“	
Ergebnisse der qualitativen Studie, basierend auf der Bildung empirisch begründeter Typen	**daraus resultierendes Fragebogenitem der Skala:** *Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...*
Gemeinschaft, Geschlossenheit und Identifikation → Geschlossenheit • verstärkte Identifikation mit dem mannschaftlichen System (Typ I, II) • vermehrte intramannschaftliche Geschlossenheit (Typ II, III)	... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.
Anerkennung und Respekt → Anerkennung: • verstärkte Anerkennung der individuellen Mitglieder (Typ II, III)	... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.
Anerkennung und Respekt → Wertschätzung: • vermehrte Wertschätzung gegenüber den individuellen Mitgliedern (Typ II, III)	... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.
Kompensation und Gelassenheit → Gelassenheit: • vermehrte Gelassenheit gegenüber suboptimaler individueller Leistung in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II)	... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.
Kompensation und Gelassenheit → Kompensation: • höhere Wahrscheinlichkeit der Kompensation suboptimaler individueller Leistung durch Mannschaftskolleg_innen in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II)	... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.

Anmerkungen: geordnet gemäß der Reihenfolge in Tabelle 16; Zuordnung des Typs in Klammern

Von den acht Kategorien der Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens, die innerhalb der qualitativen Studie herausgearbeitet wurden (s. a. Tab. 16 sowie Kap. IV-3.2), finden sich alle innerhalb des Fragebogens wieder. Das Joint Display verdeutlicht, dass darüber hinaus nahezu alle Konkretisierungen, die der jeweiligen Konsequenz zugrunde liegen, durch die konkrete Itemformulierung abgebildet werden. Um der Mehrdimensionalität der einzelnen Kategorien gerecht zu werden, die Vielfältigkeit der als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen im Rahmen der empirisch begründeten Typenbildung abbilden zu können sowie eine Abfrage mehrerer Aspekte innerhalb eines Items zu vermeiden (Bühner, 2011; Jonkisz et al, 2012), wurden für sechs der acht Auswirkungen mehr als ein Item konstruiert. Ebenso wie bei den Antezedenten wurde im Zuge der Itemkonstruktion darauf geachtet, dass sowohl spezifische als auch übergreifende Auswirkungen Berücksichtigung finden.

Konkret beinhaltet die Skala drei Items zu den vorhandenen Auswirkungen intramannschaftlichen Vertrauens, die von allen Typen benannt wurden, vier Items, die von drei Typen, fünf Items, die von zwei Typen und sechs Items, die ausschließlich ein Typ explizierte. Beim Vergleich des Joint Displays (Tab. 54) mit dem Antwortverhalten (s. Tab. 29) zu den positiven Auswirkungen intramannschaftlichen Vertrauens ergibt sich ein insgesamt homogeneres Bild als bei den Antezedenten. So nehmen von den sieben Items, die von drei bzw. allen identifizierten psychischen Strukturen als relevante Auswirkungen vorhandenen Vertrauens benannt werden, fünf die ersten sieben Plätze der Antwortrangfolge ein („... fühlen sich die Spieler_innen wohler“, „... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer“, „... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren“, „... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus“, „... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren“). Lediglich die beiden Items „... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher“ und „... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war“ werden trotz ihrer generellen Erwähnung im Vergleich als weniger relevant empfunden, wobei die Werte auch an dieser Stelle auf eine insgesamt hohe Zustimmung verweisen. Die Items „... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus“ und „... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig“ werden trotz ihres spezifischen Charakters als überaus relevant erachtet. Folglich ist davon auszugehen, dass nicht nur die „Professionell-Aufgabenfokussierten“ eine Zunahme des individuellen sportbezogenen Selbstvertrauens bzw. die „Gemeinschaftlich-Kollektiven“ eine erhöhte intramannschaftliche Motivation als wesentliche positive Konsequenzen vorhandenen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften erachten.

Die drei Auswirkungen mit den geringsten Zustimmungswerten sind ebenfalls im Einklang mit den Ergebnissen der qualitativen Studie zu sehen. So werden die Thematisierung privater Probleme ausschließlich von Typ II, die vermehrte Wertschätzung individueller sportlicher Leistung von Typ II und III sowie geringere Schuldzuweisungen nach einem Fehler von Typ I und II expliziert. Demnach scheinen ebenjene Auswirkungen nicht für alle Volleyballmannschaftsmitglieder gleichermaßen zentrale Relevanz im

Rahmen der intramannschaftlichen Vertrauensgenese zu besitzen.

Die visuelle Darstellung in Form des Joint Displays ermöglicht auch an dieser Stelle die Nachvollziehbarkeit der evidenzbasierten Konstruktion des Fragebogens sowie die übergreifende oder aber spezifische Vertrauensrelevanz der einzelnen Items. Zudem wird die Transformation der qualitativen Konkretisierungen der etwaigen positiven Auswirkungen vorhandenen Vertrauens in entsprechende Fragebogenitems offenbar.

Basierend auf der integrativen Ergebnisdarstellung der vorhandenen Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens lässt sich somit inhaltlich feststellen, dass die Resultate der qualitativen und der quantitativen Studie eine deutlich größere Übereinstimmung aufweisen, als dies bei den Antezedenzien der Fall ist. Als eine mögliche Ursache ist die größere Itemanzahl der Skala und die damit verbundene stärkere Ausdifferenzierung anzuführen, die den jeweiligen Facetten der positiven Auswirkungen (s. Tab. 16) noch stärker gerecht wird.

Zudem wurde im Rahmen der qualitativen Studie deutlich, dass etwaige positive Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens im Gegensatz zu den anderen erhobenen Konstrukten vergleichsweise leicht benannt werden konnten. Folglich ist davon auszugehen, dass die individuelle Differenzierung zwischen unterschiedlichen Auswirkungen für die Volleyballspieler_innen eher möglich ist und sich daraus eine größere Ähnlichkeit der qualitativen und quantitativen Ergebnisse ergibt. Ebenjene Ähnlichkeit wird im Rahmen des Vergleichs der Typen und Cluster weiter überprüft (s. Kap. VI-2.2). Zunächst soll jedoch noch die Ergebnisintegration für die wahrgenommenen relevanten situationalen Faktoren im Rahmen der Vertrauensgenese diskutiert werden (Tab. 55).

Tab. 55: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge der Fragebogenentwicklung für das Konstrukt „wahrgenommene vertrauensrelevante situationale Faktoren von Vertrauen“

Konstrukt „wahrgenommene vertrauensrelevante situationale Faktoren von Vertrauen“	
Ergebnisse der qualitativen Studie, basierend auf der Bildung empirisch begründeter Typen	**daraus resultierendes Fragebogenitem der Skala:** *Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?*
Trainingssituationen (alle Typen)	während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison
Wettkampfsituationen (alle Typen)	im Verlauf der Volleyballsaison
	am Ende der Volleyballsaison
	zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in Wettkampfsituationen
	zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in Wettkampfsituationen
	im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner
kritische Spielsituationen, u.a. bei Rückstand (Typ I, II)	im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner
	im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner
	im Kampf gegen einen möglichen Abstieg
	im Kampf um einen möglichen Aufstieg
(Aus-/)Einwechslung von Mannschaftsmitgliedern (Typ I)	wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen
	bei einem Trainer_innenwechsel
	bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes
private Unternehmungen (Typ II)	zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in außersportlichen Situationen
	zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen

Anmerkungen: geordnet gemäß der Reihenfolge in Tabelle 17; Zuordnung des Typs in Klammern

Das Joint Display zu den wahrgenommenen vertrauensrelevanten situationalen Faktoren von Vertrauen (Tab. 55) stellt anschaulich dar, dass im Gegensatz zu den benannten Antezedenten und Auswirkungen deutlich weniger konkrete Aspekte benannt wurden. Diese bleiben zudem auf einer insgesamt allgemeinen Ebene verhaftet, zeigen aber ebenso wie die beiden anderen Konstrukte z.T. übergreifende, teilweise spezifische Relevanz (s. Tab. 17). Im Rahmen der Fragebogenkonstruktion war deshalb eine Ausdifferenzierung sowie Konkretisierung entsprechender Items von Nöten, um eine ausreichend differenzierte Erfassbarkeit zu gewährleisten und ferner eine Vergleichbarkeit der qualitativen und quantitativen Studienergebnisse zu ermöglichen. Die Items beziehen sich dabei auf zeitliche, beziehungs- und aufgabenbezogene Aspekte mit subjektiv erlebter Vertrauensrelevanz (s. a. Tab. 24 sowie Kap. V-3.1.2)[98]:

- *zeitliche Aspekte*: turnusmäßige saisonale Phasen („während der Vorbereitungsphase ...“, „im Verlauf ...“, „am Ende ...“), kritische wettkampfbezogene Situationen („im Kampf gegen einen möglichen Abstieg“, „im Kampf um einen möglichen Aufstieg“)
- *aufgabenbezogene Aspekte*: unmittelbare wettkampfbezogene Herausforderungen („bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes“), relationale Wettkampfmerkmale (... „leistungsschwächerer Gegner“, „... vergleichbar leistungsstarker Gegner“, „... leistungsstärkerer Gegner“)
- *beziehungsbezogene Aspekte*: wettkampfbezogene intramannschaftliche Interaktionen („zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in Wettkampfsituationen“, „zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in Wettkampfsituationen“), intramannschaftliche gruppendynamische Abstimmungsprozesse („wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen“, „bei einem Trainer_innenwechsel“), kontextunspezifische intramannschaftliche Interaktionen („zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in außersportlichen Situationen“, „zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen“)

Im Rahmen des Vergleichs zwischen quantitativen und qualitativen Ergebnissen (s. Tab. 30) wird evident, dass insbes. diejenigen Items die höchste Zustimmung erhalten, die mannschaftskritische Aspekte beinhalten. So sind ein möglicher Auf- oder Abstieg von überaus zentraler Relevanz für die „Zukunft“ der Mannschaft, es geht um konkrete, unmittelbare Konsequenzen, die wesentlich über Erfolg oder Niederlage der Mannschaft bestimmen. Für die Mannschaft und insbes. ihren Erfolg eher unkritische Situationen werden folglich mit Blick auf Vertrauen als weitaus weniger bedeutsam erlebt.

Entsprechend zeigt sich ein heterogenes Bild, was den Vergleich der generell benannten Merkmale und die entsprechende Rangfolge der Items angeht. So werden für die Mannschaft kritische Situationen im Wettkampf sowie innerhalb der intramannschaftlichen

[98] Die Konkretisierung der situationalen Faktoren mit potenzieller Vertrauensrelevanz mündete zunächst in die Konstruktion von 15 Items. Auf Basis der Evaluationsergebnisse auf Item- und Skalenebene (s. Kap. V-3.1.1 sowie -3.1.2) wurden die beiden Items gestrichen, die sich auf außersportliche Situationen bezogen sowie zwei weitere Items sprachlich angepasst, sodass der Aspekt der kontextunspezifischen intramannschaftlichen Interaktionen in der Haupterhebung nicht erfasst wurde.

Interaktion zwar ausschließlich von Typ I und II expliziert, erfahren allerdings insgesamt die größte Zustimmung. Demgegenüber werden best. Merkmale, die von allen identifizierten psychischen Strukturen benannt werden, als vergleichsweise weniger relevant erlebt (u.a. „Vorbereitungsphase“, „leistungsschwächerer Gegner“). Die Ergebnisintegration bietet folglich insofern einen Mehrwert, dass best. situationale Faktoren aufgrund ihrer potenziell unmittelbaren und wesentlichen Auswirkungen als vertrauensrelevanter als andere identifiziert werden können. Dabei ist der Vergleich zwischen aktiver Benennung (qualitative Studie) und konkreter Abfrage via fester Antwortkategorien (quantitative Studie) aufschlussreich, weil eine größere und insbes. generelle Bedeutsamkeit durch die Rangfolge offenbar wird, die sich so nicht in den qualitativen Studienergebnissen zeigt. Somit lassen sich auch hinsichtlich des subjektiven Erlebens der Bedeutsamkeit potenziell relevanter situationaler Faktoren kontextspezifischen Vertrauens „blinde Flecken“ durch die Verknüpfung der Ergebnisse schließen.

2.2 Integration der Ergebnisse im Zuge der Identifikation systematischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede im subjektiven Erleben kontextspezifischen Vertrauens

Neben der Transformation der qualitativen Ergebnisse in ein quantitatives Erhebungsinstrument erfolgt das „Mixing“ ebenfalls unter der Zielsetzung, einen Vergleich zwischen den gebildeten, empirisch begründeten Typen, verstanden als zusammengehörig identifizierte psychische Strukturen, und den psychologischen Clustern zu ermöglichen (s. Kap. VI-1). Konkret geht es darum zu überprüfen, inwieweit sich die systematisch-inhaltlichen Sinnzusammenhänge generalisieren lassen. Der Vergleich erfolgt dabei aufgrund der Ähnlichkeit der Inhalte, aus denen sich die als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen und Cluster jeweils charakteristisch „zusammensetzen“.

Wie bereits in Kapitel V-3.2.4 anhand der T-Werte (s. Tab. 44) erläutert, ergeben sich für alle Cluster charakteristische Repräsentanzwerte zu den Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion (AMMI-Skala) sowie zu den als relevant wahrgenommenen situationalen kontextspezifischen Vertrauensfaktoren (RSIT-Skala). Ebenjene Werte geben eine erste Auskunft darüber, welche Bedeutsamkeit die Inhalte der jeweiligen Skala für das Cluster haben und folglich, wie stark die intramannschaftlichen Auswirkungen sowie die relevanten situationalen Vertrauensfaktoren die einzelnen Cluster charakterisieren. Dabei wurde bereits im Zuge der quantitativen Ergebnisdarstellung (Kap. V-3.2.4) deutlich, dass sich sowohl eine vergleichsweise starke Über- (Cluster 1) bzw. Unterrepräsentanz (Cluster 2) beider Skalen sowie eine geringere Über- und Unterrepräsentanz einer der beiden Skalen (Cluster 3 und 4) manifestiert. Ebenjene Muster zeichnen sich – mit einer Ausnahme – durch Zeitstabilität aus. Bzgl. des dritten Clusters besteht die Besonderheit, dass eine zeitliche Veränderung der Bedeutsamkeit der intramannschaftlichen Auswirkungen vorhandenen Vertrauens evident wird.

Die Repräsentanzwerte lassen sich zudem durch die Scores der beiden Skalen zu allen Erhebungszeitpunkten sinnvoll ergänzen (Tab. 56). Wie bereits in Kap. V-3.2.4 ausgeführt, zeichnet sich das erste Cluster über den gesamten Erhebungszeitraum durch

überaus hohe Werte auf beiden Skalen aus. Für Cluster 2 zeigt sich dies in umgekehrter Weise, indem sich im Vergleich konstant die geringsten Werte ergeben. Cluster 3 und 4 offenbaren hingegen eine Präferenz für eine der beiden Skalen. Während Cluster 3 vor allem hohe Werte hinsichtlich der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens für die Mitglied-Mannschaft-Interaktion aufweist, ergeben sich für das Cluster 4 überaus hohe Werte bzgl. der RSIT-Skala. Die Scores bestätigen dabei die Strukturveränderung des dritten Clusters über die Zeit, die sich bereits bei der Betrachtung der T-Werte gezeigt hat (s. a. Abb. 7).

Tab. 56: Skalenscores aller Cluster zu allen Erhebungszeitpunkten

	Score „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion" (AMMI-Skala) M (SD)				***Score „relevante situationale Vertrauensfaktoren" (RSIT-Skala)*** M (SD)			
	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
t1	4,84 (,147)	3,73 (,321)	4,54 (,284)	4,17 (,316)	4,90 (,143)	3,90 (,247)	4,14 (,169)	4,69 (,228)
t2	4,76 (,235)	3,80 (,365)	4,46 (,222)	3,82 (,236)	4,86 (,190)	3,86 (,234)	4,37 (,217)	4,61 (,269)
t3	4,70 (,231)	3,63 (,233)	4,00 (,189)	3,85 (,241)	4,74 (,256)	3,61 (,232)	4,21 (,245)	4,92 (,103)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, t = Erhebungszeitpunkt

Die Betrachtung auf Skalenebene gibt somit erste wertvolle Hinweise bzgl. der Ähnlichkeit zwischen den qualitativ identifizierten psychischen Strukturen und den psychologischen Clustern. Um diese zu komplettieren, lohnt sich zudem die dezidierte Betrachtung der einzelnen Items, da ebenjene bekanntlich aus den qualitativen Studienergebnissen resultiert sind (s. Kap. IV-2.1). In Tabelle 57 findet sich die Ergebnisintegration der qualitativen und der quantitativen Studie für das Konstrukt „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion". Dem Joint Display ist zu entnehmen, welche Äußerungen innerhalb der qualitativen Studie typabhängig erfolgt sind und in welches Item diese jeweils transformiert wurden (s. Kap. VI-2.1). Darüber hinaus werden die Clusterwerte (Mittelwert und Standardabweichung) für jedes Item zu allen drei Erhebungszeitpunkten dargestellt, sodass die Konkretisierungen der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens mit denen der Mitglied-Mannschaft-Interaktion verglichen werden können.

Bei Betrachtung des Joint Displays fällt zunächst auf, dass das Merkmal der zunehmenden intramannschaftlichen Geschlossenheit durch das Vorhandensein kontextspezifischen Vertrauens clusterübergreifend insgesamt als das bedeutsamste Item bewertet wird. Mit wenigen Ausnahmen (s. Tab. 57, t3 Cluster 2 und 4) bleibt diese höchste Relevanz zudem über alle drei Zeitpunkte konstant. Zusätzlich lässt sich über den Zeitraum der Gesamterhebung ein Absinken der absoluten Zustimmung feststellen. Der Mehrwert zunehmender intramannschaftlicher Kohäsion scheint somit insgesamt von höherer Relevanz zu Saisonbeginn als insbes. zur saisonalen Vorbereitungszeit zu sein. Weiter ist anzumerken, dass drei der vier empirischen Typen eine verstärkte Identifikation mit sowie Geschlossenheit innerhalb der Mannschaft als positive Auswirkungen vorhandenen kontextspezifischen Vertrauens aktiv explizieren, durch die quantitativen Ergebnisse allerdings erst die übergreifende sowie insgesamt hohe Bedeutsamkeit offenbar wird.

Diese generalisierbare Relevanz zeigt sich mit Blick auf die anderen fünf Items hingegen nicht. Die Erfüllbarkeit positionsspezifischer Aufgaben bewerten bis auf das dritte Cluster alle anderen nach der Geschlossenheit als relevanteste positive Auswirkung vorhandenen Vertrauens für die Mitglied-Mannschaft-Interaktion. Bzgl. des Items zeigt sich ein clusterabhängiges Bewertungsmuster über die Zeit: Während die Werte des ersten Clusters über den Erhebungszeitraum kontinuierlich sinken – wenngleich sie insgesamt auf einem hohen Niveau verbleiben – ergibt sich dieselbe Verlaufsrichtung mit stärkerem Bedeutungsverlust ebenso für Cluster 3. Für Cluster 2 zeigt sich der umgekehrte Verlauf, wenn auch deutlich abgeschwächter. Das vierte Cluster weist schließlich die geringsten Werte zum Saisonende (t2) auf. Obwohl nur zwei der vier identifizierten psychischen Strukturen die verbesserte Erfüllbarkeit als Resultat vorhandenen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion benennen, wird ebenjenes Item clusterübergreifend als vergleichsweise bedeutsam erlebt.

Während das erste und das vierte Cluster eine Zunahme des subjektiven Fähigkeitsempfindens der individuellen Mannschaftsmitglieder an dritter Stelle der Rangfolge verorten, nimmt für Cluster 2 ebendiese Zunahme denselben Stellenwert wie schon die Erfüllbarkeit der positionsspezifischen Aufgaben ein. Cluster 3 bewertet das verstärkte Kompetenzerleben schließlich als wesentlicher denn die verbesserte Aufgabenerfüllbarkeit. Bis auf das zweite Cluster zeigen sich weiter dieselben clusterabhängigen Bewertungsmuster wie schon bei dem Item zuvor. Die Relevanz vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens mit Blick auf das Zutrauen individuellen sportartspezifischen Leistungsvermögens der Mannschaftskolleg_innen wurde dabei von drei der vier Typen expliziert.

Das Relevanzerleben des Items zur verbesserten Koordination zwischen Mannschaft und Trainer_in weist im Vergleich zu den anderen Items die größten intergruppalen Unterschiede auf, wobei die ausschließliche Thematisierung durch Typ II im Rahmen der qualitativen Studie einen ersten wichtigen Hinweis zur möglichen Ursache liefert. Während das erste und das vierte Cluster wiederum im Einklang mit der abgebildeten Itemrangfolge des Joint Displays (Tab. 57) stehen, bewertet das dritte Cluster die verbesserte Koordination als das Item von geringster Relevanz. Auch Cluster 2 erzielt höhere Zustimmungswerte bei der positiven Auswirkung vermehrter Akzeptanz individueller Stärken und Schwächen. Insgesamt wird somit offenbar, dass ebenjene Akzeptanz clusterübergreifend als vergleichbar bedeutsam mit der verbesserten Koordination zwischen Trainer_in und Mannschaft erlebt wird. Das clusterabhängige Bewertungsmuster zeigt sich dabei für die verbesserte Koordination ebenso wie bei den beiden Items zuvor, während sich ein generalisierbares Bewertungsmuster der kontinuierlich absinkenden Zustimmung von Saisonbeginn (t1) über Saisonende (t2) bis zur saisonalen Vorbereitung (t3) für alle Cluster offenbart.

Die positive Auswirkung der vermehrten Akzeptanz individueller Stärken und Schwächen wird innerhalb des Itemrankings von allen bis auf das zweite Cluster genauso in dieser Bedeutungsrangfolge erlebt. Zudem weisen Cluster 1 und 4 der positiven Auswirkung einer vermehrten Kompensation nicht optimaler Leistung vergleichbare Relevanz zu, während das vierte Cluster ebenjenes Item als erheblich bedeutsamer erlebt. Beide

Items wurden dabei jeweils von zwei der vier qualitativ identifizierten zusammengehörigen psychischen Strukturen expliziert.

Tab. 57: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge des Vergleichs der empirischen Typen und psychologischen Cluster für das Konstrukt „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“

Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (AMMI-Skala)						
Ergebnisse der qualitativen Studie	**Item der AMMI-Skala**		**M (SD)**			
			Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
Gemeinschaft, Geschlossenheit und Identifikation → Geschlossenheit • verstärkte Identifikation mit dem mannschaftlichen System (Typ I, II) • vermehrte intramannschaftliche Geschlossenheit (Typ II, III)	... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	t1	4,98 (,126)	4,03 (,592)	4,76 (,431)	4,49 (,550)
		t2	4,90 (,300)	4,07 (,501)	4,74 (,432)	4,20 (,580)
		t3	4,90 (,303)	3,76 (,625)	4,26 (,442)	4,00 (,603)
individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung → Erfüllbarkeit Aufgaben: • vereinfachte Erfüllbarkeit positionsspezifischer Aufgaben (Typ I, II) • vermehrt eigenständige Übernahme rollen- und positionsspezifischer Aufgaben (Typ I, II)	... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	t1	4,95 (,215)	3,88 (,636)	4,58 (,499)	4,47 (,597)
		t2	4,85 (,360)	3,90 (,660)	4,46 (,495)	4,06 (,587)
		t3	4,72 (,454)	4,00 (,447)	4,15 (,432)	4,25 (,754)
individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung → subjektives Fähigkeitsempfinden: • Zunahme sportartspezifischer Fähigkeiten (Typ I, II, III) • vermehrt positives Kompetenzempfinden (Typ I, II)	... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	t1	4,89 (,317)	3,85 (,538)	4,62 (,490)	4,21 (,619)
		t2	4,89 (,345)	3,97 (,631)	4,59 (,520)	3,97 (,680)
		t3	4,76 (,431)	3,71 (,463)	4,08 (,532)	4,17 (,577)
intramannschaftliche Kommunikation → reziproker Austausch: • Zunahme an kommunikativen Prozessen (Typ II) • vermehrt reziproker Austausch (Typ II)	... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	t1	4,76 (,465)	3,55 (,741)	4,32 (,683)	4,03 (,814)
		t2	4,74 (,509)	3,64 (,860)	4,26 (,699)	3,66 (,759)
		t3	4,62 (,567)	3,52 (,814)	3,74 (,637)	3,75 (1,055)
Anerkennung und Respekt → Anerkennung: • verstärkte Anerkennung der individuellen Mitglieder (Typ II, III)	... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	t1	4,71 (,521)	3,72 (,559)	4,46 (,613)	3,94 (,705)
		t2	4,65 (,503)	3,68 (,714)	4,28 (,605)	3,51 (,697)
		t3	4,54 (,646)	3,48 (,602)	3,87 (,469)	3,33 (,888)
Kompensation und Gelassenheit → Kompensation: • höhere Wahrscheinlichkeit der Kompensation suboptimaler individueller Leistung durch Mannschaftskolleg_innen in Trainings- und Wettkampfsituationen (Typ I, II)	... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	t1	4,73 (,447)	3,33 (,875)	4,48 (,707)	3,88 (,795)
		t2	4,56 (,598)	3,56 (,766)	4,40 (,585)	3,50 (,776)
		t3	4,66 (,557)	3,33 (,730)	3,92 (,422)	3,58 (,669)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, t = Erhebungszeitpunkt; geordnet nach der clusterbezogenen Bedeutsamkeit insgesamt

Übergeordnet fällt auf, dass die Cluster 1 und 4 hinsichtlich der Bewertung der Items und ihrer Relevanzrangfolge die größte Ähnlichkeit zueinander aufweisen. Weiter wird evident, dass zum einen clusterübergreifende Ähnlichkeiten bzgl. der Bewertungsmuster für zwei der sechs Items bestehen. Ebenjene Items (vermehrte mannschaftliche Geschlossenheit, Akzeptanz individueller Stärken und Schwächen) scheinen folglich von generalisierbarer Relevanz insgesamt zu sein sowie zeitpunktabhängig als ähnlich erlebt zu werden, was die positiven Auswirkungen vorhandenen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion betrifft. Zum anderen ergeben sich für die anderen vier Items clusterspezifische Bewertungsmuster, die auf eine interindividuelle Differentialität mit Blick auf die Bewertung der Auswirkungen schließen lassen. Weiter sind diese Ergebnisse mit denen der qualitativen Studie insofern im Einklang zu sehen, dass drei der vier Items nicht von der Mehrheit der empirischen Typen als wesentliche positive Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens benannt werden. Diesbezüglich werden folglich ebenfalls differentiell-psychologische Unterschiede zwischen den individuellen Mannschaftsmitgliedern offenbar und ergänzen so die quantitativen Studienergebnisse.

Für das Konstrukt „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ ergibt sich im Zuge der Ergebnisintegration (Tab. 58) eine geringere Ähnlichkeit im Vergleich zu den kontextspezifischen Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens, was die Rangfolge der Bedeutsamkeit angeht. So erzielt das Item „im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner“ insgesamt die höchsten Zustimmungswerte, wird allerdings von gleich zwei Clustern (2 und 3) nicht als der relevanteste situationale Vertrauensfaktor insgesamt empfunden. Dabei werden Ähnlichkeiten zwischen den Clustern 1 und 4 sowie 2 und 3 in der Relevanzbewertung des Items offenbar. Zusätzlich lässt sich ein erster Vergleich zwischen den Ergebnissen der qualitativen und der quantitativen Studie ziehen: Während „nur“ zwei der vier identifizierten psychischen Strukturen einen leistungsstärkeren Gegner als zentral vertrauensrelevanten situationalen Faktor explizit benennen, scheint ebenjenes Item einerseits durchaus von hoher Bedeutsamkeit insgesamt zu sein. Andererseits ergeben sich Unterschiede in der Rangfolge, was wiederum auf ein differentes, clusterabhängiges Erleben hindeutet. Weiter wird bei der Betrachtung der Bewertungsmuster über die drei Erhebungszeitpunkte eine Ähnlichkeit zwischen dem ersten und dem zweiten Cluster evident, wobei die subjektive Relevanz des Items über die Zeit bei beiden Clustern abnimmt. Da die anderen beiden Cluster konträre Bewertungsmuster aufweisen, ist von einer Clusterabhängigkeit bzgl. des subjektiven Relevanzerlebens über den Saisonverlauf auszugehen.

Tab. 58: Joint Display der Ergebnisintegration im Zuge des Vergleichs der empirischen Typen und psychologischen Cluster für das Konstrukt „relevante situationale Vertrauensfaktoren“

Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ (RSIT-Skala)						
Ergebnisse der qualitativen Studie	**Item der RSIT-Skala**	**M (SD)**				
			Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4
kritische Spielsituationen, u.a. bei Rückstand (Typ I, II)	im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	t1	4,92 (,272)	3,92 (,784)	4,20 (,728)	4,82 (,472)
		t2	4,92 (,265)	3,85 (,668)	4,43 (,662)	4,77 (,456)
		t3	4,74 (,527)	3,67 (,658)	4,18 (,756)	5,00 (,000)
Wettkampfsituationen (alle Typen)	im Verlauf der Volleyballsaison	t1	4,90 (,296)	4,15 (,512)	4,30 (,505)	4,70 (,459)
		t2	4,87 (,337)	3,99 (,570)	4,60 (,486)	4,69 (,468)
		t3	4,70 (,505)	3,86 (,573)	4,38 (,493)	4,92 (,289)
kritische Spielsituationen, u.a. bei Rückstand (Typ I, II)	im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	t1	4,83 (,423)	3,91 (,661)	4,22 (,545)	4,77 (,441)
		t2	4,85 (,360)	3,82 (,563)	4,27 (,569)	4,69 (,498)
		t3	4,76 (,517)	3,57 (,598)	4,31 (,468)	5,00 (,000)
Wettkampfsituationen (alle Typen)*	zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	t1	4,90 (,296)	3,89 (,628)	4,14 (,606)	4,55 (,549)
		t2	4,88 (,357)	4,02 (,537)	4,40 (,578)	4,50 (,584)
		t3	4,80 (,495)	3,62 (,805)	4,05 (,560)	4,83 (,389)
(Aus-/)Einwechslung von Mannschaftsmitgliedern (Typ I)	bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	t1	4,92 (,272)	3,64 (,880)	3,82 (,748)	4,62 (,573)
		t2	4,76 (,519)	3,63 (,773)	4,15 (,720)	4,43 (,650)
		t3	4,70 (,544)	3,33 (,730)	4,10 (,754)	4,83 (,389)

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, t = Erhebungszeitpunkt; geordnet nach der clusterbezogenen Bedeutsamkeit insgesamt; *: nach Modifizierung des Items nicht mehr nur auf Wettkampfsituationen beschränkt

Das Item „im Verlauf der Volleyballsaison“ zeigt im Vergleich zum vorherigen Item eine noch größere intergruppale Differenz. Während das zweite und dritte Cluster das Vorhandensein von Vertrauen über den Saisonverlauf insgesamt als den situationalen Faktor von höchster Relevanz erleben, findet sich besagtes Item erst an dritter Stelle der Rangfolge der Cluster 1 und 4. Entsprechend ist auch an dieser Stelle sowohl von einer clusterabhängigen Bewertung als auch von einer Ähnlichkeit zwischen den Clustern 1 und 4 sowie 2 und 3 auszugehen. Die Bewertungsmuster sind zudem mit denen des ersten Items vergleichbar. Während das erste und das zweite Cluster einen kontinuierlich abnehmenden Relevanzverlauf über die Erhebungszeitpunkte offenbaren, ergeben sich für die Cluster 3 und 4 gegensätzliche Bewertungsmuster: So scheint das konstante Vorhandensein intramannschaftlichen Vertrauens für das dritte Cluster zu Saisonende (t2) am relevantesten zu sein, während Cluster 4 dies insbes. für t3 erlebt. Ein Blick auf die qualitativen Studienergebnisse verdeutlicht zudem, dass alle Typen das Vorhandensein von Vertrauen über den gesamten Verlauf einer Volleyballsaison thematisiert haben. Die damit verbundene generelle Relevanz kontextspezifischen Vertrauens wird durch die Rangfolge des Items bestätigt, wenngleich die intergruppalen Unterschiede zwischen den Clustern, die durch die quantitativen Studienergebnisse sichtbar werden, als wertvolle Ergänzung innerhalb der Ergebnisintegration zum Tragen kommen (Kuckartz, 2014, 2016; Morgan, 2014).

Die beiden Items „im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner“ sowie „zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab“ werden insgesamt als vergleichbar relevant erlebt, wobei sich diesbezüglich die größten intergruppalen Unterschiede offenbaren. Während das erste und zweite Cluster einen vergleichbar leistungsstarken Gegner an vierter Stelle ihrer subjektiven Rangfolge platzieren, ergibt sich dasselbe Bild für die Cluster 3 und 4 in Bezug hinsichtlich der Interaktion zwischen individuellen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab. Dabei offenbart sich eine veränderte clusterabhängige Ähnlichkeit ebendieser beiden Items im Vergleich zu den beiden zuvor diskutierten. Diese Veränderung zeigt sich ebenfalls für die clusterabhängigen Bewertungsmuster: Der zuvor vergleichbare Verlauf der erlebten Relevanz des ersten und zweiten Clusters ergibt sich für diese beiden Items so nicht. An dieser Stelle weisen nun das zweite und dritte Cluster ähnliche Bewertungsmuster bzgl. der Interaktion zwischen individuellen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / -stab auf, während sich für das Item „vergleichbar leistungsstarker Gegner“ keinerlei intergruppale Ähnlichkeiten bzgl. der Muster feststellen lassen. Ferner fällt bei Betrachtung der Ergebnisintegration auf, dass der situationale Vertrauensfaktor des vergleichbar leistungsstarken Gegners nur von zwei Typen expliziert wurde, was eine mögliche Erklärung für die differenten, clusterabhängigen Rangfolgen sein könnte. Allerdings lässt sich dies nicht auf das Item „individuelle Mannschaftsmitglieder und Trainer_in / -stab“ übertragen. Diesbezüglich zeigen sich zwar ebenfalls clusterabhängige Unterschiede; ebenjener situationale Faktor wurde allerdings von allen Typen aktiv als relevant thematisiert. Folglich ergibt sich keine zwingende Begründung aus der expliziten Benennung im Rahmen der qualitativen Studie, die die clusterabhängige Bewertungsrangfolge eindeutig erklären könnte.

Die größten Übereinstimmungen ergeben sich schließlich hinsichtlich des letzten Items in der Rangfolge. Clusterübergreifend wird der situationale Faktor „Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes“ insgesamt als weniger relevant denn die anderen vier Faktoren empfunden, wobei – mit Ausnahme des zweiten Clusters – clusterübergreifend insgesamt überaus hohe Werte für die Items der RSIT-Skala erzielt werden. Dies lässt sich insofern mit den qualitativen Ergebnissen in Verbindung bringen, dass dieser situationale Faktor ausschließlich von einem Typen expliziert wurde. Hinsichtlich der Bewertungsmuster weisen Cluster 1 und 2 wiederum dieselbe Ähnlichkeit auf wie schon bei den ersten beiden Items, das dritte und vierte Cluster wiederum gegensätzliche Verläufe.

Die übergeordnete Betrachtung der Ergebnisintegration offenbart, dass die Bewertung der RSIT-Skala sowie die diesbezüglichen Muster der einzelnen Items insgesamt deutlich clusterabhängiger erfolgt bzw. sind, als dies bei der AMMI-Skala der Fall ist. Folglich ist davon auszugehen, dass insgesamt eine höhere psychologische Differentialität bzgl. des individuellen subjektiven Erlebens wahrgenommener situationaler Vertrauensfaktoren innerhalb des Volleyballsports besteht als hinsichtlich der positiven Auswirkungen innerhalb der Mannschaft. Eine Ähnlichkeit ergibt sich zwischen dem ersten und zweiten Cluster ferner mit Blick auf die Rangfolge sowie der zeitabhängigen Bewertungsmuster bei drei der fünf Items. Beide sind sich sehr ähnlich darin, welche Items als mehr oder weniger wesentlich erachtet und insbes. wann diese vertrauensrelevant werden. Der größte Unterschied zwischen beiden ergibt sich hingegen in der Höhe ihrer Zustimmungswerte, die bei Cluster 1 durchgängig und deutlich höher ausfallen. Das dritte und vierte Cluster weisen hingegen nahezu immer konträre Bewertungsmuster auf: Während Cluster 3 das Saisonende (t2) für nahezu alle Items als den Saisonzeitpunkt mit der größten situationalen Vertrauensrelevanz erlebt, bewertet Cluster 4 t1 und insbes. die Saisonvorbereitung als wesentliche Phasen, in denen die situationalen Vertrauensmerkmale als zentral empfunden werden. Insgesamt ergibt sich eine intragruppale Stabilität bzgl. der Bewertungsmuster für alle fünf Items sowie hinsichtlich der Höhe der Zustimmungswerte, die durchgängig vom vierten, gefolgt vom zweiten Cluster, angeführt werden.

Die quantitativen Ergebnisse lassen sich zudem mit denen der qualitativen Studie in Beziehung setzen. So ermöglicht die Zusammenführung eine Erweiterung der Erkenntnisse insbes. mit Blick auf das Item „leistungsstärkerer Gegner“, das zwar nicht von allen Typen als wesentlicher vertrauensrelevanter situationaler Faktor aktiv benannt wurde, dennoch insgesamt von zentraler Relevanz zu sein scheint. Weiter wurde die Kooperation zwischen den Mitgliedern und den Trainer_innen vor allem innerhalb der qualitativen Studie expliziert, scheint allerdings ähnlich bedeutsam wie der vergleichbar leistungsstarke Gegner zu sein, der nur von zwei der vier Typen thematisiert wurde. Der momentane situationale Aspekt des „Spieler_innenwechsels“ ist sicherlich im größten Einklang der Ergebnisse miteinander zu sehen. So lässt sich vermuten, dass sich die spezifische Thematisierung ebenjenes Aspekts durch die vergleichsweise geringeren Zustimmungswerte bestätigt. Entsprechend ergeben sich auch für das Konstrukt der relevanten situationalen Vertrauensfaktoren differentiell-psychologische Unterschiede zwi-

schen den individuellen Mannschaftsmitgliedern, die durch die Gegenüberstellung innerhalb des Joint Displays im Zuge der Ergebnisintegration verdeutlicht werden konnten.

Das finale Ziel der Integration der Ergebnisse, die durch die beiden Joint Displays (Tab. 57 und 58) dargestellt wurden, besteht in der Überprüfung der quantitativen Generalisierbarkeit der Wechselwirkungen und Sinnzusammenhänge im Rahmen der qualitativen Studie (s. Kap. VI-1). Anhand der herausgearbeiteten Ähnlichkeiten erfolgt deshalb final die Kombination der als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen und der psychologischen prototypischen Cluster. Die entsprechende Zuweisung findet sich in Tabelle 59.

Tab. 59: Überblick über die Kombination der empirischen Typen und psychologischen Cluster

	„Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (AMMI)	***„relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“ (RSIT)***
„Die Professionell-Aufgabenfokussierten“ (Typ I)	⇓	⇑
	→ Cluster 4	
„Die Gemeinschaftlich-Kollektiven“ (Typ II)	⇑	⇑
	→ Cluster 1	
„Die Undifferenzierten“ (Typ III)	⇑	⇓
	→ Cluster 3	
„Die Asymmetrisch-Kontrollierenden“ (Typ IV)	⇓	⇓
	→ Cluster 2	

Anmerkungen: „+“ und „–“ sind als relational zu verstehen; „⇑“ = überdurchschnittliche Werte, „⇓“ = unterdurchschnittliche Werte; „→“: erfolgte Zuweisung

Die Kombination von Typ I und Cluster 4 ergibt sich insbes. aufgrund der primären Konzentration auf aufgabenbezogene Vertrauensmerkmale, die im Rahmen der qualitativen Studie evident wird, sowie durch den bes. Fokus auf die situationalen Vertrauensfaktoren im Rahmen der quantitativen Studie. Die Gegenüberstellung der Ergebnisse beider Studien offenbart dabei die zentrale und übergreifende Relevanz der aufgabenbezogenen Aspekte vor allem in Wettkampfsituationen. So werden insbes. die beiden Items der RSIT-Skala als bedeutsamste situationale Vertrauensfaktoren empfunden, die auf relationale Wettkampfmerkmale (s. Kap. VI-2.1) rekurrieren. Die Stärke der gegnerischen Mannschaft und der damit einhergehende unmittelbare Einfluss auf Erfolg oder Niederlage sind dabei zentral. Übereinstimmend dazu werden das individuelle Vorhandensein ausreichender sportartspezifischer Kompetenzen, Erfahrungen in Trainings- und Wettkampfsituationen, konstante und verlässliche Leistungserbringung sowie die Übernahme von Verantwortung bzgl. der positionsspezifischen Aufgaben als zentrale Bedingungen für die kontextspezifische Vertrauensgenese benannt. Die Betonung ebendieser primär wettkampfrelevanten Voraussetzungen zeigt sich zudem im subjektiven Erleben der einzelnen Items der AMMI-Skala. So ist die Herstellung mannschaftlicher Leistungsfähigkeit für Typ I an die reziproke Interaktion und gegenseitige Unterstützung der Mit-

glieder innerhalb des Wettkampfes gekoppelt. Damit in Einklang werden vor allem die Zunahme der mannschaftlichen Geschlossenheit, die verbesserte Konzentration auf positionsspezifische Aufgaben sowie das optimierte kontextspezifische Selbstwirksamkeitserleben als wesentliche positive Auswirkungen vorhandenen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften erlebt, während den kontextspezifischen Auswirkungen in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion ansonsten insgesamt deutlich weniger Relevanz als der RSIT-Skala beigemessen wird. Zu allen drei Erhebungszeitpunkten ergeben sich dabei überaus hohe Werte für die gesamte Skala der relevanten situationalen Vertrauensfaktoren. Der starke Fokus auf die Wettkampfphase wird zudem durch das jeweilige Bewertungsmuster des vierten Clusters sichtbar: So erhalten (fast) alle Items durchgängig die geringsten Werte zu Saisonende (t2). Folglich ist von einer Kopplung der Bedeutsamkeit der kontextspezifischen Vertrauensmerkmale an den saisonalen Verlauf auszugehen, der sich auch in Typ I durch den spezifischen Stellenwert der individuellen Aufgabenerfüllung sowie des optimalen kollektiven Wettkampfagierens widerspiegelt. Damit ergibt sich eine weitere Parallele zwischen den qualitativen und quantitativen Ergebnissen. Die Stabilität des psychologischen Clusters (s. Kap. V-3.2.4) weist außerdem darauf hin, dass sich die Mitglieder durch ein kontextspezifisches Erleben relevanter Vertrauensmerkmale auszeichnen, die mit denen des Typ I die größten Übereinstimmungen aufweisen.

Wie die „Gemeinschaftlich-Kollektiven“ (Typ II) zeichnet sich das erste Cluster ebenso durch eine Betonung sowohl der Aufgaben- als auch der Beziehungskomponente aus. Im Gegensatz zu der primären Fokussierung auf aufgabenbezogene Merkmale insbes. in Wettkampfsituationen, die für die Kombination der „Professionell-Aufgabenfokussierten“ mit dem vierten Cluster charakteristisch sind, ergibt sich eine nicht auflösbare Verwobenheit beider Komponenten sowohl innerhalb der qualitativen als auch der quantitativen Studie. Während unterstützende, kompensierende und gemeinschaftsförderliche Verhaltensweisen ebenso wie das Einbringen vorhandener individueller sportartspezifischer Kompetenzen zum Wohle des mannschaftlichen Erfolgs als zentrale Voraussetzungen der kontextspezifischen intramannschaftlichen Vertrauensgenese von Typ II expliziert wurden, ergeben sich für das erste Cluster durchweg überdurchschnittliche Werte für beide Skalen zu allen drei Erhebungszeitpunkten. Folglich werden die positiven Auswirkungen intramannschaftlichen Vertrauens auf individueller, aufgabenbezogener sowie auf kollektiver, mannschaftsinteragierender Ebene als überaus bedeutsam erlebt. An dieser Stelle finden sich starke Übereinstimmungen zwischen den qualitativen und quantitativen Studienergebnissen. So werden die positiven Auswirkungen intramannschaftlich vorhandenen Vertrauens durch eine explizite Benennung bzw. hohe Zustimmungswerte hinsichtlich einer Zunahme der mannschaftlichen Geschlossenheit, einer vereinfachten Übernahme positionsspezifischer Aufgaben, eines stärkeren individuellen Kompetenzempfindens, eines vermehrt reziproken Austauschs, einer verstärkten Akzeptanz der individuellen Stärken und Schwächen der Mannschaftskolleg_innen sowie einer vereinfachten Kompensation suboptimaler individueller Leistungen sowohl in den Resultaten der qualitativen als auch der quantitativen Studie sichtbar. Für die vertrauensrelevanten situationalen Faktoren zeigt sich ein vergleichbares Bild:

So wird den zeitlichen, beziehungs- wie auch den aufgabenbezogenen Aspekten innerhalb der RSIT-Skala (s. Kap. VI-2.1) gleichermaßen Relevanz beigemessen. Eine subjektive Wertigkeitsrangfolge insbes. von relationalen Wettkampfmerkmalen und intramannschaftlichen Interaktionen lässt sich – anders als bei der vorherigen Kombination – somit nicht feststellen. Intramannschaftliches Vertrauen generiert sich sowohl aus aufgaben- wie auch beziehungsbe-zogenen Merkmalen, folglich werden beide als zentral bedeutsam empfunden. Wie schon bei der Kombination von Cluster 4 und dem professionell-aufgabenfokussierten Typ handelt es ein stabiles, spezifisches subjektives Erleben kontextspezifischen Vertrauens, die Typ II und Cluster 1 charakterisieren (s. Kap. V-3.2.4). Somit ist Vertrauen als die entscheidende Variable für kollektiven sportlichen Erfolg durch die Entstehung einer Gemeinschaft zu sehen, sodass aufgrund dieser empirischen Ähnlichkeiten die Kombination beider Gruppierungen als die sinnhafteste zu bewerten ist.

Die Ähnlichkeit der „Undifferenzierten“ mit den Mitgliedern des dritten Clusters wird insbes. in zwei Punkten sichtbar: a) Die Hälfte der Items der AMMI-Skala sowie die Mehrzahl der Items der RSIT-Skala bilden positive Auswirkungen vorhandenen Vertrauens für die Mitglied-Mannschaft-Interaktion resp. relevante situationale Vertrauensfaktoren ab, die von Typ III im Rahmen der qualitativen Studie nicht thematisiert werden. b) Dies führt jedoch nicht zu einer geringen Bewertung ebendieser Items, etwa aufgrund mangelnder subjektiver Relevanz etwaiger positiver Auswirkungen bzw. situationaler Faktoren. Vielmehr zeigen die hohen Werte insbes. für die AMMI-Skala, dass eine Diskrepanz zwischen den aktiv explizierten Wirkzusammenhängen von Vertrauen im Rahmen der qualitativen und den festgelegten Antwortkategorien innerhalb der quantitativen Studie zu bestehen scheint. Folglich ist davon auszugehen, dass das insgesamt lediglich rudimentär ausgeprägte Vertrauensverständnis als charakteristische Eigenschaft der dritten identifizierten psychischen Struktur und dem dritten Cluster zum Tragen kommt. Das Vorhandensein sportartspezifischer Fähigkeiten wird im Gegensatz zur ausreichend vorhandenen sportartspezifischen Expertise und Reflexionsfähigkeit seitens der_des Trainer_in als zentrale Vorbedingung von Vertrauen auch in den Items deutlich. Gemäß dynamisch-prozessualem Vertrauenscharakter führt ein zunehmendes sportartspezifisches Kompetenzempfinden mit hoher Wahrscheinlichkeit zukünftig dazu, dass ebenjenem Mannschaftsmitglied eher Vertrauen entgegengebracht wird. Folglich werden neben der positiveren Bewertung des Leistungsvermögens der Mannschaftskolleg_innen ebenso eine verbesserte Konzentration auf die individuellen sportartspezifischen Aufgaben sowie eine erleichterte Kompensation suboptimaler Leistung als zentrale positive Auswirkungen kontextspezifischen intramannschaftlichen Vertrauens erlebt. Diese quantitativen Ergebnisse stehen im Einklang mit den qualitativen Resultaten, die ein gutes Funktionieren der Mannschaft, die vermehrte Wertschätzung der Mitspieler_innen sowie eine erhöhte Zufriedenheit als positive Konsequenzen von Vertrauen thematisieren. Im Gegensatz zu dieser offensichtlichen Ähnlichkeit kommt die vergleichsweise starke Fokussierung auf die Trainer_innenrolle als zentrale vertrauensgenerierende Person, die im Rahmen der qualitativen Studie herausgearbeitet werden konnte, in den quantitativen Daten so nicht zum Tragen. Weder die Bewertung der ver-

besserten Koordination in der T-A-Beziehung als positive Auswirkung noch die der intramannschaftlichen Interaktion zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab als situationaler Faktor lassen darauf schließen, dass ihnen ein wesentlicher Stellenwert zuteil wird – wenngleich die absoluten Werte dennoch insgesamt als hoch einzuordnen sind. Als weiteres Spezifikum zeichnet sich das dritte Cluster dadurch aus, dass es die geringste Stabilität bzgl. des Skalenverhältnisses und dessen Gewichtung aufweist. Während die positiven Auswirkungen insbes. zu Saisonbeginn (t1) dominieren, verändert sich das Verhältnis über die Zeit, sodass die situationalen Vertrauensfaktoren zum letzten Erhebungszeitpunkt als relevanter empfunden werden. Entsprechend ist anzunehmen, dass das subjektive Erleben der Mitglieder bzgl. der kontextspezifischen Auswirkungen von Vertrauen innerhalb der Mannschaft sowie der vertrauensrelevanten Kontextbedingungen zeitpunktabhängig ist. Folglich scheinen etwaige Auswirkungen vorhandenen Vertrauens zu Saisonbeginn relevanter als in der Vorbereitungsphase zu sein. Ebenjene Variabilität lässt sich wiederum gut mit den qualitativen Ergebnissen zusammenbringen, da ein klares Verständnis von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften bisher mindestens nicht reflektiert wird. Im besten Fall befindet sich dieses in einem momentanen Entwicklungsprozess, was eine Erklärung für die Übereinstimmung und Ähnlichkeit von Typ III und Cluster III bietet.

Und schließlich ergeben sich ebenfalls Übereinstimmungen zwischen den „Asymmetrisch-Kontrollierenden“ und dem zweiten Cluster. Diesbezügliche Ähnlichkeiten bestehen in erster Linie dahingehend, dass Vertrauen im Rahmen des Volleyballsports als wenig bis nicht relevant erlebt wird. Quantitativ äußert sich dies durch die generell unterdurchschnittliche Bewertung der Items sowohl der AMMI- als auch der RSIT-Skala. Diese werden durch die explizierten Aspekte im Rahmen der qualitativen Studie unterstützt: Vertrauen wird als nicht notwendig für die Funktionalität einer Mannschaft empfunden und folglich auch nicht gefördert. Vielmehr wird erfolgsversprechendes Agieren in Wettkampfsituationen durch kontrollierende Verhaltensweisen und eine starke Asymmetrie zwischen Trainer_in und Athlet_innen hergestellt. So verwundert es auch nicht, dass von der AMMI-Skala keins der Items aus den Aussagen hervorgegangen ist, die Typ IV charakterisieren. Anders als bei der zuvor diskutierten Kombination (Typ III - Cluster III) besteht jedoch keine Diskrepanz zwischen aktivem Explizieren (qualitative Studie) und vorgegebenen Antwortoptionen (quantitative Studie), sondern die subjektiv erlebte geringe Relevanz sämtlicher erfasster Vertrauensmerkmale wird vielmehr bestätigt. Folglich ist davon auszugehen, dass die Mitglieder des zweiten Clusters Vertrauen als nicht vorrangig relevant hinsichtlich etwaiger intramannschaftlicher Prozesse sowie des sportlichen Erfolgs empfinden. Wie schon bei Typ II und Cluster 1 wird auch für diese Kombination eine hohe Stabilität des psychologischen Clusters (s. Kap. V-3.2.4) sichtbar. Entsprechend ist ebenfalls davon auszugehen, dass sich die Mitglieder des Clusters 2 durch ein stabiles kontextspezifisches Erleben von Vertrauen in Volleyballmannschaften auszeichnen, die zudem die größte Ähnlichkeit mit Typ IV aufweisen.

Resümee

Hauptziel: Realisierung einer ganzheitlichen Perspektive auf das subjektive Erleben kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften durch den Vergleich sowie die Zusammenführung der Ergebnisse

Die Ergebniszusammenführung ermöglicht einen Zugewinn an Erkenntnissen sowohl inhaltlicher als auch forschungsmethodischer Art. Die im Rahmen der qualitativen Studie herausgearbeiteten Wechselwirkungen und Sinnzusammenhänge stellen dabei die Grundlage für die Konstruktion des Fragebogens dar. So wurden alle acht verdichteten Antezedenten, alle acht Kategorien der Auswirkungen vorhandenen intramannschaftlichen Vertrauens sowie alle fünf situationalen Faktoren in Items transformiert. Die situationalen Faktoren wurden zudem weiter konkretisiert und in zeitliche, beziehungs- und aufgabenbezogene Aspekte differenziert. Die diesbezüglichen Joint Displays (Tab. 53 bis 55) verdeutlichen darüber hinaus, welche Merkmale von spezifischer und welche von übergreifender Relevanz sind. Die Analyse des itembezogenen Antwortverhaltens ermöglicht zudem einen Abgleich, welche vertrauensrelevanten Merkmale im Rahmen der empirischen Typenbildung expliziert wurden (und insbes. auch welche nicht) und wie diese im Rahmen der quantitativen Studie anhand von vorgegebenen Antwortkategorien bewertet wurden.

Hinsichtlich der erlebten Bedeutsamkeit der einzelnen Items werden die Zunahme intramannschaftlicher Geschlossenheit sowie die vermehrte Akzeptanz individueller Stärken und Schwächen als zentrale und zeitrobuste positive Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion empfunden, was übereinstimmend aus der qualitativen und quantitativen Studie hervorgeht. Für die anderen vier AMMI-Skalenitems ergibt sich hingegen eine interindividuelle Differentialität des subjektiven Erlebens von Vertrauen: So werden einerseits clusterspezifische, itemübergreifende sowie zeitabhängige, itembezogene Bewertungsmuster andererseits evident. Im Gegensatz dazu stellt sich das subjektive Erleben relevanter situationaler kontextspezifischer Vertrauensfaktoren insgesamt deutlich clusterabhängiger dar, sodass diesbezüglich eine höhere intergruppale psychologische Differentialität sichtbar wird. Ähnlichkeiten ergeben sich dabei zwischen Cluster 1 und 2 im Hinblick auf die Bewertungsrangfolge der Items sowie die zeitpunktabhängige Bewertungsmuster für drei der fünf Items, während das dritte und vierte Cluster nahezu immer konträre Bewertungsmuster zueinander aufweisen. Insgesamt zeigen alle Cluster eine entsprechende Stabilität bzgl. ihrer Bewertungsmuster für alle fünf Items über die Erhebungszeitpunkte sowie hinsichtlich der Höhe der durchschnittlichen Zustimmungswerte.

Die quantitative Abbildung der qualitativ als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen und die damit einhergehende Generalisierbarkeit lässt sich bis zu einem bestimmten Grad ebenfalls vornehmen. So verfügen die „Professionell-Aufgabenfokussierten“ und das Cluster 4 über die größten Übereinstimmungen, die sich insbes. in einer primären Fokussierung auf aufgabenbezogene Vertrauensmerkmale und die damit verbundene Hervorhebung der Wettkampfphasen im Verlauf der

Volleyballsaison manifestieren. Die untrennbare Verwobenheit zwischen der Aufgaben- und Beziehungskomponente bildet die Grundlage der Kombination des ersten Clusters und den „Gemeinschaftlich-Kollektiven“, die sich sowohl durch die Benennung umfassender, vielschichtiger Vertrauensmerkmale als auch durch überdurchschnittlich hohe Werte auf beiden Skalen äußern. Die „Undifferenzierten“ und das dritte Cluster weisen wiederum die größten Ähnlichkeiten hinsichtlich der Diskrepanz zwischen wenig konkret benannten Vertrauensmerkmalen einerseits und überaus hohen Werten insbes. für die Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion andererseits auf. Und schließlich ergeben sich ebenfalls große Übereinstimmungen zwischen den „Asymmetrisch-Kontrollierenden“ und Cluster 4 in erster Linie dadurch, dass im Rahmen beider Studien die subjektiv empfundene geringe Relevanz von Vertrauen hinsichtlich des erfolgreichen Agierens und Funktionierens von Volleyballmannschaften offenbar wird.

Neben der Kombination der empirischen Typen und psychologischen Cluster lassen sich zudem Aussagen zur Stabilität der Gruppierungen auf Basis des subjektiven Erlebens der Effekte vorhandenen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion sowie den relevanten situationalen kontextspezifischen Vertrauensfaktoren treffen. Während sich die Kombinationen Typ I – Cluster 4, Typ II – Cluster 1 und Typ IV – Cluster 2 durch ein jeweils relativ stabiles Erleben kontextspezifischer Vertrauensmerkmale auszeichnen, weist die Kombination Typ III – Cluster 3 eine deutlich höhere Variabilität der Bedeutsamkeit best. Vertrauensmerkmale auf, die auf eine stärkere zeitliche Abhängigkeit hindeutet.

Insgesamt ermöglicht die Integration der Ergebnisse im Rahmen des Mixed Methods Ansatzes der vorliegenden Arbeit so einen Mehrwert dahingehend, dass sich die qualitativen und die quantitativen Resultate zusammenführen lassen, an mehreren Stellen in wertvoller Weise ergänzen und so eine ganzheitlichere Perspektive auf das subjektive Erleben kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften ermöglichen. Darüber hinaus stößt das erläuterte Vorgehen an Grenzen und lässt so etwa Annahmen und Mutmaßungen zu, die es jedoch noch dezidierter zu überprüfen gilt (bspw. etwa die Betrachtung einer ausreichend großen Anzahl derselben Clusterzugehörigen über die Zeit). Zudem sind die Typen und Cluster an einigen Stellen nicht deckungsgleich (u.a. Hervorhebung der Trainer_innenposition von Typ III, die jedoch bei Betrachtung des dritten Clusters so nicht erkennbar ist). Perspektivisch ließen sich zudem weitere vertrauensrelevante Merkmale sowie Korrelate betrachten, die bereits innerhalb der qualitativen Studie thematisiert wurden, jedoch nicht Gegenstand der Faktoren- und Clusteranalyse waren.

Kapitel VII: Ergebnisdiskussion und Ausblick

1. Diskussion der Ergebnisse

Abschließend erfolgt im Rahmen dieses Kapitels die kritische Reflexion der erzielten Ergebnisse. Die Grundlage stellen dabei wiederum die Ziele der vorliegenden Arbeit dar: (1) die Identifikation und Analyse vertrauensrelevanter Merkmale im Kontext des Volleyballsports, (2) die Untersuchung systematischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede kontextspezifischer Vertrauensmerkmale und (3) die Untersuchung der Integrier- und Generalisierbarkeit der Ergebnisse. Zunächst erfolgt die Reflexion und Einordnung der Untersuchungsergebnisse vor dem Hintergrund des Status Quo der (sport-)psychologischen Vertrauensforschung. Dabei werden sowohl der durch die erzielten Resultate realisierte Erkenntnisgewinn als auch etwaige Limitationen aufgezeigt. Daran anschließend erfolgen die Ableitung von Forschungsdesiderata sowie die Transferierung der Ergebnisse in die sportliche und sportpsychologische Praxis.

1.1 Identifikation und Analyse vertrauensrelevanter Merkmale im Kontext des Volleyballsports

Bei Betrachtung des Status Quo der psychologischen Forschung zu Vertrauen wurde bereits zu Beginn deutlich, dass es insbes. an Studien mangelt, denen das dynamisch-transaktionale Paradigma zugrunde liegt. So findet der prozessuale Charakter von Vertrauen zwar Berücksichtigung innerhalb der unterschiedlichen interaktionistischen Forschungsansätze – etwa in den Metaanalysen von Burke und Kolleg_innen (2007) und Colquitt und Kollegen (2007) sowie dem erweiterten Modell von Lewis und Weigert (2012) – bestehende Befunde weisen jedoch in mehrerlei Hinsicht wesentliche Limitationen auf. So existieren fast ausschließlich Studien, die auf dem organisationspsychologischen integrativen Modell der Vertrauensgenese von Mayer und Kollegen (1995) beruhen (s. Kap. II-2.1 sowie Tab. 3). Die damit einhergehende konzeptionelle Exklusivität, die u.a. aufgrund der ökonomisierten Konzeption der Trainer_innenrolle vergleichbar mit der einer Führungskraft aus dem Wirtschaftssektor ebenso wie der fehlenden Berücksichtigung von Bereichsspezifität als kritisch zu bewerten ist, weist auf einen zentralen Mangel der interaktionistischen Vertrauensforschung im Bereich des Sports hin. Diese Kritik lässt sich dahingehend noch erweitern, dass der Beachtung sowie der Abbildung von kontextspezifischen Beziehungsveränderungen durch die (fast) ausschließliche Fokussierung auf ein theoretisches Modell nicht ausreichend Rechnung getragen wird. Die entsprechende Berücksichtigung der Komplexität sowie des transformativen Charakters von Vertrauen ist folglich nicht in angemessener Weise möglich.

Um den identifizierten Limitationen angemessen begegnen zu können sowie ferner eine stärkere Berücksichtigung der differentiell-psychologischen Perspektive zu ermöglichen, war die Konzeption eines eigenen kontextspezifischen Analyserahmens von Nöten, der sich an den theoretischen Annahmen der differentiellen Vertrauens- und Misstrau-

ens-theorie (Schweer, 1996b, 2014b) orientiert (s. Abb. 4). Der damit einhergehende explorative Charakter wird im forschungsmethodischen Vorgehen der vorliegenden Arbeit entsprechend evident. Die Ergebnisse lassen sich in ebenjenen Rahmen einordnen und sind insbes. mit Befundlage etwaiger dynamisch-transaktionaler Ansätze im Einklang zu sehen. So finden sich mit den relevanten kontextspezifischen Vertrauenserwartungen als Teil der impliziten Vertrauenstheorien, den subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen vorhandenen sowie fehlenden Vertrauens, den wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung und den relevanten situationalen Vertrauensfaktoren zentrale Modellkomponenten im Rahmen der identifizierten Merkmalsräume der qualitativen Studie wieder. Der prozessuale Charakter von Vertrauen wird dabei an mehreren Stellen deutlich:

- So werden einige Vertrauensmerkmale sowohl als notwendige Vorbedingungen einer progressiven Vertrauensentwicklung als auch als Auswirkungen eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas erlebt. Insbes. das Merkmal „Respekt“ wird diesbezüglich als wesentlich erachtet (s. a. Kap V-3.2.4). Respektvolle Umgangsweisen innerhalb der Mannschaft bilden demnach ebenfalls normative (und u.U. mit fortschreitendem Beziehungsverlauf ebenfalls antizipatorische) Erwartungen und sind somit als ein Element der kontextspezifischen impliziten Vertrauenstheorien der Mitglieder zu begreifen.
- Etwaige subjektiv wahrgenommenen positiven Auswirkungen vorhandenen Vertrauens innerhalb der Mannschaft sind als Resultat des komplexen Wechselspiels personaler (PF), situationaler (SF) und intramannschaftlicher Faktoren (MF) zu verstehen. Vergangene vertrauensrelevante Interaktionsprozesse werden dabei mit fortschreitender Zeit in die individuellen und kollektiven Vertrauenserfahrungen und die Historizität der Beziehung integriert. Über die Zeit ist folglich auch eine Anpassung der Vertrauenstendenzen sowie vertrauensrelevanter Einstellungen möglich (s. Abb. 3).
- Gemäß dem differentiell-psychologischen Analyserahmen zur kontextspezifischen Vertrauensgenese in Volleyballmannschaften (s. Abb. 4) wirken vergangene vertrauensrelevante Interaktionsprozesse innerhalb der Mannschaft auch auf das zukünftige komplexe Wechselspiel der an der Vertrauensgenese beteiligten Faktoren ein.

Daraus ergibt sich, dass eine strikte Zuordnung der empirisch als subjektiv vertrauensrelevant identifizierten Merkmale zu einem der Faktoren bzw. als Antezedent oder Auswirkung aus dynamisch-transaktionaler Perspektive nicht möglich und sinnvoll ist. Die Ergebnisse bestätigen vielmehr die theoretischen Konzeptionen von Wirkmechanismen und Korrelaten der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996b, 2014b), die im Rahmen der Vertrauensgenese zum Tragen kommen.

Darüber hinaus liefert die qualitative Studie relevante Ergänzungen bzw. Konkretisierungen mit Blick auf kontextuelle Spezifika. So ergibt sich sowohl hinsichtlich der Auswirkungen als auch der Antezedenzien eine deutliche Unterscheidung in aufgaben- und beziehungsbezogene Aspekte, denen Vertrauensrelevanz zukommt. Während sich etwaige Komponenten des sportartspezifischen Niveaus, der mannschaftlichen Kompatibili-

tät und der Kommunikation vielfach in der bestehenden Befundlage berücksichtigt finden (s. u.a. Kleinert & Wippich, 2012; Lusher et al., 2014; Meinberg, 2010; Zhang & Chelladurai, 2013), stellen insbes. „Gerechtigkeit", „Respekt" und „Verschwiegenheit" bisher nicht beachtete, wertvolle Ergänzungen z.T. als notwendig wahrgenommene Bedingungen der intramannschaftlichen Vertrauensgenese dar. Für die Konsequenzen vorhandenen Vertrauens ergibt sich ein vergleichbares Bild: Während vor allem etwaige Aspekte einer optimierten individuellen sportartspezifischen Aufgabenerfüllung, eines verbesserten mannschaftlichen Zusammenspiels in Trainings- und Wettkampfsituationen sowie einer Zunahme von Zufriedenheit und Wohlbefinden als positive Auswirkungen bereits hinlänglich in bestehenden Studien diskutiert und analysiert wurden (u.a. Butler, 1991, 1995; Dirks, 2000; De Vries, 1999; Kleinert & Wippich, 2012; Lusher et al., 2014; Mach et al., 2010; Shaw, 1997; Zhang & Chelladurai, 2013), sind die Schaffung einer Gemeinschaft, vermehrte Anerkennung und Respekt, eine Zunahme von Kompensation und Gelassenheit sowie eine vermehrte intramannschaftliche Geschlossenheit und Identifikation als Erweiterung des Forschungsstandes positiver Auswirkungen vorhandenen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften zu sehen. Die qualitativen Studienergebnisse ermöglichen somit eine wichtige Erweiterung insbes. hinsichtlich der beziehungsbezogenen Aspekte, die innerhalb der Vertrauensforschung im sportlichen Kontext bislang unterrepräsentiert waren.

Eine vergleichbare Unterscheidung findet sich innerhalb der sportpsychologischen Forschung auch für das Konstrukt der Gruppenkohäsion (u.a. Carron et al., 1985, 2002; Ohlert, 2012). Die Differenzierung in eine aufgaben- und eine sozial orientierte Komponente weist dabei konzeptuelle Ähnlichkeiten mit den qualitativen Ergebnissen kontextspezifischen Vertrauens auf und deutet zudem auf wesentliche Vorbedingungen für die Vertrauensgenese hin, die je nach zusammengehöriger psychischer Struktur als unterschiedlich relevant wahrgenommen werden (s. a. Kap. VII-1.2). Die Ergebnisse weisen zudem darauf hin, dass es sich bei dem intramannschaftlichen Vertrauen um ein mehrdimensionales Konstrukt zu handeln scheint, dass sich sowohl aus aufgaben- als auch sozial orientierten Elementen zusammensetzt. Die subjektiv wahrgenommene Bedeutsamkeit der Komponenten gestaltet sich dabei cluster- sowie strukturspezifisch different. Zukünftig sollte deshalb eine systematische Überprüfung der dimensionalen Struktur und Stabilität des Konstrukts „kontextspezifisches Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften" als Desiderat verfolgt werden. Ebenso gilt es, den potenziell zentralen Einfluss auf die kollektive Interaktion innerhalb von Volleyballmannschaften sowie ausgehend von der konzeptuellen Ähnlichkeit mögliche Korrelationen zwischen dem intramannschaftlichen Vertrauensklima und dem Zusammenhalt innerhalb von Volleyballmannschaften zu analysieren.

Als weitere relevante Ergänzung zur bestehenden Vertrauensforschung ermöglicht die qualitative Studie die Konkretisierung von situationalen Faktoren mit Blick auf den spezifischen Kontext des Sports im Allgemeinen sowie des Volleyballsports im Besonderen. Diesbezüglich wird die Unterscheidung in zeitliche sowie wiederum in aufgaben- und beziehungsbezogene Aspekte evident, die sich weiter in turnusmäßige saisonale Phasen und kritische wettkampfbezogene Situationen, unmittelbare wettkampfbezogene Her-

ausforderungen und relationale Wettkampfmerkmale sowie wettkampfbezogene intramannschaftliche Interaktionen, intramannschaftliche gruppendynamische Abstimmungsprozesse und kontextunspezifische Interaktionen ausdifferenzieren lassen. Ebenjene situationalen Vertrauensfaktoren bestätigen damit wesentliche theoretische Annahmen des kontextspezifischen Analyserahmens (s. Abb. 3 und 4). Während die beziehungsbezogenen Aspekte primär zu einer Konkretisierung der intramannschaftlichen Faktoren führen, ermöglichen die zeitlichen sowie die aufgabenbezogenen Aspekte die Ausdifferenzierung insbes. der Trainings- und Wettkampfsituationen sowie der Wettkampfspezifika der situationalen Modellfaktoren (SF).

Auch der entwickelte Fragebogen stellt eine wichtige Erweiterung des aktuellen Forschungsstands zu Vertrauen innerhalb des sportlichen Kontextes dar. Durch ihn wird erstmalig die quantitative Erfassung sowohl der erlebten Bedeutsamkeit potenziell relevanter situationaler Vertrauensfaktoren als auch der Auswirkungen vorhandenen Vertrauens möglich. Der größte Erkenntnisgewinn ergibt sich jedoch insbes. durch die Identifikation der beiden zeitrobusten Skalen „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (AMMI-Skala) und „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“ (RSIT-Skala). Mit der AMMI-Skala konnte faktoranalytisch eine Struktur identifiziert werden, die eine reliable, valide und saisonal stabile Erfassung der subjektiv wahrgenommenen zentralen Auswirkungen kontextspezifisch vorhandenen Vertrauens in der Interaktion zwischen dem individuellen Mitglied und der Mannschaft ermöglicht. Auf inhaltlicher Ebene ergibt sich in Übereinstimmung mit den qualitativen Ergebnissen ein zusätzlicher Mehrwert dadurch, dass über sämtliche Typen hinweg etwaige Auswirkungen vorhandenen Vertrauens deutlich umfassender und differenzierter expliziert werden als andere Vertrauensmerkmale. Entsprechend eignet sich die AMMI-Skala in bes. Weise zur umfassenden Berücksichtigung nahezu aller Befragten. Die RSIT-Skala ermöglicht demgegenüber die stabile Abbildung des subjektiven Erlebens derjenigen situationalen kontextspezifischen Vertrauensfaktoren, denen innerhalb des Volleyballsports bes. Bedeutung zukommt. Die Skala beinhaltet ermöglicht ebenfalls eine erstmalige valide und reliable Erfassung des subjektiven Erlebens kontextspezifischer Situationsmerkmale von potenziell zentraler Vertrauensrelevanz.

Ferner fällt im Rahmen der Faktorenanalyse auf, dass vor allem Variablen als relevant erlebt werden, die kontextspezifische Vertrauensmerkmale betonen und weniger diejenigen, die generelle Aspekte (u.a. allgemeines Miteinander, Verständnis, private Verbundenheit) fokussieren. Dies stellt ein weiteres Indiz für den bereichsspezifischen Charakter von Vertrauen dar und bestätigt so empirisch die theoretische Konzeption gemäß dynamisch-transaktionalem Paradigma. Die Ergebnisse verweisen damit auf eine Kontextabhängigkeit, durch die generalisierbare Aussagen zum individuellen und kollektiven Erleben vertrauensrelevanter Merkmale nur begrenzt und zum Teil möglich sind (Endreß, 2012; Lewis & Weigert, 2012; Schweer, 2017; Schweer et al., 2013; s. a. Kap. I-2). Die die Notwendigkeit der Berücksichtigung des interindividuell differenten subjektiven Erlebens best. potenziell vertrauensrelevanter Merkmalen ist folglich als zentrales Ergebnis der vorliegenden Arbeit zu unterstreichen. Diese sind im Einklang

mit den theoretischen Annahmen interaktionistischer Ansätze im Allgemeinen und der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie im Besonderen zu sehen (Bachmann, 2006; DiMaggio & Powell, 1991; Schweer, 2012a; Schweer et al, 2016; Schweer & Thies, 2003).

1.2 Untersuchung systematischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede kontextspezifischer Vertrauensmerkmale

Gemäß differentieller Vertrauens- und Misstrauenstheorie (Schweer, 1996b, 2014b) resultieren Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Mannschaftsmitgliedern hinsichtlich ihres subjektiven Erlebens von Vertrauen sowie vertrauensrelevanter Merkmale und diesbezüglicher Sinnzusammenhänge aus dem komplexen Wechselspiel personaler und situationaler Faktoren. Entsprechend sind sowohl kognitive Strukturen, Dispositionen, Erfahrungen usw. als auch das spezifische Umfeld, die intramannschaftlichen Strukturen usw. zentral für die Vertrauensgenese (McKnight et al., 1998; Schweer, 2017; Schweer et al., 2016). Weiter ergeben sich mit fortschreitender Beziehungsdauer zunehmend Gelegenheiten, geteilte Erfahrungen innerhalb der Mannschaft sowie im selben Kontext zu machen. Diese stellen wiederum – unter Berücksichtigung weiterer Bedingungen – die Grundlage zur Herausbildung einer kollektiven Vertrauensperspektive innerhalb einer Mannschaft dar (Chou et al., 2012, 2013; Dirks & Skarlicki, 2004; Forsyth et al., 2011; Langer, 2010; Schweer, 2012a; Yoo & Kanawattanachai, 2001). Zudem besteht gemäß Schweer (2014b; Schweer et al., 2018) die Option, dass zwischen best. Mannschaftsmitgliedern bereits interindividuelle Ähnlichkeiten bzgl. des subjektiven Erlebens intramannschaftlichen Vertrauens aufgrund vergleichbarer Vorerfahrungen, Überzeugungen, Ansichten und Einstellungen existieren.

Da der Status Quo der Vertrauensforschung mit Blick auf den Kontext „Sport“ bislang einen Mangel an Erkenntnissen zu entsprechenden systematischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden vertrauensrelevanter Merkmale aufweist, bietet die vorliegende Arbeit diesbezüglich eine wesentliche Erweiterung. So wird sowohl innerhalb der qualitativen als auch der quantitativen Studie die Existenz spezifischer psychologischer Cluster für den Kontext des Volleyballsports empirisch bestätigt. Die qualitativen Ergebnisse ermöglichen dabei die explorative Untersuchung potenziell relevanter Vertrauenselemente, die die Grundlage ebenjener systematischen Unterschiede und Gemeinsamkeiten darstellen und folglich als jeweils zusammengehörige psychische Strukturen identifiziert wurden (Rosemann & Kerres, 1986; Schweer, 2017; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014; Wiese, 2011). Die extrahierten Komponenten bilden mit den relevanten kontextspezifischen Vertrauenserwartungen, den wahrgenommenen Auswirkungen und Effekten vorhandenen und fehlenden Vertrauens sowie den wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung diejenigen Merkmalsräume ab, die innerhalb von Volleyballmannschaften von genereller sowie zentraler Relevanz für die Entwicklung von Vertrauen sind. Die Unterscheidung bzgl. einer primär Aufgaben- resp. Beziehungsorientierung wird wiederum übergreifend evident, wobei die Reichweite der Merkmalsräume zusätzlich den Reflexionsgrad (differenziert vs. undifferenziert) sowie die subjektive Relevanz (zentral vs. untergeordnet) von Vertrauen umfasst. Basierend

darauf gelingt die Identifikation von vier qualitativ differenten zusammengehörigen psychischen Strukturen, die sich wesentlich darin unterscheiden, welche Voraussetzungen für eine progressive intramannschaftliche Vertrauensentwicklung für sie erfüllt sein müssen, welche Erwartungen sie an potenziell vertrauensempfangende Mannschaftsmitglieder richten und welche Vorteile mit dem Vorhandensein von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften einhergehen. Ebenjene Strukturen des subjektiven Erlebens von Vertrauen innerhalb des Volleyballsports stellen eine wesentliche Erweiterung des aktuellen Forschungsstandes dar, durch die ein deutlich differenzierteres Verständnis interindividueller Unterschiede im subjektiven Erleben intramannschaftlichen Vertrauens und damit verbundener Wirkmechanismen sowie dynamischen Veränderungen möglich wird (s. Abb. 8).

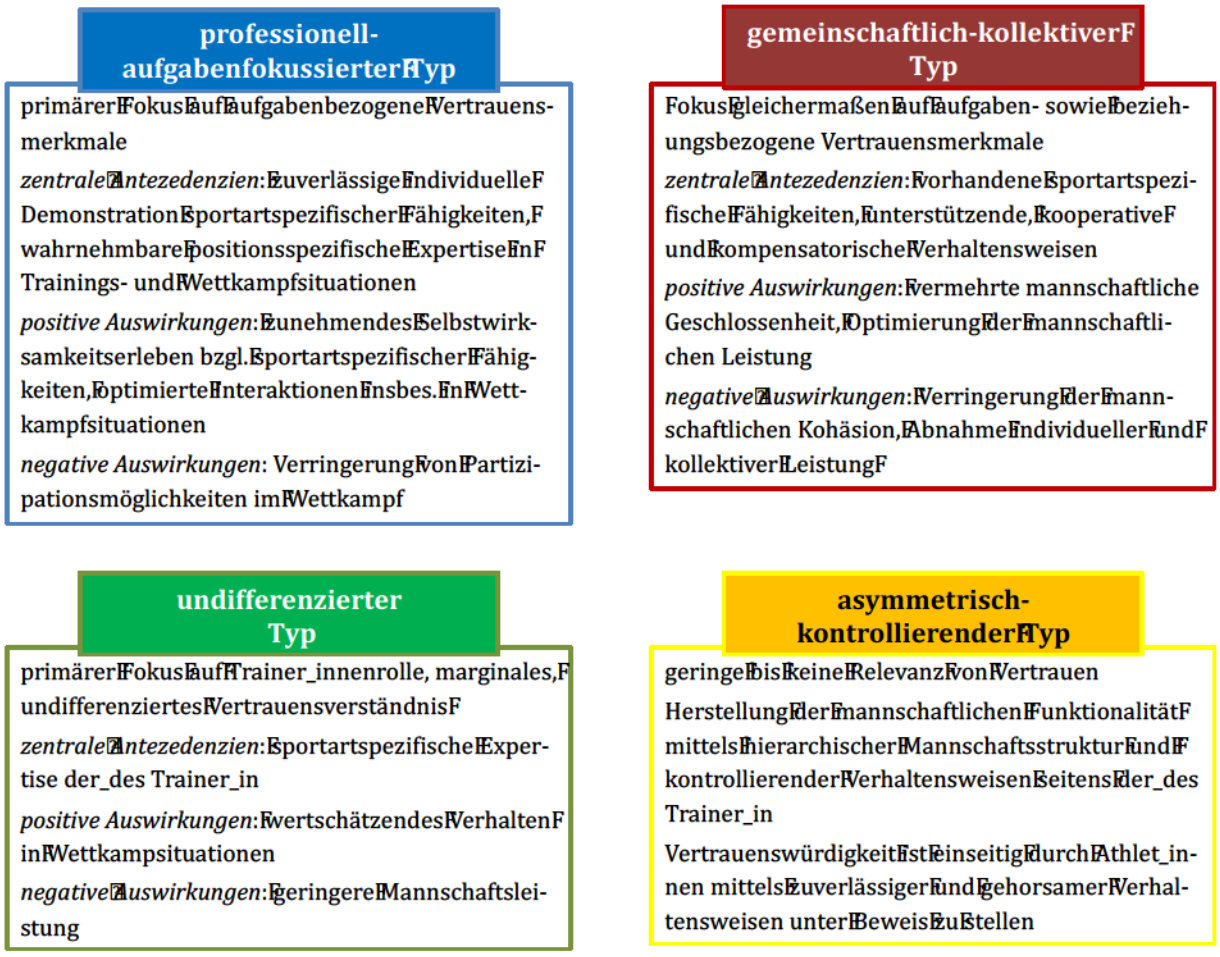

Abb. 8: zentrale Charakteristika der vier qualitativ als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen des subjektiven Erlebens von Vertrauen innerhalb des Volleyballsports

Ferner wird evident, dass die identifizierten Strukturen deutliche Unterschiede in ihrer Komplexität hinsichtlich des Verständnisses von Vertrauen und damit zusammenhängender Wirkmechanismen aufweisen. Einen Erklärungsansatz dafür bietet zum einen der bereits an anderer Stelle diskutierte Mechanismus der Komplexitätsreduktion (Luhmann, 1979, 2014). Um einer möglichen Überforderung vorzubeugen, tendieren Menschen dazu, die Realität (zunächst) anhand weniger, für sie prägnanter Merkmale und damit komplexitätsreduziert wahrzunehmen, um handlungsfähig zu sein (Schweer

& Thies, 2004). Um dennoch ein differenzierteres Bild – im Fall der vorliegenden Arbeit in Bezug auf die Prozesse der intramannschaftlichen Vertrauensgenese – zu entwickeln, ist eine intensive Reflexion der als relevant erlebten Vertrauensmerkmale und Sinnzusammen-hänge notwendig. Auch der Gesprächsverlauf im Rahmen der Interviews selbst kann einen solchen Reflexionsprozess begünstigen und ggf. überhaupt erstmals anregen, sodass eine vertiefte Auseinandersetzung mit den eigenen kognitiven Strukturen prinzipiell eher möglich und vor allem auch benennbar wird (Vaske, 2017). Die interindividuelle Differenziertheit der Wahrnehmung wird mit Blick auf die vier qualitativ als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen evident und macht die interindividuellen Unterschiede in der kognitiven Komplexität von Mannschaftsmitgliedern sichtbar (Schweer et al., 2013, 2016; von Eye, 1999).

Zum anderen zeigen die Ergebnisse sehr deutlich, dass nicht nur der individuelle Reflexionsgrad als mögliche Erklärung für eine differente Auseinandersetzung mit dem Konstrukt „Vertrauen" innerhalb von Volleyballmannschaften angeführt werden kann. So ist die subjektive Bewertung der Vertrauensrelevanz ebenfalls als weitere mögliche Ursache intergruppaler Unterschiede zu berücksichtigen (Schweer, 2014b). Insbes. mit Blick auf die „Asymmetrisch-kontrollierenden" – und in Abgrenzung zum rudimentär ausgeprägten Vertrauensverständnis der „Undifferenzierten" – wird augenfällig, dass eine dezidierte Auseinandersetzung mit Vertrauen und seiner Funktionsweisen im sportlichen Kontext durchaus erfolgt sein können, allerdings gänzlich andere Handlungsoptionen zur Strukturierung intramannschaftlicher Prozesse präferiert werden. Folglich wird Vertrauen als wenig bis nicht relevant für den Sportkontext bewertet. Je nach Position, die die bewertende Person innerhalb der Mannschaft bekleidet, wird ihr zugrundliegendes Empfinden mehr oder weniger starken Einfluss auf Klima, Struktur und Interaktionsformen innerhalb der Mannschaft haben (Schweer, 2014b, 2017; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014). Ob primär kontextspezifische Erfahrungen oder aber generalisierte Einstellungen, Überzeugungen und Ansichten zu einer solch untergeordneten Relevanz von Vertrauen führen, bleibt offen – wenngleich diese eine wesentliche Filterfunktion im subjektiven Erleben und Verhalten im Rahmen intramannschaftlicher Interaktionsprozesse einnehmen können.

Neben der Identifikation der vier qualitativ differenten, zusammengehörigen psychischen Strukturen lassen die Ergebnisse der qualitativen Studie zudem erste Schlüsse auf die Generalisierbarkeit der wahrgenommene Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung und Auswirkungen eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas zu. Dabei sind diejenigen Merkmale voneinander unterscheidbar, die entweder von mehreren oder gar allen Typen als zentral vertrauensrelevant expliziert werden oder aber spezifisch sind. Während sich für die verdichteten Antezedenzien „sportartspezifisches Niveau", „mannschaftliche Kompatibilität", „Unterstützung", „Kommunikation" und „Berücksichtigung individueller Bedürfnisse" insgesamt fünf generalisierbare Kategorien identifizieren lassen, stellen „Gerechtigkeit", „Respekt" und „Verschwiegenheit" spezifische Merkmale dar (s. Tab. 15). Hinsichtlich der Auswirkungen ergibt sich ein differenzierteres Bild: So werden lediglich drei der acht Kategorien („individuelle sportartspezifische Aufgabenerfüllung", „kollektives Zusammenspiel", „Zufriedenheit

und Wohlbefinden“) übergreifend als wesentlich vertrauensrelevant erlebt. Demgegenüber stehen fünf spezifische Auswirkungskategorien („Wettkampfpartizipation“, „intramannschaftliche Kommunikation“, „Gemeinschaft“, „Geschlossenheit und Identifikation“, „Anerkennung und Respekt“, „Kompensation und Gelassenheit“; s. Tab. 16). Die vergleichsweise hohe Spezifität der verdichteten Auswirkungen bestätigt wiederum die Beobachtungen während des Prozesses der empirisch begründeten Typenbildung, dass das Benennen positiver Auswirkungen vorhandenen Vertrauens den Interviewpersonen offensichtlich deutlich einfacher fällt als das aktive Explizieren anderer Merkmale. Folglich ist anzunehmen, dass der kognitiv-reflexive Aufwand niedriger als bei den anderen Merkmalen ausfällt. Unklar bleibt hingegen, ob dies durch eine bereits vermehrt geschehene Reflexion potenzieller Auswirkungen zustande kommt oder aber weniger kognitive Komplexität per se erfordert.

Darüber hinaus ergibt sich eine interessante Beobachtung mit Blick auf die bereits bestehenden sportpsychologischen Befunde zu positiven Konsequenzen vorhandenen Vertrauens: Die innerhalb der vorliegenden Arbeit als übergreifend vertrauensrelevant identifizierten Auswirkungen finden sich sehr viel häufiger innerhalb der bestehenden Studien berücksichtigt. So werden insbes. eine signifikant positivere Leistungswahrnehmung, (u.a. Butler, 1991; Shaw, 1997; Zhang & Chelladurai, 2013), eine höhere Zufriedenheit (Kleinert & Wippich, 2012) sowie ein verbessertes kollektives Zusammenspiel (u.a. Dirks, 2000; Lusher et al., 2014; Mach et al., 2010; Zhang & Chelladurai, 2013) als Mehrwert eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas konstatiert, während vor allem die Kategorien „Gemeinschaft“, „Anerkennung und Respekt“ sowie „Kompensation und Gelassenheit“ bestenfalls vereinzelt thematisiert werden. Als eine der wenigen Studien konnten Lusher und Kollegen (2014) zudem als wesentlich wahrgenommene Antezedenzien identifizieren, die wiederum Übereinstimmungen mit den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit aufweisen. So finden sich „Reziprozität“, „individuelle kontextspezifische Erfahrung“ und „individuelle kontextspezifische Leistungsstärke“ ebenfalls unter den Kategorien subsumiert, die generell als vertrauensrelevant empfunden werden. Die Ergebnisse sind ferner ebenfalls im Einklang mit der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie insofern zu sehen, dass sich einerseits Gemeinsamkeiten durch das Agieren innerhalb desselben Kontextes mit denselben Rahmenbedingungen für die individuellen Mannschaftsmitglieder ergeben, sodass eine geteilte Perspektive auf best. Vertrauensmerkmale insbes. bei fortschreitender Beziehungsdauer entstehen kann (vgl. Chou et al., 2012, 2013; Dirks & Skarlicki, 2004; Yoo & Kanawattanachai, 2001). Andererseits zeichnet sich jedes Mannschaftsmitglied durch eine Reihe unterschiedlicher personaler Faktoren aus, die sich wiederum in spezifischen Präferenzen hinsichtlich der Relevanz etwaiger Vertrauensmerkmale manifestieren können (Schweer, 2014b, 2017; Schweer et al., 2016). Folglich ermöglichen die Ergebnisse der qualitativen Studie eine sinnvolle Ergänzung der bestehenden Befundlage dahingehend, dass sowohl die Identifikation weiterer als wesentlich erlebter Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung und Auswirkungen eines positiven intramannschaftlichen Vertrauensklimas gelingt als auch ein differenzierteres Verständnis über den Grad an Generalisierbarkeit bzw. Spezifität der einzelnen Kategorien geschaffen

wird. Dies stellt eine wichtige differentiell-psychologische Ergänzung zum ansonsten meist präferierten integrativen Modell der Vertrauensgenese (Mayer et al., 1995) dar.

Die Ergebnisse der qualitativen werden durch die Resultate der quantitativen Studie einerseits bestätigt, andererseits liefert sie weitere wertvolle Ergänzungen. So ermöglicht die Konstruktion eines eigenen Fragebogens die Berücksichtigung der qualitativen Resultate und damit die Erfassbarkeit der als wesentlich explizierten Antezedenzien einer progressiven Vertrauensgenese, positiven Auswirkungen sowie relevanten situationalen Faktoren kontextspezifischen Vertrauens. Basierend darauf ist eine differenzierte Erfassung dieser relevanten Komponenten für die kontextspezifische Vertrauensgenese möglich. Insbes. die Identifikation zeitrobuster situationaler Vertrauensmerkmale sowie positiver Auswirkungen für die Interaktion zwischen den individuellen Mitgliedern und dem mannschaftlichen System stellt eine zentrale Erweiterung dar. An dieser Stelle bestätigt sich wiederum die Erkenntnis aus der qualitativen Studie, dass vor allem die positiven Auswirkungen von Vertrauen vergleichsweise einfach expliziert werden (s. Kap VII-1.2). Die daraus resultierenden Skalen ermöglichen eine entsprechend valide und reliable Erfassung und bilden somit eine geeignete Grundlage zur Untersuchung kontextspezifischer psychologischer prototypischer Cluster. Darauf aufbauend gelingt es innerhalb der quantitativen Studie, vier verschiedene Gruppierungen aufzudecken (s. Abb. 9).

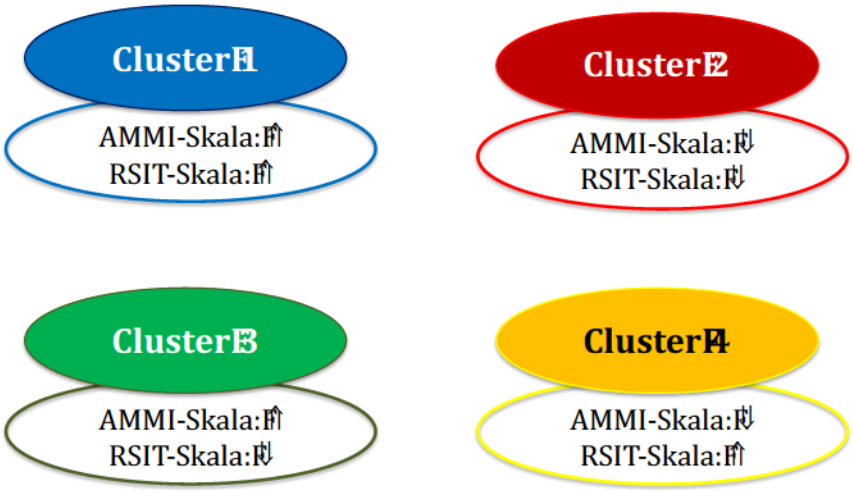

Abb. 9: Skalenverhältnis und deren Gewichtung innerhalb der vier differenten psychologischen Cluster kontextspezifischen Vertrauens innerhalb des Volleyballsports

Ebenjene in sich homogenen psychologischen Cluster repräsentieren das differente Erleben kontextspezifischen Vertrauens anhand der beiden Konstrukte „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ und „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“.

Zusammen mit dem zeitstabilen Skalenverhältnis, welches sich für alle Cluster – mit Abstufung ebenfalls für Cluster 3 – ermitteln lässt, liegt der zentrale Erkenntnisgewinn insbes. darin begründet, dass die systematischen Unterschiede zwischen den Clustern durch spezifische Einstellungsmuster zustande kommen – und eben nicht auf best. demografischen Variablen fußen. Die Abstinenz überzufälliger Häufung best. demografi-

scher Merkmale bzw. ein systematischer Mangel an diesen ist dabei in mehrerlei Weise bemerkenswert: Zunächst ermöglichen es die Ergebnisse, einfache, komplexitätsreduzierende Kategorisierungen aufgrund zumeist äußerer Merkmale wie „Alter“ und „Geschlecht“, aber auch auf Basis der bekleideten volleyballspezifischen Position als alleinige Begründung für eine Gruppenzugehörigkeit bzw. -zuweisung bzgl. des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens zurückzuweisen (vgl. Schweer et al., 2013; s. a. Kap. V-3.2.4). Entsprechend sind die Ergebnisse im Einklang mit der dynamisch-transaktionalen Annahme zu sehen, dass Vertrauen das Resultat des komplexen Wechselspiels etwaiger beteiligter personaler sowie situationaler Faktoren darstellt (Schweer, 1996b, 2014b). Folglich ist davon auszugehen, dass wesentlich mehr Komponenten einen direkten bzw. indirekten, (un)mittelbaren Einfluss auf die Vertrauensgenese ausüben und an der entsprechenden Ausbildung des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens in Volleyballmannschaften beteiligt sind, als durch einzelne, manifeste Merkmale erklärbar wäre. Dieses Ergebnis stellt somit eine zentrale Erweiterung des Status Quo der Vertrauensforschung im Kontext des Sports dar, indem bislang prominente Modelle um eine deutlich differenziertere Sichtweise modifiziert werden können.

Die Identifikation des clusterspezifischen subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens weist zudem wertvolle Anknüpfungspunkte zum Multikomponentenmodell von Lewis und Weigert (1985, 2012) auf. So wirkt das spezifische subjektive Erleben als Filter moderierend auf die soziale Wahrnehmung innerhalb des Volleyballkontextes und damit auf die Wirklichkeitskonstruktion der individuellen Mannschaftsmitglieder (s. Luhmann, 1968, 2014; Parkinson, 2014; Schweer, 2012b). Durch das Interagieren innerhalb desselben Kontextes besteht zudem die Möglichkeit, dass sich Wahrnehmen und Erleben innerhalb der Gruppe angleichen (s. Schweer et al., 2016). Das intragruppale Erleben sowie die damit verknüpfte Bewertung der Bedeutsamkeit etwaiger Vertrauensmerkmale erfolgt demgemäß iterativ. Mit der Zeit können sich daraus entsprechende vertrauensrelevante Einstellungen entwickeln, die den Filtermechanismus zusätzlich verstärken (Schweer, 2017; Schweer et al., 2013). Ebenso ist aufgrund der Ergebnisse anzunehmen, dass eine solche Entwicklung sowohl individuell als auch kollektiv in Form einer geteilten Perspektive möglich ist (s. Lewis & Weigert, 2012; Schweer, 2014b).

Abschließend ist hervorzuheben, dass im Rahmen der Clusteranalyse ebenfalls generalisierbare Vorbedingungen kontextspezifischen Vertrauens evident werden. Im Einklang mit den qualitativen Studienergebnissen scheinen der gegenseitige Respekt zwischen den Mitgliedern einer Mannschaft, der intramannschaftlich faire Umgang miteinander sowie auch in Teilen der mannschaftliche Zusammenhalt sowohl cluster- als auch zeitpunktunabhängig von übergreifender Relevanz zu sein. Die ersten beiden Voraussetzungen werden innerhalb der bestehenden sportpsychologischen Forschung zu Vertrauen am ehesten unter dem Faktor „Gerechtigkeit“ untersucht. Ausgehend vom integrativen Vertrauensmodell (Mayer et al., 1995) fokussieren Zhang und Chellandurai (2013), Mach und Kollegen (2010) sowie Dirks (2000) dabei ausschließlich auf die T-A-Beziehung aus der Bewertungsperspektive der Athlet_innen. Gerechtigkeit als Indikator für Vertrauenswürdigkeit wird dabei bislang unter der Vorwegnahme einer asymmetri-

schen Beziehungskonstellation diskutiert. Im Gegensatz dazu liefert die vorliegende Arbeit eine Erweiterung der Befundlage dahingehend, dass a) sowohl die Trainer_innen- als auch die Athlet_innenperspektive Berücksichtigung finden, b) die benannten generalisierbaren Vorbedingungen „gegenseitiger Respekt“ und „fairer Umgang miteinander“ auf einer kollektiven intramannschaftlichen Ebene diskutiert werden und c) keine Setzung von Vertrauenswürdigkeit als stabile Persönlichkeitsdisposition erfolgt, sondern Vertrauen eben als komplexes Wechselspiel personaler und situationaler Faktoren verstanden wird. Dem intramannschaftlichen Zusammenhalt, der als dritte generalisierbare Voraussetzung identifiziert wurde, erhält innerhalb der sportpsychologischen Forschung hingegen durchaus große Aufmerksamkeit und wird insbes. unter dem Konstrukt der Gruppenkohäsion als zentraler leistungsbestimmender Faktor diskutiert (u.a. Carron, Brawley & Widmeyer, 1998, 2002; Hänsel & Baumgärtner, 2014; Ohlert, 2012). An einer Überprüfung möglicher Wirkungsweisen im Zusammenhang mit der intramannschaftlichen Vertrauensgenese fehlt es allerdings bislang (s. Kap. VII-1.1), wenngleich die vorliegende Arbeit aufzeigt, dass eine entsprechende Überprüfung zur Erweiterung gruppendynamischer Prozesskenntnisse in Mannschaftssportarten beitragen würde.

Mit Blick auf die interdisziplinäre Vertrauensforschung wird zudem evident, dass sich insbes. die Generalisierbarkeit des wahrgenommenen Antezedenten einer progressiven Vertrauensentwicklung „fairer Umgang miteinander“ mit der bestehenden Befundlage im Einklang befindet. „Fairness“ offenbart sich dabei empirisch als weitestgehend kontextunspezifisch (vgl. Colquitt et al., 2007; Cropanzano & Ambrose, 2001; Norman et al., 2010; Schweer, 1996a, 1996b, 2010, 2012b, 2014a; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2012; Seppäla et al., 2012; Terry, 2002). „Respekt“ lässt sich ferner ebenfalls als wichtig erlebte Vorbedingung einer progressiven Vertrauensgenese innerhalb des pädagogischen Kontextes identifizieren, wenngleich in den meisten Fällen ausschließlich die Perspektive der Lernenden Berücksichtigung findet (vgl. Rothland & Terhart, 2007; Schweer, 1996a, 1996b, 1997, 2017; Schweer et al., 2013; Schulte-Pelkum, Schweer & Pollak, 2014; Seel & Hanke, 2015; Terry, 2002). Der innergruppale Zusammenhalt wird zudem als wesentliche Vorbedingung organisationalen Vertrauens insbes. in Arbeitsteams diskutiert (vgl. Burke et al., 2007; Colquitt et al., 2007; Costa, 2003; Costa et al., 2001; Curseu & Schruijer, 2010; Eigel & Kehnert, 1996; Ferrin et al., 2003; Fine & Holyfield, 2006; Rempel et al., 1985; Stokes, 1983). Folglich lässt sich festhalten, dass die identifizierte Generalisierbarkeit der drei Antezedenten innerhalb dieser Arbeit im Einklang mit dem Status Quo der interdisziplinären Vertrauensforschung steht sowie diesen um sportpsychologische Erkenntnisse dahingehend erweitert.

1.3 Untersuchung der Integrier- und Generalisierbarkeit der Ergebnisse

Das forschungsmethodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit stellt eine Besonderheit innerhalb der sportpsychologischen Vertrauensforschung dar. Ein Mangel an Studien und Artikeln, die auf einem Mixed Methods Design mit zentralem ergebnisintegrativem Anteil fußen, lässt sich für den gesamten Bereich der sportwissenschaftlichen wie -psychologischen Forschung konstatieren. Folglich ergibt sich ein erster Mehrwert der

vorliegenden Arbeit bereits dahingehend, dass die Untersuchung eines bislang wenig beachteten Forschungsgegenstands aufgrund der jeweiligen Eignungsspezifika der angewandten Erhebungs- und Auswertungsmethoden umfassender und differenzierter möglich wird. Der zusätzliche Erkenntnisgewinn durch die Integration der qualitativen und quantitativen Ergebnisse ist dabei insbes. im Rahmen explorativer Forschungsbestrebungen von zentralem Wert, da Limitationen einzelner durch das Hinzuziehen weiterer geeigneter Methoden weniger stark ins Gewicht fallen und so eine ganzheitlichere Perspektive auf denselben Forschungsgegenstand bzw. dieselbe Fragestellung ermöglicht wird.

Inhaltlich bietet die Ergebnisintegration gemäß Mixed Methods Ansatz nach Kuckartz (2014) in mehrerlei Weise einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn. Zunächst wird durch die Transformation der qualitativen Ergebnisse die Konstruktion des Fragebogens überhaupt erst möglich. Da sowohl die Merkmale von genereller als auch diejenigen von spezifischer Relevanz berücksichtigt werden, wird eine differentiell-psychologische Untersuchung des subjektiven kontextspezifischen Vertrauenserlebens trotz bislang fehlender bewährter Erhebungsinstrumente möglich. Das angewandte Design eignet sich somit für explorative Forschungsbestrebungen in bes. Weise.

Weiter ermöglicht der Vergleich zwischen den aktiv explizierten Vertrauensmerkmalen innerhalb der qualitativen Studie und dem individuellen Antwortverhalten im Rahmen der Fragebogenerhebungen, Annahmen über den individuellen Reflexionsgrads der Proband_innen zu formulieren (s. u.a. Schweer et al., 2013; Schweer & Siebertz-Reckzeh, 2014; Vaske, 2017; von Eye, 1999; Wiese, 2011; s. a. Kap. VII-1.2). Die differenzierten Ausführungen zu den Sinnzusammenhängen und Wirkmechanismen intramannschaftlichen Vertrauens und relevanten Einflussfaktoren der „Professionell-aufgabenfokussierten“ und der „Gemeinschaftlich-kollektiven“ lassen vermuten, dass beide identifizierten psychischen Strukturen wahrscheinlich über eine vergleichsweise hohe kognitive Komplexität mit Blick auf das etwaige Vertrauensverständnis innerhalb des Volleyballsports verfügen. Demgegenüber lässt sich bei Typ III eine deutlich geringere kognitive Komplexität annehmen, die wahrscheinlich aus einem bislang fehlenden bzw. nicht ausreichenden Reflexionsprozesses resultiert. Die „Asymmetrisch-kontrollierenden“ lassen ebenfalls eine geringere kognitive Komplexität als die ersten beiden psychischen Strukturen vermuten, da sich die explizierten Variablen und Perspektiven bzgl. des subjektiven Erlebens mannschaftsdynamischer Interaktion als wenig vielfältig erweisen. Von einer vertieften und reflektierten Auseinandersetzung mit dem Konstrukt „Vertrauen“ ist folglich aufgrund der geringen Bedeutsamkeitszuschreibung nicht auszugehen.

Ebenjene Differenziertheit der Wahrnehmung mit Blick auf den Grad erfolgter Reflexion bietet damit eine mögliche Erklärung für die Unterschiede zwischen der aktiven Benennung (qualitative Studie) vs. der Bewertung vertrauensrelevanter Merkmale anhand vorgegebener Kategorien (quantitative Studie). Die scheinbar vorherrschende Diskrepanz zwischen qualitativen und quantitativen Studienergebnissen lässt sich somit durch die Betrachtung der unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen (offen vs. geschlossen) auflösen, da zum einen auf implizite, aktiv zu verbalisierende Assoziationen

und andererseits auf explizite, vorgegebene Variablen rekurriert wird (Helfferich, 2011; McKnight et al., 1998; Mey & Mruck, 2010). So verweisen die insgesamt relativ hohen Zustimmungswerte ebenfalls darauf, dass das forschungsmethodische Vorgehen innerhalb der Arbeit durch die vorgegebenen transformierten Items selbst einen wichtigen Beitrag zur Anregung reflexiver Prozesse mit Blick auf Vertrauen leisten kann (Vaske, 2017).

Neben dem divergierenden Grad an Auseinandersetzung werden ebenso charakteristische Bewertungsmuster des jeweiligen Clusters für die beiden zugrundeliegenden Skalen evident. Diese zeigen sich bis auf wenige Ausnahmen mit einer beachtlichen Konsistenz (s. Tab. 57 und 58). Ebenjene Identifikation stellt damit einen weiteren wesentlichen Erkenntnisgewinn dar: So lassen sich erstmalig differenzierte Aussagen zum zeitpunktabhängigen Erleben etwaiger Merkmale treffen, die als subjektiv relevant für die Vertrauensgenese wahrgenommen werden. Während das erste Cluster eine durchgehende, zeitlich abnehmende Bewertung für beide Skalen aufweist, zeichnet sich Cluster 4 durch ein skalenübergreifendes Muster aus, das die höchsten Werte für den zweiten Erhebungszeitpunkt ausgibt. Cluster 2 und 3 verfügen hingegen über spezifische Muster je Skala (Cluster 2: höchste Werte zum Saisonende auf der AMMI-Skala, zeitlich abnehmendes Muster auf der RSIT-Skala; Cluster 3: zeitlich abnehmendes Muster auf der AMMI-Skala, höchste Werte zum Saisonende auf der RSIT-Skala). Somit wird nicht nur ein saisonaler Zusammenhang auf das subjektive Bedeutsamkeitserleben kontextspezifischer Vertrauenselemente sichtbar, sondern im Sinne einer differentiell-psychologischen Sichtweise werden darüber hinaus auch noch diesbezüglich bestehende interindividuelle Unterschiede evident. Die Ergebnisse der Integration bestätigen damit die Modellannahme der differentiellen Vertrauens- und Misstrauenstheorie insofern, dass die subjektive Wahrnehmung und Bewertung kontextspezifischer Vertrauensmerkmale eben nicht interindividuell generalisierbar ist (Schweer et al., 2016, 2017; Schweer & Thies, 2003).

Eine zusätzliche relevante Erweiterung des aktuellen Stands der Vertrauensforschung stellt der alternative Umgang mit der Trainer_innenposition dar. Anders als in den allermeisten Studien wurde innerhalb der vorliegenden Arbeit keine Separierung von Trainer_innen und Athlet_innen vorab vorgenommen. Vielmehr bietet das explorative Vorgehen die Möglichkeit zu überprüfen, inwiefern sich ein rollenabhängiges und mitunter hierarchiebasiertes oder aber ähnliches, (rollen-)egalitäres Erleben von Vertrauen innerhalb des Volleyballkontextes zeigt. Die Resultate offenbaren dann auch, dass eine generelle Unterscheidung zwischen der Trainer_innen- und der Athlet_innenrolle im kontextspezifischen Vertrauenserleben empirisch nicht haltbar ist. Vielmehr finden sich beide Rollen in allen Kombinationen des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens abgebildet. Eine signifikante Über- bzw. Unterrepräsentanz von Trainer_innen bzw. Athlet_innen innerhalb einer der Kombinationen ist folglich nicht identifizierbar. Somit ist davon auszugehen, dass die jeweiligen kognitiven Schemata entscheidend auf die T-A-Beziehung einwirken. Folglich kann nicht per se von einer gesetzten asymmetrischen Struktur wie etwa in diversen organisationspsychologischen Studien zur V-M-Beziehung (Brower et al., 2009; Colquitt et al., 2007; Cropanzano & Ambrose, 2001;

Dirks & Ferrin, 2002; Jones & George, 1998; Seppäla et al., 2012; Williams, 2001) oder innerhalb der pädagogisch-psychologischen Forschung zur Lehrer_innen-Schüler_innen-Interaktion (Rothland & Terhart, 2007; Schweer, 1996a, 1996b, 1997, 2017; Seel & Hanke, 2015) ausgegangen werden.

Zusätzlich ermöglicht ebenjenes Resultat die Berücksichtigung unterschiedlicher rollenabhängiger Perspektiven auf Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften. Während innerhalb der sportpsychologischen Forschung die Vertrauensthematik meist einseitig untersucht wird, sodass die meisten Studienergebnisse ausschließlich die subjektive Wahrnehmung aus Athlet_innenperspektive abbilden (u.a. Kleinert & Wippich, 2012; Meinberg, 2010; Zhang & Chellandurai, 2013), ermöglicht das angewandte Vorgehen den Einbezug mehrerer Sichtweisen und damit einen umfassenderen Einblick in das subjektive Erleben von Vertrauen innerhalb des Volleyballkontextes.

Last but not least ergibt sich die Generalisierbarkeit der Ergebnisse dahingehend, dass sich Übereinstimmungen im subjektiven Erleben mit Blick auf die betrachteten Vertrauensmerkmale innerhalb beider Studien zeigen. Das „Matching" der als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen und prototypischen Cluster wird dabei erst durch die Spezifika der jeweils angewandten Methode möglich und leistet so einen Erkenntniszugewinn dahingehend, dass die Identifikation von Zusammenhängen des subjektiven Erlebens durch die Analyse psychologischer Cluster bestätigt und ergänzt wird (vgl. Abb. 8 und 9):

- Typ I – Cluster 4: starke Fokussierung auf aufgabenbezogene Vertrauensmerkmale, Hervorhebung der Wettkampfphasen im Verlauf der Volleyballsaison
- Typ II – Cluster 1: untrennbare Verwobenheit sowie Bedeutsamkeit zwischen der Aufgaben- und Beziehungskomponente, Benennung umfassender, vielschichtiger Vertrauensmerkmale
- Typ III – Cluster 3: Diskrepanz zwischen wenig konkret benannten Vertrauensmerkmalen vs. überaus hohen Werten insbes. auf der AMMI-Skala
- Typ IV – Cluster 2: geringe subjektiv empfundene Relevanz von Vertrauen bzgl. des erfolgreichen Agierens und Funktionierens von Volleyballmannschaften

Die vorliegende Arbeit ermöglicht damit eine Erweiterung der sportpsychologischen Erkenntnisse zum subjektiven Erleben kontextspezifischen Vertrauens insbes. hinsichtlich relevanter positiver Auswirkungen vorhandenen Vertrauens sowie situationaler Faktoren. Aus der Zusammenführung der qualitativ ermittelten psychischen Strukturen und Cluster lassen sich so intragruppale Inhalte kontextspezifischer impliziter Vertrauenstheorien für drei der vier Kombinationen ableiten. Für die Kombination „Typ I – Cluster 4" ist davon auszugehen, dass in erster Linie Erwartungen an das zuverlässige unter Beweis stellen der Leistungsfähigkeit und das Einbringen vorhandener sportartspezifischer Kompetenzen der individuellen Mannschaftskolleg_innen gerichtet werden. Hinzu kommt die besondere Betonung der Wettkampfphase: Entsprechend ist davon auszugehen, dass ebenjene Erwartungen an vertrauensvoll agierende Mannschaftsmitglieder primär in kompetitiven Situationen aktiviert und damit salient werden (vgl. Schweer, 2017; Schweer et al., 2013). Die Charakteristika der Kombination „Typ II –

Cluster 1“ lassen hingegen auf implizite Vertrauenstheorien schließen, die Erwartungen sowohl an die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft als auch an die Herstellung und Aufrechterhaltung einer intramannschaftlichen Gemeinschaft beinhalten. Deren Relevanz besteht dabei für sämtliche Interaktionen miteinander und geht damit weit über die eigentlichen Wettkampfsituationen hinaus. Im Gegensatz dazu lassen sich für die Kombination „Typ IV – Cluster 2“ vor allem Erwartungen an ein gehorsames Agieren ableiten. Die kognitiven Strukturen ebenjener impliziten Vertrauenstheorien basieren damit sehr wahrscheinlich auf einem Verständnis, das asymmetrische Beziehungskonstellationen als wirksam erlebt und somit präferiert. Die Bewertung von Mannschaftsmitgliedern bzw. des mannschaftlichen Kollektivs, inwiefern diese als vertrauensvoll erlebt werden, wird deshalb aufgrund wahrnehmbarer hierarchierespektierender Verhaltensweisen vollzogen. Aufgrund der begrenzten sowie wenig konkreten Äußerungen fällt die Ableitung spezifischer Erwartungen für die Kombination „Typ III – Cluster 3“ hingegen vergleichsweise schwer. Allerdings verweist die Hervorhebung des Aspekts der Unterstützung sowie der Trainer_innenposition als zentrale_r Expert_in auf die Studienergebnisse von Jowett und Kollegen zur Genese von T-A-Beziehungen (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett & Shanmugam, 2016; s. a. Abb. 1): Die auf Expertise und Erfahrung beruhende Asymmetrie ist gemäß der Autor_innen als Indiz für eine bislang eher funktionale T-A-Beziehung zu werten, in der sich die Rollen zwischen Athlet_in und Trainer_in (noch) stark voneinander unterscheiden. Folglich ist davon auszugehen, dass die Kombination „„undifferenzierter Typ – Cluster 3“ insbes. Personen umfasst, die sich a) mitten in ihrer sportbezogenen Entwicklung bzw. b) in einer neuen oder aber bislang nicht qualitativ verändernden T-A-Beziehung befinden und sich gleichzeitig als „lernend“ im Rahmen ihrer volleyballspezifischen Position erleben oder c) sich alternativ in ihrer Rolle als Trainer_in als entsprechend lehrend und unterstützend verstehen.

Die Gegenüberstellung der Ergebniszusammenführung mit dem integrativen Modell von Meyer und Kollegen (1995) offenbart weitere interessante Erkenntnisse. So weist die Kombination „Die Professionell-aufgabenfokussierten – Cluster 4“ durchaus große Übereinstimmungen insbes. mit dem Faktor „Kompetenz“ sowie dessen Begriffsverständnisses innerhalb des Modells auf. Läge mensch den Kompetenzbegriff hingegen an die Kombination „Typ II – Cluster 1“ an, müsste ebenjene Definition um eine soziale, unterstützende Komponente erweitert werden. Die ausreichende Berücksichtigung der Kombination „Typ III – Cluster 3“ lässt sich ebenfalls nicht ohne Ergänzung des Modells um den Unterstützungsaspekt gewährleisten (s. a. Tab. 3). Folglich ergibt sich auch an dieser Stelle ein Mehrwert durch die Resultate, indem sich die bestehenden Modelle um eine differentiell-psychologische Perspektive erweitern lassen. Diese führen zwangsläufig zu einer Vergrößerung der Komplexität der Modelle, sind allerdings aus einer interaktionistischen Perspektive auf Vertrauen als unabdingbar zu bewerten. Eine generelle Einteilung in zentrale vs. zu vernachlässigende Variablen ist gemäß dynamisch-prozessualem Vertrauenscharakter und den vorliegenden empirischen Erkenntnissen somit als wenig geeignet zu bewerten (Endreß, 2012; Lewicki et al., 2006). Vielmehr lässt sich durch die Berücksichtigung der identifizierten Kombinationen eine sinnvolle

Erweiterung durch das spezifische, subjektive Erleben von kontextspezifischem Vertrauen vornehmen.

2. Limitationen und Desiderata

Neben der Erweiterung des Status Quo der differentiell-psychologischen Vertrauensforschung werfen die vorliegenden Ergebnisse einige weitere Fragen auf, die im Zuge der Arbeit nicht beantwortet werden konnten. Diese liefern jedoch wertvolle Anknüpfungspunkte für zukünftige Forschungsvorhaben. Die vorgestellten Resultate weisen ferner an mehreren Stellen Limitationen auf. Nachfolgend wird deshalb eine kritische Auseinandersetzung mit ebendiesen offenen Aspekten und Limitationen vorgenommen, daran anschließend werden Desiderate und Forschungsimplikationen abgeleitet.

Der zentrale Erkenntnisgewinn der vorliegenden Arbeit besteht in der Analyse des differenten subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens innerhalb von Volleyballmannschaften. Ebenjenes Ziel konnte durch die Anwendung eines integrativen Mixed Methods Designs (Kuckartz, 2014, 2016) realisiert werden. Gemäß der zentralen Annahme des dynamisch-transaktionalen Paradigmas (Bergman et al., 2003; Früh, 1991; Gehrau, 2016; Mischel, 2004; Wirth et al., 2007) ermöglicht die herausgearbeitete Kombination der als zusammengehörig identifizierten psychischen Strukturen und der psychologisch differenten prototypischen Cluster dezidierte Aussagen zum intramannschaftlichen Vertrauen, die Erkenntnisse bleiben dabei allerdings auf die Sportart Volleyball begrenzt. Folglich lassen sich zwar Hypothesen für andere Sportarten aufstellen, jedoch ist aufgrund der Notwendigkeit der Berücksichtigung etwaiger Spezifika, die dem Volleyball zugrunde liegen (bspw. Rückschlagspiel, direkte Punktevergabe nach Ende der Spielaktion, Positionsspezialisierung; s. a. Kap. II-3.1), eine einfache Übertragung der Ergebnisse nicht seriös möglich. Daraus ergibt sich bereits das erste Desiderat: Zukünftige Vertrauensforschung innerhalb des sportlichen Kontextes sollte auf Basis der vorliegenden Ergebnisse weitere Mannschaftssportarten in den Blick nehmen, um eine Vergleichbarkeit der Resultate zu ermöglichen sowie zentrale Spezifika – insofern vorhanden – zu identifizieren.

Weiter lässt sich auf Basis der herausgearbeiteten Kombinationen differenten psychologischen Erlebens intramannschaftlichen Vertrauens in Volleyballmannschaften konzeptionell an die Überlegungen von Lewis und Weigert (1985, 2012) anknüpfen, die Vertrauen gemäß Multikomponentenmodell als soziale Einstellung begreifen (vgl. Bem, 1972; Haddock & Maio, 2014; Zanna & Rempel, 1988). Allerdings sind zukünftig weiterführende Analysen anzuschließen, die das subjektive Erleben kontextspezifischen Vertrauens dahingehend überprüfen, inwiefern tatsächlich von stabilen Einstellungsmustern ausgegangen werden kann. Ferner wurde innerhalb der durchgeführten Studien insbes. auf Kognitionen fokussiert, wenngleich davon auszugehen ist, dass ebenso Emotionen und vertrauensvolle Handlungen für das subjektive Erleben eine zentrale Rolle spielen. Zukünftige Forschungsbestrebungen sollten deshalb beide Komponenten stärker in den Fokus nehmen.

Daran anknüpfend wird die perspektivische Hinzuziehung weiterer, insbes. impliziter Erhebungsmethoden als sinnvoll erachtet. Durch den Einsatz leitfadengestützter Ex-

pert_inneninterviews (Helfferich, 2011; Mey & Mruck, 2010) und daraus resultierender Fragebögen (Jonkisz et al., 2012) konnte die Analyse des Forschungsgegenstands „kontextspezifisches Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften“ erstmalig und explorativ aus einer differentiell-psychologischen Perspektive erfolgen. Dadurch wurden individuelle subjektive und vor allem explizierbare Assoziationen sichtbar gemacht, ebenso wie diesbezüglich bestehende interindividuelle Unterschiede. Durch das methodische Vorgehen ist allerdings eine Erfassung impliziter Vertrauenstheorien sowie darauf basierender tatsächlich gezeigter Vertrauenshandlungen nur sehr begrenzt möglich. Um einen vertieften Einblick in die Relevanz best. Vertrauensmerkmale, die Kombination dieser sowie etwaige Wechselwirkungen zu bekommen, stellen implizite Methoden eine gewinnbringende Ergänzung dar. Durch den Einsatz des „Implicit Association Tests“ (u.a. Banaji & Greenwald, 2013; Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998; Gutjahr & Naderer, 2011) ließen sich so implizite Einstellungen untersuchen und abbilden, die (un)willentlich nicht geäußert werden. Bestehenden Verzerrungen, die aus sozial erwünschtem Antwortverhalten resultieren, kann dadurch ebenfalls gewinnbringend begegnet werden (u.a. Bogner & Landrock, 2015; Mummendey, 1981).

Aus konzeptioneller Sicht ist ferner anzumerken, dass die Genese der Cluster ausschließlich aus den spezifischen Skalen „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (AMMI-Skala) und „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“ (RSIT-Skala) hervorgeht. Diese stellen einerseits zentrale Komponenten im Rahmen der kontextspezifischen Entwicklung von Vertrauen dar und erweisen sich darüber hinaus auch methodisch als sinnvoll einsetzbar. Andererseits bilden die Skalen lediglich einen Bruchteil der subjektiv als wesentlich erlebten explizierten Vertrauensmerkmale ab, die im Rahmen der qualitativen Studie identifiziert wurden. Dies betrifft insbes. die wahrgenommenen Antezedenzien einer progressiven Vertrauensentwicklung, die sich allerdings innerhalb des explorativen Vorgehens als wenig geeignete Grundlage für die Cluster erweisen, da den Proband_innen der qualitativen Studie die Benennung konkreter Vorbedingungen vergleichsweise schwer fiel. Die darauf fußende Konstruktion der diesbezüglichen Fragebogenitems stellte sich im Zuge der Analyse sowie der Ergebnisintegration folglich auch als nicht ausreichend different heraus. An dieser Stelle ergibt sich somit eine inhaltlich-konzeptionelle Forschungsimplikation, auf Basis der bestehenden Befunde zu den Antezedenzien sowohl im Hinblick auf die Items selbst als auch bzgl. ihrer Skalierung weitere Ausdifferenzierungen vorzunehmen und empirisch zu überprüfen.

Zusätzlich wird im Rahmen der Ergebnisintegration offenbar, dass die Typen und Cluster an bestimmten Stellen nicht deckungsgleich sind. Daraus resultiert, dass an einigen Stellen eine weiterführende sowie vertiefende Betrachtung und Auseinandersetzung notwendig sowie als gewinnbringend einzuschätzen ist. Die langfristige Untersuchung der Kombinationen und ihrer Stabilität in Form einer Längsschnittstudie bietet sich dafür in bes. Weise an, um die erzielten Ergebnisse insbes. hinsichtlich ihrer Generalisierbarkeit noch besser abzusichern. Eine Voraussetzung stellt in diesem Zusammenhang eine ausreichend große sowie zeitstabile Anzahl von Proband_innen innerhalb der Cluster dar. Da die vorliegenden Ergebnisse der Clusteranalyse insbes. einen hohen Drop-

Out zum dritten Erhebungszeitpunkt aufweisen sowie nur eine geringe Anzahl an Befragten an allen drei Zeitpunkten an der Befragung teilnahmen, lässt sich ein Vergleich ausschließlich auf Basis des Grads an Ähnlichkeit innerhalb der Antwortmuster vornehmen, nicht aber der interindividuelle Entwicklungsverlauf analysieren (s. u.a. Hussy, 2013; Schweer & Schulte-Pelkum, 2017). Somit ergibt sich eine weitere Implikation zukünftiger Forschung dahingehend, dass eine weiterführende, vertiefende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem subjektiven Erleben intramannschaftlichen Vertrauens innerhalb des Volleyballsports als sinnvoll und notwendig zu bewerten ist. So ließen sich perspektivisch weitere vertrauensrelevante Merkmale sowie Korrelate betrachten, die bereits innerhalb der qualitativen Studie thematisiert wurden, jedoch nicht im Rahmen der quantitativen Studie berücksichtigt werden konnten.

An mehreren Stellen wurde innerhalb der vorliegenden Arbeit bereits auf den Mangel an Studien verwiesen, die sich aus differentiell-psychologischer Sicht mit Vertrauen innerhalb des sportlichen Kontextes beschäftigen. Die äußerst geringe Befundlage machte das erläuterte explorative Vorgehen auf Basis eines eigens abgeleiteten Analyserahmens notwendig. Die vorliegenden Ergebnisse ermöglichen in diesem Zusammenhang vor allem die Identifikation relevanter personaler, situationaler sowie intramannschaftlicher Faktoren, die im komplexen Wechselspiel zwischen individuellem Mitglied und dem mannschaftlichen System die Vertrauensgenese beeinflussen. Durch die Herausarbeitung der bestehenden interindividuellen Unterschiede in Form der Kombinationen der qualitativen und quantitativen Ergebnisse sind darüber hinaus ebenfalls Aussagen über die Bewertung der Passung vertrauensrelevanter Komponenten sowie die Entwicklung eines intramannschaftlichen Vertrauensklimas möglich. Aufgrund der erzielten Resultate ist allerdings eine Überprüfung resp. Abbildung aller konzeptionellen Komponenten des Analyserahmens (s. Abb. 4) nicht möglich. Insbes. die Erfassung intramannschaftlicher Strukturen sowie kontextunspezifische Faktoren und damit zusammenhängende Wirkmechanismen werden bislang nur rudimentär durch die Kombinationen des subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens abgebildet. Ebenso lassen die vorliegenden Ergebnisse keine Aussagen über die Strukturierung der intramannschaftlichen kollektiven Vertrauensbeziehungen sowie daraus tatsächlich resultierende individuelle und kollektive Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Verhaltensweisen zu. Folglich ergeben sich zentrale Forschungsdesiderata in der weiterführenden Überprüfung der Rahmenkomponenten, um das Verständnis über die kontextspezifische Vertrauensgenese zu erweitern sowie die erzielten Resultate zu bestätigen.

Daran anschließend sind perspektivisch ebenso weitere kontextspezifische Wirkmechanismen und Korrelate von Vertrauen innerhalb des Volleyballsports, wie sie in Kapitel II-3.2 konstatiert wurden, noch stärker in die Analyse einzubeziehen. So zeigt sich innerhalb der durchgeführten Studien etwa, dass die Ausübung einer best. Volleyballposition keinen empirisch signifikanten Einfluss auf die Zugehörigkeit zu einem bes. prototypischen Cluster hat. Allerdings gilt es zukünftig, die weiteren im Analyserahmen beschriebenen strukturellen Faktoren sowie die unterschiedlichen Beziehungsformen innerhalb einer Mannschaft noch stärker in den Fokus der Untersuchung zu stellen, um komplexe Sinn- und Wirkzusammenhänge identifizieren zu können.

Abschließend ergeben sich aus methodisch-statistischer Sicht weitere Punkte, die es hinsichtlich der Tragweite der Erkenntnisse zu berücksichtigen gilt. Zunächst ist anzumerken, dass keine Aggregation der erfassten Daten stattgefunden hat. Da das explorative Vorgehen bekanntermaßen auf einer differentiell-psychologischen Perspektive fußt, war die Untersuchung des subjektiven Erlebens von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften gerade auf individueller Ebene eines der zentralen Anliegen der vorliegenden Arbeit. Die Identifikation systematischer Ähnlichkeiten und Unterschiede hinsichtlich des subjektiven Erlebens und eine darauf fußende geteilte intramannschaftliche Perspektive bilden so eine wertvolle Grundlage zur Aggregation der Daten, die sich insbes. für die vertiefende Untersuchung der kollektiven Ebene – etwa des intramannschaftlichen Klimas – eignet. Allerdings bedarf es dafür eines weitaus größeren Stichprobenumfangs. Zudem ist der Einbezug möglichst kompletter Mannschaften notwendig, um nicht nur theoretische, sondern ebenso empirisch fundierte Aussagen auf kollektiver Ebene zur intramannschaftlichen Vertrauensgenese treffen zu können (s. u.a. Hänsel & Baumgärtner, 2014).

Schlussendlich zeigt sich im Rahmen der Fragebogenevaluation (s. Kap. V-3.1), dass nahezu alle Items eine linksschiefe Verteilung aufweisen. Die Tendenz zur Zustimmung zeigt dabei einerseits inhaltlich, dass ein Großteil der Befragten die erfassten Vertrauensmerkmale als relevant erlebt. Andererseits sind schiefe Verteilungen in ihrer Möglichkeit der inhaltlichen Differenzierung limitiert. Perspektivisch könnten weiterführende Überlegungen entweder die Erweiterung der Skalierung oder aber die Anpassung der Formulierung der bestehenden Items in den Blick nehmen.

Neben den Desideraten, die sich aus den soeben diskutierten, offenen Fragen und Limitationen ergeben, lassen sich ferner weitere Forschungsimplikationen ableiten, die für die (sportpsychologische) Vertrauensforschung potenziell von Relevanz sind, innerhalb dieser Arbeit jedoch nicht beantwortet werden. Wie bereits in Kap. VII-1.3 thematisiert, ist eine Berücksichtigung aller involvierten Perspektiven und Beziehungskonstellationen innerhalb einer Mannschaft sinnvoll, wenn das intramannschaftliche Vertrauensklima in seiner Komplexität angemessen abgebildet werden soll. So lassen sich die interindividuellen Unterschiede im subjektiven Vertrauenserleben identifizieren sowie die daraus resultierenden Interaktionen und präferierten Handlungsweisen im kollektiven Zusammenspiel für die unterschiedlichen Beziehungen betrachten. Netzwerkanalysemethoden stellen diesbezüglich eine sinnvolle methodische Erweiterung dar, wie bereits durch die Befunde von Lusher und Kollegen (2014) deutlich wird. Durch ihre Anwendung sind nicht nur einzelne, sondern sämtliche Beziehungskonstellationen sowie deren jeweilige Eigenschaften in Form eines sozialen und dynamischen Netzwerks abbild- und untersuchbar, was vor allem für die Analyse der kollektiven Ebene einen potenziell wesentlichen Gewinn darstellen kann.

Ferner sollte der Erstkontakt etwa zwischen bestehenden und neuen (potenziellen) Mannschaftsmitgliedern stärker in den Fokus gerückt werden. Gemäß Schweer (2017) sowie Jones und George (1998) ist dieser von entscheidender Bedeutung für den Vertrauensaufbau. Inwiefern die Genese von Vertrauen überhaupt als möglich bzw. erstrebenswert erachtet wird, hängt dabei entscheidend von der Qualität des ersten Aufei-

nandertreffens und der erlebten Sympathie ab. Perspektivisch könnte eine spezifische Betrachtung des Erstkontakts wertvolle Hinweise sowohl auf mannschaftsdynamische Prozesse im Hinblick auf Vertrauen als auch auf die Wirkzusammenhänge gelungener Integration neuer Mitspieler_innen bzw. erfolgreicher Zusammenarbeit zwischen Athlet_innen und neuer_m Trainer_in liefern.

Last but not least ergibt sich ebenso ein Desiderat hinsichtlich der Bedeutsamkeit von Misstrauen innerhalb von Sportmannschaften. So lassen die Ergebnisse insbes. mit Blick auf die Kombination „Typ IV – Cluster 2" vermuten, dass Misstrauen zumindest für einen Teil der Volleyballmannschaftsmitglieder relevant in der interpersonalen wie auch kollektiven Interaktion sein könnte. Studien, die sich etwa mit Misstrauen im organisationalen Kontext beschäftigen (u.a. Lewicki, McAllister, & Bies, 1998; Saunders, Dietz, & Thornhill, 2014; Vaske, 2017), verweisen diesbezüglich auf eine Zweidimensionalität in der Konstruktbeziehung zwischen Vertrauen und Misstrauen. Eine entsprechende Überprüfung innerhalb des sportlichen Kontextes im Allgemeinen und für den Volleyballsport im Besonderen stellt eine weitere vielversprechende Forschungsimplikation dar, der in zukünftigen Studien nachgegangen werden sollte.

3. Praxistransfer

Neben den abgeleiteten Implikationen für zukünftige Forschungsvorhaben lassen sich aufgrund der erzielten Resultate ebenfalls Anregungen für die sportpsychologische Praxis wie auch für die trainerliche Arbeit mit der Mannschaft formulieren.

So fokussiert die vorliegende Arbeit gerade auf die Überprüfung der Bedeutsamkeit von Vertrauen sowie auf die Identifikation zentral relevanter Vertrauensmerkmale innerhalb von Volleyballmannschaften, um die Reflexion diesbezüglich bestehender interindividueller Unterschiede insbes. bei den Trainer_innen zu ermöglichen. Eine dahingehend gezielte Förderung reflektierter Trainer_innenarbeit, die verstärkt in der Lage ist, eine differenzierte Perspektive auf intramannschaftliche Interaktionsprozesse und den Stellenwert von Vertrauen sowohl hinsichtlich aufgaben- als auch beziehungsbezogener Aspekte für das intramannschaftliche Miteinander angemessen zu berücksichtigen, war ein zentrales Ziel (s. Kap. I-4, II-2 sowie II-3.2).

Als erster praktischer Ansatzpunkt sind die als subjektiv relevant erlebten Antezedenzien zu nennen, die übergreifend als bedeutsam für eine progressive Vertrauensentwicklung identifiziert wurden (s. Kap. VII-1.1). Die Schaffung eines intramannschaftlichen Zusammenhalts, das Einfordern fairer Umgangsweisen untereinander und das aktive Vorleben respektvollen Miteinanders sollten im Rahmen der Implementation eines vertrauensvollen Mannschaftsklimas unbedingt beachtet werden. Ein Fokus auf ebenjenes intramannschaftliche Miteinander lässt sich durch wiederkehrende ins Training implementierte Anregungen zur Reflexion legen. Ebenso sollten Gelegenheiten geschaffen werden, die alle Mannschaftsmitglieder miteinander ausreichend in Kontakt bringen, um gemeinsame Erfahrungen sammeln zu können.

Die aus der erfolgreichen Analyse resultierten Kombinationen subjektiven Erlebens kontextspezifischen Vertrauens ermöglichen ferner eine differenziertere Einschätzung

der individuellen Mannschaftmitglieder je nach Gruppenzugehörigkeit. Personen, die sich durch vergleichsweise hohe Aufgabenfokussierung und Professionalität (Kombination Typ 1 – Cluster 4) auszeichnen, rekurrieren dabei vor allem auf die zuverlässige positionsspezifische Erbringung ausreichender Leistung vor allem in Wettkampfphasen. Intramannschaftliches Vertrauen und diesbezüglich relevante situationale Faktoren werden wenig überraschend zu Saisonende am relevantesten erlebt. Zur Adressierung von Mannschaftsmitgliedern mit solchen vertrauensrelevanten kognitiven Strukturen bieten sich folglich insbes. die Betonung des wettkampfbezogenen Mehrwerts intramannschaftlichen Vertrauens einerseits sowie die Verdeutlichung des eigenen aktiven Parts in der Ausgestaltung der mannschaftlichen Interaktion andererseits an. So ist die iterative Reflexion des eigenen Erlebens strategisch vor allem in Trainingssituationen zu verankern und durch die_den Trainer_in, eine_n Sportpsycholog_in oder in geeignetem Rahmen durch Mitspieler_innen anzuregen. Dabei sollte in jedem Fall immer wieder auch die individuelle Fokussierung der aufgabenbezogenen Komponente als zentral handlungsleitend verdeutlicht werden. Zusätzlich sollte den Mitgliedern aufgezeigt werden, wie sie ihre Mannschaftskolleg_innen in Wettkampfphasen unterstützen können, sodass diese eher in der Lage sind, ihre sportartspezifischen Fähigkeiten zu zeigen. Ebenso sollten innerhalb des Trainings immer wieder Übungen einfließen, in denen die einzelnen Athlet_innen ihr Können so unter Beweis stellen können, dass aufgabenfokussierte Personen diese als vertrauensvoll erleben. Trainer_innen, die sich durch überaus starke Professionalität und Aufgabenfokussierung auszeichnen, sollten darüber hinaus ihre eigenen Handlungsweisen immer wieder kritisch und in einem geeigneten Rahmen (bspw. mit der_dem Co-Trainer_in, mit einer_m Sportpsycholog_in) reflektieren, insbes. was den Aufbau und die Pflege der einzelnen T-A-Beziehungen und ihre_seine Wettkampfstrategie angeht. Darüber hinaus sollten sie allen Athlet_innen signalisieren, für entsprechende Entwicklungsgespräche und Rückfragen offen und stets ansprechbar zu sein.

Demgegenüber sollten in der Zusammenarbeit mit Personen, die sich durch eine gemeinschaftlich-kollektive Orientierung (Kombination Typ II – Cluster 1) auszeichnen, unbedingt auch beziehungsbezogene Aspekte Berücksichtigung finden. Mitgliedern mit entsprechenden kognitiven Strukturen ist eine funktionierende Gemeinschaft innerhalb der Mannschaft sehr wichtig. Folglich sollten neben der Förderung des kollektiven Zusammenspiels immer auch kooperationsfördernde Übungen innerhalb von Trainingssituationen stattfinden. Für Personen mit ebenjenem Fokus zeichnen sich funktionierende Mannschaften insbes. darüber aus, dass sie die individuellen Mitglieder in kontextspezifischen Situationen wie auch außerhalb der Turnhalle unterstützen und wenn notwendig kompensatorisch agieren. Entsprechend sollte Wert darauf gelegt werden, dass sich die Mannschaftsmitglieder untereinander besser und in möglichst unterschiedlichen Situationen kennenlernen können (Training, gemeinsame Unternehmungen). Da die intramannschaftlichen Auswirkungen insbes. zu Saisonende als zentral empfunden werden, sollten über den Saisonverlauf hinweg immer wieder gemeinschaftsförderliche Übungen und Aktionen in integrierter Form sowie im Rahmen von extra dafür vorgesehenen Terminen stattfinden. Da den situationalen Vertrauensfaktoren demgegenüber

insbes. zu Saisonbeginn die größte Bedeutsamkeit zuteil wird, sollte bereits frühzeitig eine Reflexion der relevanten Kontextmerkmale (Interaktion mit der gegnerischen Mannschaft, zwischen Spieler_innen und Trainer_in, kurzfristige Veränderungen während des Wettkampfes) innerhalb der gesamten Mannschaft angeregt und wiederholt werden. Allen Mannschaftsmitgliedern sollte die Wichtigkeit der mannschaftlichen Geschlossenheit für Personen mit entsprechendem Fokus professionell durch die_den Trainer_in und/oder eine_n Sportpsycholog_in aufgezeigt sowie der daraus resultierende Mehrwert eines positiven Vertrauensklimas innerhalb der Mannschaft für alle Beteiligten verdeutlicht werden. Trainer_innen, die ebendiese Kombination kognitiver Strukturmuster aufweisen, sollten ihrer Mannschaft immer wieder spiegeln, aus welchen Gründen sie eine Implementation kohäsionsfördernder Aspekte in Trainingssituationen sowie in kontextunspezifischen Einheiten wiederholt vornehmen, um das eigene Anliegen auch für alle Athlet_innen mit differentem Erleben best. Vertrauensmerkmale nachvollziehbar zu machen.

Für diejenigen Athlet_innen, die über ein (noch) undifferenziertes Vertrauensverständnis verfügen, ist hingegen eine kontextspezifische Unterstützung insbes. von Trainer_innenseite zentral. Die asymmetrische Beziehungskonstellation sollte seitens der_des Trainer_in in jedem Fall reflektiert sowie darauf aufbauend eine Struktur für regelmäßiges Feedback zum Entwicklungsstand und -verlauf insbes. dieser Personen implementiert werden. Bspw. könnten in regelmäßigen Terminen kurze Entwicklungsgespräche mit den Athlet_innen stattfinden, in denen gemeinsam Ziele für einen bestimmten Zeitraum festgelegt werden, die neben der technisch-taktischen Weiterentwicklung auch eine Auseinandersetzung mit gruppendynamischen Prozessen innerhalb der Mannschaft fokussieren. Durch eine vergleichsweise engmaschige Rückmeldung sowohl in Trainings- als auch in Wettkampfsituationen könnte so eine differenziertere Auseinandersetzung mit potenziell relevanten Vertrauensmerkmalen erfolgen und sich die T-A-Beziehung ebenfalls qualitativ weiterentwickeln. Ebenso ist es wichtig, die anderen Mannschaftmitglieder in geeigneter Form mit einzubinden. Dabei sollten insbes. diejenigen Mitglieder primär angesprochen werden, die über ein relativ großes Reflexionsvermögen insgesamt sowie in Bezug auf Vertrauen im Besonderen verfügen. Während sich einige Anknüpfungspunkte für Trainer_innen bzw. Sportpsycholog_innen für die Arbeit mit Volleyballspieler_innen ergeben, die über ein undifferenziertes resp. rudimentäres Vertrauensverständnis verfügen, stellt der Zugang zu Trainer_innen mit entsprechenden kognitiven Strukturen eine Herausforderung dar. Wichtig wäre es, zunächst einmal die Wahrnehmung von Vertrauen als relevante Variable für das intramannschaftliche Interagieren und Klima zu fördern. Die im Deutschen Volleyball Verband verbindlich und regelmäßig nachzuweisenden Fortbildungszeiten bieten diesbezüglich eine wertvolle Gelegenheit. So könnten innerhalb der Veranstaltungen zu intramannschaftlichen Prozessen sowie Teambuilding-Maßnahmen ebenfalls Hinweise zu vertrauensrelevanten Merkmalen und Prozessen vermittelt werden. Ebenso sollte eine wiederkehrende Reflexion sowie das Einholen eines Feedbacks an geeigneter Stelle (bspw. innerhalb des Trainer_innenstabs, im Austausch mit der_dem Sportpsycholog_in) hinsichtlich des eigenen subjektiven Erlebens kontextspezifischer vertrauensrelevanter

Merkmale und daraus resultierender Handlungsweisen initiiert werden.

Die Auseinandersetzung mit Personen, deren kognitive Strukturen sich durch einen asymmetrisch-kontrollierenden Fokus (Kombination Typ IV – Cluster 2) auszeichnen, stellt im Vergleich zu den anderen Kombinationen die größte intramannschaftliche Herausforderung dar. Da der Mehrwert vorhandenen Vertrauens sowie dessen Funktionalität nicht erkannt bzw. als wenig bedeutsam erachten werden, ist zunächst eine diesbezüglich behutsame Auseinandersetzung angezeigt. Dabei ist zudem entscheidend, welche Rolle die jeweilige Person innehat. In der Zusammenarbeit mit Athlet_innen sollte als erstes versucht werden, die positiven Auswirkungen vorhandenen Vertrauens innerhalb der Mannschaft immer wieder anhand konkreter Beispiele zu verdeutlichen. Dies kann durch kurze in das Training implementierte Reflexionsphasen geschehen, etwa indem die_der Trainer_in die_den Spieler_in wiederholt im Anschluss an best. Übungen zur Seite nimmt und ihr_ihm die situationsinhärente Vertrauensrelevanz erläutert. Ebenso bieten sich Reflexionsphasen zum subjektiven Vertrauenserleben aller Mannschaftmitglieder an. Dadurch erfährt die Person mit asymmetrisch-kontrollierendem Fokus, dass innerhalb der Mannschaft durchaus alternative Wahrnehmungen von Vertrauen existieren. Nachgelagert könnten diese zusammen mit der_dem Trainer_in wiederum besprochen und eingeordnet werden. Zentraler Inhalt aller Maßnahmen sollte dabei das Aufzeigen des Mehrwerts vorhandenen Vertrauens innerhalb der Mannschaft sein. Ebenso sollte sich die_der Trainer_in stets um vertrauensvolle Handlungen bemühen, um so die eigene Vertrauenswürdigkeit unter Beweis zu stellen. Eine Zusammenarbeit mit einer_m Trainer_in, die sich durch asymmetrisch-kontrollierendes Vertrauenserleben auszeichnet, kann hingegen zu einem Problem werden. Da aus einer ebensolchen Trainer_innenperspektive das hierarchiekonforme Agieren als zentral empfunden wird und folglich Vertrauen durch die Athlet_innen zu beweisen ist, werden bisher skizzierte Maßnahmen zur Reflexionsanregung sehr wahrscheinlich nicht den gewünschten Erfolg erzielen. An dieser Stelle sollte die Vereinsführung ihrer Verantwortung nachkommen und bereits zu Beginn der Zusammenarbeit – idealiter schon vor der eigentlichen Besetzung des Trainer_innenpostens – die Wichtigkeit einer vertrauensvollen intramannschaftlichen Interaktion hervorheben und ebenso entsprechende Konsequenzen bei fehlender Beachtung aufzeigen. Solch eine eindeutig formulierte sowie geschlossen vertretende Handlungsmaxime auf der obersten Ebene kann für zukünftige Besetzungen auf allen Ebenen als überaus hilfreicher Leitfaden und deutliches Signal dienen.

Um allen Mannschaftsmitgliedern in angemessener Weise gerecht zu werden, ist eine Auseinandersetzung mit der Differentialität des individuellen subjektiven Erlebens kontextspezifischer Vertrauensmerkmale angezeigt. Die bis zu einem gewissen Grad angestrebte Erfüllung individueller Bedarfe sollte dabei bewusst innerhalb einer Mannschaft thematisiert sowie die gemeinsame Bearbeitung angestrebt werden. Dabei ist das wiederkehrende Aufzeigen jeweils vertrauensrelevanter Merkmale wesentlich und bedarf der regelmäßigen intramannschaftlichen Besprechung. Eine solche Förderung lässt sich dabei sowohl in Trainingssituationen durch die Reflexion der individuellen Verhaltensweisen aller Beteiligter als auch in extra dafür vorgesehenen Teambuilding-Maßnahmen behandeln. Für ein erfolgreiches Vorgehen sollte immer auch das Verdeutlichen der po-

sitiven Auswirkungen intramannschaftlichen Vertrauens einerseits sowie der Stellenwert jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds als aktive_r Prozessbeteiligte_r andererseits erfolgen. Generell bleibt dabei zu beachten, dass etwaige Bemühungen der Vertrauensförderung nur dann als gewinnbringend bewertet werden können, wenn sie a) interindividuelle Unterschiede hinsichtlich der subjektiven generellen Vertrauensrelevanz sowie der Bedeutsamkeit best. Vertrauensmerkmale und b) ebenso den differenten Einfluss von Kontextmerkmalen und -spezifika berücksichtigen.

Final ist somit festzuhalten, dass die entsprechende Transferierung in die Praxis erste zentrale Anknüpfungspunkte zur Förderung von Vertrauen innerhalb von Volleyballmannschaften unter Berücksichtigung interindividueller Unterschiede im Erleben geschaffen hat. Durch die Ergebnisse der differentiell-psychologischen Analyse der vorliegenden Arbeit erhalten insbes. Trainer_innen wertvolle Hinweise zur Reflexion der Unterschiedlichkeiten im subjektiven Erleben von Antezedenten, Auswirkungen sowie relevanten situationalen Faktoren kontextspezifischen Vertrauens. Ebenjene Resultate können als evidenzbasierte Grundlage sowohl zur Förderung des intramannschaftlichen Vertrauens als auch zur Verbesserung insbes. der T-A-Beziehung in entscheidender Weise beitragen. Bereits skizzierte geeignete Maßnahmen ließen sich so schon in der Vorbereitungsphase auf die Saison gezielt initiieren.

Literatur

Alfermann, D. (2010). Trainer- und Trainerinnenverhalten. In O. Stoll, I. Pfeffer, & D. Alfermann (Hrsg.), *Lehrbuch Sportpsychologie* (S. 149–172). Bern: Huber.

Alfermann, D., Lee, M. J., & Würth, S. (2005). Perceived leader-ship behavior and motivational climate as antecedents of athletes' skill development. *Athletic Insight – The Online Journal of Sport Psychology, 7*(2), 14–36.

Alfermann, D. & Stoll, O. (2017). *Sportpsychologie: Ein Lehrbuch in 12 Lektionen* (5., überarb. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer.

Alfermann, D. & Strauß, B. (2001). Soziale Prozesse im Sport. In H. Gabler, J. Nitsch, & R. Singer (Hrsg.), *Einführung in die Sportpsychologie* (S. 73-108). Schorndorf: Hofmann

Amelang, M., Bartussek, D., Stemmler, G., & Hagemann, D. (2006). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (6., vollst. überarb. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Atkinson, J. W. (1974). The mainstream of achievement oriented activity. J. W. Atkinson & J. O. Raynor (Eds.), *Motivation and Achievement* (pp. 13-41). New York, NY: Halstead.

Atwater, L. E. (1988). The relative importance of situational and individual variables in predicting leader behavior. *Group and Organization Studies, 13*, 290-310.

Bachmann, R. (2006). Trust, Power, and Control in Trans-Organizational Relations. In R. M. Kramer (Ed.), *Organizational Trust* (pp. 445-476). New York: Oxford University Press

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., & Weiber, R. (2016). *Multivariate Analysemethoden*. Berlin/Heidelberg: Springer.

Balaguer, I., Duda, J. L., & Mayo, C. (1997). The relationship of goal orientations and the perceived motivational climate to coaches' leadership style in competitive handball. *Innovations in sport psychology: Linking theory and practice. Proceedings of the IXth World Congress of Sport Psychology: Part I*, 94-96.

Baier, A. (1986). Trust and Antitrust. *Ethics, 96*(2), 231-260.

Banaji, M. R. & Greenwald, A. G. (2013). *Blindspot: Hidden biases of good people*. New York, NY: Random House.

Bass, B. (1990). *Bass & Stodgill's handbook of leadership.* New York: Free Press.

Bateson, P. (1988). The biological evolution of cooperation and trust. In D. G. Gambetta (Ed.), *Trust* (pp. 14-30). New York: Basil Blackwell.

Baumann, S. (2006). *Mannschaftspsychologie: Methoden und Techniken* (2. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer Verlag.

Baumann, S. (2008). *Mannschaftspsychologie: Methoden und Techniken* (3. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer Verlag.

Baumann, S. (2012). *Mannschaftspsychologie. Methoden und Techniken* (4. Aufl.). Aachen: Meyer & Meyer.

Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2002). Role ambiguity, role efficacy, and role performance: Multidimensional and mediational relationships within interdependent sport teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *6*, 229–242.

Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2005). Multidimensional role ambiguity and role satisfaction: A prospective examination using interdependent sport teams. *Journal of Applied Social Psychology*, *35*, 2560–2576.

Becker, T., Billings, R., Eveleth, D., & Gilbert, N. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academic Management Journal, 39*, 464-482.

Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 6, pp. 1-62). San Diego, CA: Academic Press.

Bentele, G. (1988). Der Faktor Glaubwürdigkeit: Forschungsergebnisse und Fragen für die Sozialisationsperspektive. *Publizistik, 33*(2-3), 406-426.

Bergman, L. R., Magnusson, D., & El-Khouri, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach*. London, UK: Psychology Press.

Bierhoff, H. W. (1984). *Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch*. Stuttgart: Kohlhammer.

Bierhoff, H.-W. (2002). Politisches Vertrauen: Verschiedene Dimensionen, verschiedene Ebenen der Betrachtung. In R. Schmalz-Bruns & R. Zintl (Hrsg.), *Politisches Vertrauen. Soziale Grundlagen reflexiver Kooperation* (S. 241-253). Baden-Baden: Nomos.

Bierhoff-Alfermann, D. (1986). *Sportpsychologie*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Bigley, G. A. & Pearce, J. L. (1998). Straining for shared meaning in organizational science: Problems of trust and distrust. *Academy of Management Review, 23,* 405–421.

Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport and Exercise, 10,* 545–551.

Bogner, K. & Landrock, U. (2015). *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. Mannheim: GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines). DOI: 10.15465/gesis-sg_016

Bohnsack, R. (2007). Typenbildung, Generalisierung und komparative Analyse: Grundprinzipien der dokumentarischen Analyse. In R. Bohnsack, I. Nentwig-Gesemann, & A. Nohl (Hrsg.), *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis* (S. 225 – 254). Wiesbaden: VS.

Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human-und Sozialwissenschaftler* (7., vollst. überarb. u. erw. Aufl.) Berlin/Heidelberg: Springer.

Bradley, B. H., Baur, J. E., Banford, C. G., & Postlethwaite, B. E. (2013). Team Players and Collective Performance: How Agreeableness Affects Team Performance Over Time. *Small Group Research, 44*(6), 680–711.

Brand, R. (2010). *Sportpsychologie*. Wiesbaden: VS Verlag.

Bray, S. R., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (2002). Efficacy for interdependent role functions: Evidence from the Sport Domain. *Small Group Research, 33*(6), 644-666.

Brodbeck, F. C. (2003). Analyse von Gruppenprozessen und Gruppenleistung. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (3. Aufl., S. 415-435). Bern: Huber.

Brodbeck, F. C. (2004). Unternehmensführung - made in Germany. *Die Mitbestimmung, 60*(4), 10-18.

Brower, H. H., Lester, S., Korsgaard, M., & Dineen, B. (2009). A closer look at trust between managers and subordinates: Understanding the effects of both trusting and being trusted on subordinate outcomes. *Journal of Management, 35*, 327-348.

Brower, H. H., Schoorman, F. D., & Tan, H. H. (2000). A model of relational leadership: The integration of trust and leader–member exchange. *The Leadership Quarterly, 11*(2), 227-250. doi: http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00040-0

Bruner, J. S. & Tagiuri, R. (1954). The perception of people. In G. Lindzey (Hrsg.), *Handbook of social psychology, Vol. 2* (S. 634-654). Cambridge, MA: Addison-Wesley.

Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.

Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level reviews and integration. *The Leadership Quarterly, 18*, 606-632.

Burt, R. S. (2005). *Brokerage and closure*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Butler, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of a Conditions of Trust Inventory. *Journal of Management, 17*(3), 643-663.

Butler, J. K. (1995). Behaviors, trust, and goal achievement in a win-win negotiating role play. *Group & Organization Management, 20,* 486- 501.

Carron, A. V. (1988). *Group dynamics in sport: Theoretical and practical issues*. London, Ontario: Spodym Publishers.

Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213–226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (2002). *The Group Environment Questionnaire test manual*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 24*, 168-188.

Carron, A. V. & Eys, M. A. (2012). *Group Dynamics in Sport*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Hausenblas, H. A., & Eys, M. A. (2005). *Group dynamics in sport* (3rd Ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology, 7*, 244–266.

Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership and Sports Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(7), 1521-1534.

Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology, 21*(4), 328–354.

Chou, H.-W., Lin, Y.-S., Chang, H.-H., & Chuang, W.-W. (2013). Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Cognitive Trust and Collective Efficacy. *Stage Open*, 1-10.

Chou, H.-W., Lin, Y.-H., & Chou, S.-B. (2012). Team Cognition, Collective Efficacy, and Performance in Strategic Decision-Making Teams. *Social Behavior and Personality, 40*(3), 381-394.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin, 122*(1), 155-159.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of applied psychology, 92*(4), 909.

Conzelmann, A., Hänsel, F., & Höner, O. (2013). Individuum und Handeln - Sportpsychologie. In A. Güllich & M. Krüger (Hrsg.), *Sport* (S. 269-335). Berlin/Heidelberg: Springer.

Conzelmann, A. & Müller, M. (2005). Sport und Selbstkonzeptentwicklung. *Zeitschrift für Sportpsychologie, 12*(4), 108-118.

Cook, J. & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology, 53*(1), 39-52.

Coppola, N. W., Hiltz, S. R., & Rotter, N. G. (2004). Building Trust in Virtual Teams. *IEEE Transactions on Professional Communication, 47*(2), 95-104.

Costa, A. C. (2003). Work team trust and effectiveness. *Personnel Review*, *32*, 605-622. doi:10.1108/00483480310488360

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1997). Stability and change in personality assessment: the revised NEO Personality Inventory in the year 2000. *Journal of personality assessment, 68*(1), 86-94.

Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within teams: The relation with performance effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *10*, 225-244. doi:10.1080/13594320143000654

Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and Mixed-Methods approaches.* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M., & Hanson, W. (2003). Advanced mixed methods research designs. In Tashakkori, A. & Teddlie, C. (Eds.), *Handbook of mixed methods* in *social* & *behavioral research* (pp. 209-240). Thousand Oaks, CA: Sage.

Cronbach, I. J. (1955). Processes affecting scores on understanding of others and assumed similarity. *Psychological Bulletin*, *52*, 177-193.

Cropanzano, R. & Ambrose, M. L. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 119-151). Stanford, CA: Stanford University Press.

Cruickshank, A., Collins, D., & Minten, S. (2015). Driving and sustaining culture change in professional sport performance teams: A grounded theory. *Psychology of Sport and Exercise, 20*, 40-50.

Cummings, L. L. (1983). Performance-evaluation systems in context of individual trust and commitment. In F. J. Landy, S. Zedrick, & J. Cleveland (Eds.), *Performance measurement and theory* (pp. 89-93). Hillsdale, N.J.: Earlbaum.

Cunningham, I. J. & Eys, M. A. (2007). Role Ambiguity and Intra-Team Communication in Interdependent Sport Teams. *Journal of Applied Social Psychology, 37*(10), 2220-2237.

Curşeu, P. L. & Schruijer, S. G. L. (2010). Does Conflict Shatter Trust or Does Trust Obliterate Conflict? Revisiting the Relationships Between Team Diversity, Conflict, and Trust. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 14*(1), 66-79.

Davis, L., Jowett, S., & Lafrenière, M. A. K. (2013). An attachment theory perspective in the examination of relational processes associated with coach-athlete dyads. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 35*(2), 156-167.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal, 21*, 563-576.

De Jong, B. A. & Elfring, T. (2010). How does trust affect the performance of ongoing teams? The mediating role of reflexivity, monitoring, and effort. *Academy of Management Journal*, *53*, 535-549. doi:10.5465/amj.2010.51468649

De Vries, M. F. R. (1999). High-performance teams: Lessons from the pygmies. *Organizational Dynamics, 27*, 66–77.

DeChurch, L. A. & Mesmer-Magnus, J. R. (2010). The cognitive underpinnings of effective teamwork: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 95*, 32-53.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 54-67.

Deutsch, M. (1958). Trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution, 2*, 265-279.

Deutsch, M. (1962). Cooperation and trust: Some theoretical notes. In M. R. Jones (Ed.), *Nebraska symposium on motivation* (pp. 275-320). Lincoln, NB: Nebraska University Press.

Deutsch, M. (1973). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven, CA: Yale University Press.

Deutscher Volleyball Verband (DVV) (o. J.). *Vorstellung der spezifischen Positionen*. Verfügbar unter http://www.fanclub-dvv.de/index.php?dvv=webpart.pages.DVVSchuleDynamicPage&navid=9295&coid=9295&dvvsid=gnagvlnjfqseki3bbb5llo5hm6&cid=5 [09.02.2019]

DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (Eds.) (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Dirks, K. T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 445-455. doi: 10.1037/0021-9010.84.3.445

Dirks, K. T. (2000). Trust in Leadership and Team Performance: Evidence From NCAA Basketball. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 1004-1012. doi: 10.1037/0021-9010.85.6.1004

Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*, 611-628.

Dirks, K. T. & Skarlicki, D. P. (2004). Trust in leaders: Existing research and emerging issues. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp. 21-40). New York, NY: Russell Sage.

Dithurbide, L., Sullivan, P., & Chow, G. (2009). Examining the Influence of Team-Referent Causal Attributions and Team Performance in Collective Efficacy. *Small Group Research, 40*(5), 491-507.

Doorley, J. & Garcia, H. F. (2011). *Reputation Management - The Key to Successful Public Relations and Corporate Communication*. New York: Routledge.

Dreiskämper, D. (2015). *Die Vertrauenswürdigkeit der Anti-Doping Arbeit von Sportverbänden*. (Dissertation). Westfälische Wilhelms-Universität Münster.

Dreiskämper, D., Pöppel, K., & Strauß, B. (2016). Vertrauen ist gut ... Entwicklung und Validierung eines Inventars zur Messung von Vertrauenswürdigkeit im Sport. *Zeitschrift für Sportpsychologie, 23*(1), 1-12.

Duda, J. L. (1992). Motivation in sport settings: A goal perspective approach. In G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise* (pp. 57-91). Champaign, IL: Human Kinetics.

Duda, J. L. & Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 117-130). Champaign, IL: Human Kinetics.

Duda, J. & Pensgaard, A. M. (2002). Enhancing the quantity and quality of motivation: The promotion of task involvement in a junior football team. *Solutions in sport psychology,* 49-57.

Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.

Eigel, K. M. & Kuhnert, K. W. (1996). Personality diversity and its relationship to managerial team productivity. *Selected research on work team diversity*, 75-98.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86,* 42–51.

Elbe, A. M., Krippl, M., Melzer, M., & Teubel, T. (2013). Testgütekriterien des Fragebogens AnMS-Sport zur Erfassung des Anschlussmotivs im Sportkontext. *Sportwissenschaft, 43*(2), 102-115.

Endreß, M. (2002). *Vertrauen*. Bielefeld: Transcript.

Endreß, M. (2008). Selbstdeutungen und Handlungschancen. Zur analytischen Kontur des Makro-Mikro-Verhältnisses. In J. Greve, A. Schnabel, & R. Schützbeichel (Hrsg.), *Das Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung* (S. 193-222). Wiesbaden: VS.

Endreß, M. (2012). Vertrauen und Misstrauen – Soziologische Überlegungen. In C. Schilcher, M. Will-Zocholl, & M. Ziegler (Hrsg.), *Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt* (S. 81-102). Wiesbaden: VS.

Endreß, M. (2015). *Vertrauen* (2. Aufl.). Bielefeld: Transcript.

Evans, C. R. & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Small group research*, *22*(2), 175-186.

Eys, M. A. & Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self-efficacy. *Small Group Research*, *32*, 356–373.

Eys, M. A., Carron, A. V., Beauchamp, M. R., & Bray, S. R. (2003). Role ambiguity in sport teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *25*, 534–550.

Eys, M. A., Carron, A. V., Beauchamp, M. R., & Brays, S. R. (2005). Athletes' perceptions of the sources of role ambiguity. *Small Group Research, 36*(4), 383-403.

Feltz, D. L. & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (pp. 340-361). New York, NY: Wiley.

Ferrin D. L., Dirks, K. T., & Shah, P. P. (2003). Many routes toward trust: A social network analysis of the determinants of interpersonal trust. *Academy of Management Proceedings, 2003*(1), C1-C6.

Field, A. (2013). Discovering Statistics Using SPSS. Thousand Oaks, CA: Sage.

Fine, G. A. & Holyfield, L. (2006). Secrecy, Trust, and Dangerous Leisure: Generating Group Cohesion in Voluntary Organizations. In R. M. Kramer (Ed.), *Organizational Trust* (pp. 387-414). New York: Oxford University Press.

Fiore, S. M., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). Group dynamics and shared mental model development. In M. London (Ed.), *How people evaluate others in organizations* (pp. 309–336). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Fiske, A. P. (1991). *Structures of social life*. New York, NY: Free Press.

Fiske, S. T. & Neuberg, S. L. (2008). A continuum of impression formation from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-74). San Diego, CA: Academic Press.

Federation Internationale de Volleyball (FIVB)(2011). *Coaches Manual*. Verfügbar unter http://www.fivb.org/EN/Technical-Coach/Document/CoachManual/English/files/ assets/downloads/publication.pdf [09.02.2019]

Flanagan, C., Stoppa, T., Syvertsen, A. K., & Stout, M. (2010). Schools and social trust. In L. R. Sherrod, J. Torney-Purta, & C. A. Flanagan (Hrsg.), *Handbook of research on civic engagement in youth* (S. 307-329). Hoboken, NJ: Wiley.

Flick, U. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek: Rowohlt.

Forgas, J. P. (1999). Feeling and speaking: Mood effects on verbal communication strategies. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*(7), 850-863.

Forsyth, P. B., Adams, M. C., & Hoy, W. K. (2011). *Collective Trust: Why schools can't improve without it*. New York, NY: Teachers College.

Frey, D., FauImüller, N. S., Winkler, M., & Wendt, M. (2002). Verhaltensregeln als Voraussetzung zur Realisierung moralisch-ethischer Werte in Firmen. *Zeitschrift für Personalforschung, 2*, 135-155.

Frings, C. (2010). *Soziales Vertrauen: Eine Integration der soziologischen und der ökonomischen Vertrauenstheorie*. Wiesbaden: VS.

Fröhlich, W. D. (2005). *Wörterbuch Psychologie* (25., überarb. u. erw. Aufl.). München: dtv.

Fromm, S. (2012). Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 2: Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten. Berlin/Heidelberg: Springer.

Früh, W. (1991). *Medienwirkungen: Das dynamisch-transaktionale Modell. Theorie und empirische Forschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Fuhse, J. A. (2014). Kulturelle Differenz und Kommunikation in Netzwerken. In T. Malsch & M. Schmitt (Hrsg.), *Neue Impulse für die soziologische Kommunikationstheorie* (S. 91-120). Wiesbaden: VS.

Gabler, H. (1972). *Leistungsmotivation im Hochleistungssport*. Schorndorf: Hofmann.

Gambetta, D. (1988). Can we trust trust? In D. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relationships* (pp. 213-237). Cambridge, UK: Basil Blackwell.

Gehrau, V. (2016). Der dynamisch-transaktionale Ansatz. Ein neues Paradigma der Medienwirkungen. In M. Potthoff (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Medienwirkforschung* (S. 183-194). Wiesbaden: VS.

George, D. & Mallery, P. (2002). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* (4. Aufl.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Giddens, A. (1990). Structuration theory and sociological analysis. In J. Clark, C. Modgil, & J. Modgil (Eds), *Anthony Giddens: Consensus and Controversy* (pp. 297–315). Brighton, UK: Falmer Press.

Giffin, K. (1967). The contribution of studies of source credibility to a theory of interpersonaltrust in the communication department. *Psychological Bulletin, 68*, 104-120.

Gilbert, D. U. (2007). Vertrauen als Gegenstand der ökonomischen Theorie. *Zeitschrift für Management, 2*(1), 60-107.

Gillespie, N. A. & Mann, L. (2004). Transformational leadership and shared values: the building blocks of trust. *Journal of Managerial Psychology, 19*, 588–607.

Glenn, S. D. & Horn, T. S. (1993). Psychological and personal predictors of leadership behavior in female soccer athletes. *Journal of Applied Sport Psychology, 5*, 17-34. doi:10.1080/ 10413209308411302.

Goddard, R. D. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and parents in urban elementary schools. *Elementary School Journal, 102*(1), 3-17.

Gorgenyi, I. (1998). Hunting territory: The structure of team life–Part 1. *Sports Coach*, 18-21.

Graumann, C. F. (1985). Phänomenologische Analytik und experimentelle Methodik in der Psychologie – das Problem der Vermittlung. In K.-H. Braun & K. Holzkamp (Hrsg.), *Subjektivität als Problem psychologischer Methodik* (S. 38-59). Frankfurt a. M./New York: Campus.

Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1464–1480.

Gröpel, P., Schoene, L., & Wegner, M. (2015). Implizite und explizite Motive von Leistungs- und Freizeitsporttreibenden. *Zeitschrift für Sportpsychologie, 22*(1), 6-19.

Gubbins, C. & MacCurtain, S. (2008). Understanding the Dynamics of Collective Learning: The Role of Trust and Social Capital. *Advances in Developing Human Resources, 10*(4), 578-599.

Guetterman, T. C., Fetters, M. D., & Creswell, J. W. (2015). Integrating Quantitative and Qualitative Results in Health Science Mixed Methods Research Through Displays. *Annals of Familiy Medicine, 13*(6), 554-561.

Gundelach, B. (2014). *Ethnische Diversität und Soziales Vertrauen*. Baden-Baden: Nomos.

Gutjahr, G. & Naderer, G. (2011). Implizite Methoden. In G. Naderer & E. Balzer (Hrsg.), *Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis* (2., überarb. Aufl, S. 367-384). Wiesbaden: Gabler.

Haddock, G. & Maio, G. R. (2014). Einstellungen. In K. Jonas, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.) *Sozialpsychologie* (6., voll. überarb. Aufl., S. 197-229). Berlin/Heidelberg: Springer.

Hänsel, F. & Baumgärtner, S. D. (2014). Training des Zusammenspiels in Sportspielen. In K. Zentgraf & J. Munzert (Hrsg.), *Kognitives Training im Sport* (Sportpsychologie Band 8, S. 37-62). Göttingen: Hogrefe.

Hänsel, F., Baumgärtner, S. D., Kornmann, J. M., & Ennigkeit, F. (2016). Führung. In F. Hänsel, S. D. Baumgärtner, J. M. Kornmann, & F. Ennigkeit (Hrsg.), *Sportpsychologie* (S. 159-173). Berlin/Heidelberg: Springer.

Hanin, Y. L. (1992). Social psychology and sport: Communication processes in top performance teams. *Sport Science Review, 1*(2), 13-28.

Hardin, R. (1993). The street-level epistemology of trust. *Politics & Society, 21*, 505-529.

Hartig, J., Frey, A., & Jude, N. (2012). Validität. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), Testtheorie und Fragebogenkonstruktion (2., aktual. u. überarb. Aufl., S. 143-202). Berlin/Heidelberg: Springer.

Hartmann, M. (2011). *Die Praxis des Vertrauens*. Berlin: Suhrkamp.

Harwardt-Heinecke, E., Milatz, A., & Ahnert, L. (2014). Die Herausbildung erster Leistungsprofile nach Schuleintritt: Zusammenhänge zu Motivation, Vorläuferkompetenzen und Beziehungsqualitäten. *Psychologie in Erziehung und Unterricht, 61*(4), 267-280.

Heckhausen, H. (1963). *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*. Meisenheim am Glan: Anton Hain.

Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln* (3. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.

Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (2. Aufl.). Wiesbaden. VS.

Hetherington, M. J. (1998). The Political Relevance of Political Trust. *The American Political Science Review, 92*(4), 791-808.

Hilbers, J. (2008). Phänomenologie und Psychologie – das Problem der Vermittlung. *Forum Kritische Psychologie, 52*, 131-145.

Holm, S. (1979). A simple sequentially rejective multiple test procedure. *Scandinavian Journal of Statistics, 6*, 65–70.

Holmes, J. G. (2000). Social relationships: the nature and function of relational schemas. *European Journal of Social Psychology, 30*(4), 447-495.

Holzkamp, K. (1984). Kritische Psychologie und phänomenologische Psychologie. Der Weg der kritischen Psychologie zur Subjektwissenschaft. *Forum Kritische Psychologie 14*, 5-55.

Holzkamp, K. (1985). Selbsterfahrung und wissenschaftliche Objektivität: Unaufhebbarer Widerspruch? In K.-H. Braun & K. Holzkamp (Hrsg.), *Subjektivität als Problem psychologischer Methodik* (S. 17-37). Frankfurt a. M./New York: Campus.

Hussy, W. (2013). Quantitative Forschungsmethoden. In W. Hussy, M. Schreier, & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (2., überarb. Aufl., S. 115-164). Berlin/Heidelberg: Springer.

Jackson, B., Dimmock, J. A., Gucciardi, D. F., & Grove, J. R. (2011). Personality traits and relationship perceptions in coach-athlete dyads: Do opposites really attract? *Psychology of Sport and Exercise*, *12*(3), 222-230.

Jackson, B., Grove, J. R., & Beauchamp, M. R. (2010). Relational efficacy beliefs and relationship quality within coach-athlete dyads. *Journal of Social and Personal Relationships*, *27*(8), 1035-1050.

Johnson, D. & Grayson, K. (2005). Cognitive and affective trust in service relationships. *Journal of Business research, 58*(4), 500-507.

Jones, G. R. & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and team-work. *Academy of Management Review, 23*, 531-546.

Jonkisz, E., Moosbrugger, H., & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2., aktual. u. überarb. Aufl., S. 27-74). Berlin/Heidelberg: Springer.

Jowett, S. (2009). Factor Structure and Criterion-Related Validity of the Metaperspective Version of the Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q). *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 13*(3), 163-177.

Jowett, S. & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medalists' perspective of the athlete coach relationship. *Psychology Sport Exercise, 4*(31), 313-331.

Jowett, S. & D. Lavallee (Eds.) (2007). *Social Psychology in Sport*. Champaing, IL: Human Kinetics.

Jowett, S. & Nezlek, J. (2012). Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach–athlete dyads*. Journal of Social and Personal Relationships, 29*(3), 287–301.

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

Jowett, S. & Poczwardowski, A. (2007). Understanding the Coach-Athlete Relationship. In S. Jowette & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 3-14). Champaign, IL: Human Kinetics.

Jowett, S. & Shanmugam, V. (2016). Relational Coaching in Sport: Its psychological underpinnings and practical effectiveness. In R. Schinke, K. R. McGannon, & B. Smith (Eds.), *Routledge International Handbook of Sport Psychology* (pp. 471-484). London/New York: Routledge.

Jowett, S. & Shanmugam, V., & Caccoulis, S. (2012). Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 1*(1), 66-78.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, UK: John Wiley.

Kee, H. W. & Knox, R. E. (1970). Conceptual and methodological considerations in the study of trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution, 14*, 357-366.

Kelava, A. & Moosbrugger, H. (2012). Deskriptivstatistische Evaluation von Items (Itemanalyse) und Testverteilungen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2., aktual. u. überarb. Aufl., S. 75-102). Berlin/Heidelberg: Springer.

Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung* (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden: VS.

Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., McClintock, E., Peplau, L. A., & Peterson, D. R. (1983) (Eds.). *Close relationships*. New York, NY: Freeman.

Keyton, J. & Smith, F. L. (2009). Distrust in leaders: Dimensions, patterns, and emotional intensity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *16*(1), 6-18.

Kiuru, N., Aunola, K., Lerkkanen, M.-K., Pakarinen, E., Poskiparta, E., & Ahonen, T. (2015). Positive teacher and peer relations combine to predict primary school students' academic skill development. *Developmental Psychology, 51*(4), 434–446.

Klein, M. L. (2004). Institutionelle Rahmenbedingungen und Gegenstandbereiche ökonomischer Forschung zum Fußball in Deutschland. In P. Hammann, L. Schmidt, & M. Welling (Hrsg.), *Ökonomie des Fußballs. Grundlegungen aus volks- und betriebswirtschaftlicher Perspektive* (S. 11-24). Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Kleinert, J., Ohlert, J., Carron, B., Eys, M., Feltz, D., Harwood, C., Linz, L., Seiler, R., & Sulprizio, M. (2012). Group Dynamics in Sports: An Overview and Recommendations on Diagnostic and Intervention. *The Sport Psychologist, 26*, 412-434.

Kleinert, J. & Wippich, S. (2012). Vertrauen als Merkmal von Beziehungsqualität: Modellentwicklung und explorative Interviews im Kontext sportpsychologischer Betreuung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 19*, 425-441.

Klippert, H. (2006). *Lehrerentlastung: Strategien zur wirksamen Arbeitserleichterung in Schule und Unterricht*. Weinheim: Beltz.

Klopp, E. (2010). *Explorative Faktorenanalyse*. Verfügbar unter http://hdl.handle.net/20.500.11780/3369 [09.02.2019].

Kluge, S. (1999). *Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.

Koch, U. & Kleinert, J. (2013). Trainer.Team.Entwicklung für den Deutschen Turnerbund. Vortrag BISp Symposion, Brühl (29.-30.04.2013).

Köhnken, G. (1990). *Glaubwürdigkeit: Untersuchungen zu einem psychologischen Konstrukt.* München: Psychologie Verlags Union.

Komorita, S. S. & Parks, C. D. (1995). Interpersonal relations mixed-motive interaction. *Annual Review of Psychology*, *46*, 183-207. doi:10.1146/annurev. ps.46.020195.001151

Krenz, A. (2008). *Teamarbeit und Teamentwicklung* (4., überarb. Aufl.). Wehrheim: Verlag gruppenpädagogischer Literatur.

Krug, J. S. & Kuhl, U. (2006). Motivausprägung und Erfolg im Spitzensport oder – Reicht Sportlern ein hohes Leistungsmotiv zum Erfolg? In J. S. Krug & U. Kuhl (Hrsg.), *Macht, Leistung, Freundschaft: Motive als Erfolgsfaktoren in Wirtschaft, Politik und Spitzensport* (S. 126–138). Stuttgart: Kohlhammer.

Krumboltz, J. D. & Potter, B. (1980). Verhaltenstherapeutische Techniken für die Entwicklung von Vertrauen, Kohäsion und Zielorientierung in Gruppen. *Verhaltenstherapie in Gruppen, 22*, 56-65.

Kuckartz, U. (2007). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (2., aktual. u. erw. Aufl.). Wiesbaden: VS.

Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods*. Wiesbaden: VS.

Kuckartz, U. (2016). *Datenanalyse in Mixed Methods Ansätzen*. Workshop im Rahmen des Berliner Methodentreffens an der Freien Universität Berlin (22.-23.07.2016).

Ladd, J. A. & Linderholm, T. (2008). A consequence of school grade labels: preservice teachers´ interpretations and recall of children´s classroom behavior. *Social Psychology of Education, 11*, 229-241.

Langer, G. (2010). *Unternehmen und Nachhaltigkeit. Analyse und Weiterentwicklung aus der Perspektive der wissensbasierten Theorie der Unternehmung.* Wiesbaden: Gabler.

Larzelere, R. E. & Huston, T. L. (1980). The Dyadic Trust Scale: Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships. *Journal of Marriage and Family, 42*(3), 595-604.

Lau, A. (2005). *Die kollektive Leistung in den Sportspielen – eine interdisziplinäre Analyse.* (Habilitationsschrift). Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Leo, F. M., Gonzalez-Ponce, I., Sanchez-Miguel, P. A., Ivarsson, A. & García-Calvo, T. (2015). Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams: A multilevel analysis. *Psychology of Sport and Exercise, 20*, 60-66.

Levi, M. (1998). A state of trust. *Trust and governance*, *1*, 77-101.

Levi, M. & Stoker, L. (2000). Political trust and trustworthiness. *Annual review of political science*, *3*(1), 475-507.

Lewicki, R. J. (2006). Trust and Distrust. In A. K. Schneider & C. Honeyman (Eds.), *The Negotiator´s Fieldbook: The Desk Reference for the Experienced Negotiator* (pp. 191-202). Washington, DC: ABA Section of Dispute Resolution.

Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1995). Trust in relationships: A model of trust development and decline. In J. Z. Rubin (Ed.), *Conflict, Cooperation, and Justice* (pp. 114-139). San Francisco, CA: Jossey Bass.

Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA: Sage.

Lewicki, R. J., McAllister, D. J., & Bies, R. J. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of management Review*, *23*(3), 438-458.

Lewicki, R. J., Tomlinson, E. C., & Gillespie, N. (2006). Models of Interpersonal Trust Development: Theoretical Approaches, Empirical Evidence, and Future Directions. *Journal of Management, 32*(6), 991-1022.

Lewin, K. (1935). Psycho-sociological problems of a minority group. *Character & Personality; A Quarterly for Psychodiagnostic & Allied Studies*, 3, 175-187.

Lewin, K. (1961). Konstrukte in der Feldtheorie. In A. Lang & W. Lohr (Hrsg.), *Kurt Lewin – Feldtheorie in den Sozialwissenschafte*n (S. 74-85). Bern: Huber.

Lewis, J. D. & Weigert, A. J. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces, 63*, 967-985.

Lewis, J. D. & Weigert, A. J. (2012). The social dynamics of trust: Theoretical and empirical research, 1985-2012. *Social forces*, *91*(1), 25-31.

Lieberman, J. K. (1981). *The Litigious society*. New York, NY: Basic Books.

Linde, K., Preis, F., Pfeffer, I., & Alfermann, D. (2013). Validierung der deutschsprachigen Version der Leadership Scale for Sports. *Zeitschrift für Sportpsychologie, 20*(4), 125-136.

Littig, B. (2008, September). Interviews mit Eliten–Interviews mit ExpertInnen: Gibt es Unterschiede? *Forum Qualitative Sozialforschung, 9*(3), 37-54.

Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behaviour, 29*, 142-158.

Luhmann, N. (1968). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* (1. Aufl.). Stuttgart: F. Enke.

Luhmann, N. (1979.) *Trust and power*. Chichester, UK: Wiley.

Luhmann, N. (1988). Familiarity, confidence, trust: Problems and alternatives. In D. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relations* (pp. 94-108). Cambridge, MA: Oxford University Press.

Luhmann, N. (2014). *Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität* (5. Aufl.). Konstanz/München: UVK.

Lusher, D., Kremer, P., & Robbins, G. (2014). Cooperative and Competitive Structures of Trust Relations in Teams. *Small Group Research, 45* (1), 3–36.

Lyon, F., Möllering, G., & Saunders, M. N. K. (Hrsg.) (2012). *Handbook of Research Methods on Trust*. Cheltenham,UK: Edward Elger.

Mach, M., Dolan, S., & Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 771-794.

Macrae, C. N. & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically about others. *Annual Review of Psychology, 51,* 93-120.

Manzenreiter, W. (2007). Sport im Konsumkapitalismus: Phasen der Ökonomisierung. In M. Marschik, R. Müllner, O. Penz, & G. Spitaler (Hrsg.), *Sport Studies* (S. 112-125). Wien: Facultas.

Matthäi, J. & Latzko, B. (2008). Wissensvermittlung oder Erziehung? Lehrer als pädagogische Autoritäten. *Empirische Pädagogik, 22*(1), 1-16.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An intigrative model of organizational trust. *Academy of Management Review, 20*(3), 709-734.

McKnight, D. H., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (1998). Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of Management Review, 23*, 473-490.

McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, *27*, 415-444. doi:10.1146/ annurev.soc.27.1.415

Meinberg, E. (2010). Vertrauen im Sport. In M. Schweer (Hrsg.), *Vertrauensforshcung 2010: A State of the Art* (S. 191-206). Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Meuser, M. & Nagel, U. (1991). Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In D. Garz & K. Kraimer (Hrsg.), *Qualita- tiv-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen* (S. 441-471). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Mey, G. & Mruck, K. (2010) Interviews. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 423-435). Wiesbaden: VS.

Meyerson, D., Weick, K. E., & Kramer, R. M. (1996). Swift trust and temporary groups. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 166-195). Thousand Oaks, CA: Sage.

Meyndt, P., Peters, H., & Schulz, A. (2010). *Der Volleyballtrainer. Lehrpraxis für Trainer und Lehrer* (7., überarb. Aufl.). Unterschleißheim: VSD Volleyball Service.

Miller, B. W., Roberts, G. C., & Ommundsen, Y. (2004). Effect of motivational climate on sportspersonship among competitive youth male and female football players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 14*, 193-202.

Mischel, W. (2004). Toward an integrative science of the person. *Annual Review of Psychology, 55*, 1-22.

Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer & T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations* (pp. 261-287). Newbury Park, CA: Sage.

Möllering, G. (2001). The nature of trust: From Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension. *Sociology*, *35*(2), 403-420.

Möllering, G. (2006). *Trust: Reason, Routine, Reflexivity*. Oxford, UK: Elsevier Ltd.

Moosbrugger, H. & Höfling, V. (2012). Standards für psychologisches Testen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2., aktual. u. überarb. Aufl., S. 203-225). Berlin/Heidelberg: Springer.

Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2., aktual. u. überarb. Aufl., S. 7-26). Berlin/Heidelberg: Springer.

Moreland, R. L. & Levine, J. M. (1982). Socialization in small groups: Temporal changes in individual-group relations. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 15, pp. 137-192). New York, NY: Academic Press.

Morgan, D. (2014). *Integrating qualitative and quantitative Methods: A pragmatic approach.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Mullen, B. & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin, 115*, 210–227.

Mummendey, H. D. (1981). Methoden und Probleme der Kontrolle sozialer Erwünschtheit (Social Desirability). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 2, 199–218.

Murrell, A. J. & Gaertner, S. L. (1992). Cohesion and sport team effectiveness: The benefit of a common group identity. *Journal of Sport & Social Issues, 16*(1), 1-14.

Myers, N. D., Feltz, D. L., & Short, S. E. (2004). Collective Efficacy and Team Performance: A Longitudinal Study of Collegiate Football Teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 8*(2), 126-138.

Neidhardt, F. (1979). Das innere System sozialer Gruppen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* 31, 611-638.

Nerdinger, F. W., Schaper, N., & Blickle, G. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie (3., überarb. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.

Newell, B. (2007). *The Relationship of Coaches´ Leadership Styles and Gender to Performance Outcomes and Academic Performance in College Basketball*. (Masterarbeit). Arcata, CA: Humboldt State University.

Nickel, H. (1985). Die Lehrer-Schüler-Beziehung aus der Sicht neuerer Forschungsergebnisse. Ein transaktionales Modell. In R. Biermann (Hrsg.), *Interaktion-Unterricht-Schule* (S. 254-280). Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Nijstad, B. A. & van Knippenberg, D. (2014). Gruppendynamik. In K. Jonas, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.) *Sozialpsychologie* (6., voll. überarb. Aufl., S. 439-467). Berlin/Heidelberg: Springer.

Nolte, H. (2008). Der Beitrag der Sozialpsychologie zum Makro-Mikro-Makro-Modell. In J. Greve, A. Schnabel, & R. Schützeichel (Hrsg.), *Das Mikro-Makro-Modell der soziologischen Erklärung* (S. 311-356). Wiesbaden: VS.

Nolting, H.-P. & Paulus, P. (2009). *Psychologie lernen. Eine Einführung und Anleitung* (10., komplett überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 350-364.

Ohlert, J. (2012). Kohäsionsfragebogen für Indivdual- und Teamsport - Leistungssport (KIT-L): A German-language instrument for measuring group cohesion in individual and team sports. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 10*(1), 39-51. doi:10.1080/1612197X.2012.645129.

Padberg, J. (2006). *Vertrauen im Leistungssport*. Frankfurt a. M. Peter Lang.

Papageorgiou, A. & Spitzley, W. (2000). *Leistungsvolleyball* (3., überarb. Aufl.) Aachen: Meyer & Meyer.

Papageorgiou, A. & Spitzley, W. (2011). *Handbuch für Volleyball.* Aachen: Meyer & Meyer Verlag.

Parkinson, B. (2014). Soziale Wahrnehmung und Attribution. In M. Hewstone, K. Jonas, & W. Stroebe (Hrsg.), *Sozialpsychologie.* (6. Aufl., S. 65-106). Berlin/Heidelberg: Springer.

Parks, C. D. & Hulbert, L. G. (1995). High and Low Trusters´ Responses to Fear in a Payoff Matrix. *The Journal of Conflict Resolution, 39*(4), 718-730.

Pendry, L. (2014). Soziale Kognition. In K. Jonas, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.) *Sozialpsychologie* (6., voll. überarb. Aufl., S. 107-140). Berlin/Heidelberg: Springer.

Penz, O. (2004). Praxis und Symbolik. Zur Ökonomisierung des Sports. *Kurswechsel, 2*, 7-14.

Petermann, F. (1986). *Psychologie des Vertrauens* (1. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Petermann, F. (2013). *Psychologie des Vertrauens* (4., überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Philippe, R. A., Sagar, S. S., Huguet, S., Paquet, Y. & Jowett, S. (2011). From Teacher to Friend: The Evolving Nature of the Coach-Athlete Relationship. *International Journal of Sport Psychology, 42*(1), 1-23.

Philippe, R. A. & Seiler, R. (2006). Closeness, co-orientation and complementarity in coach-athlete relationships: What male swimmers say about their male coaches. *Psychology of Sport and Exercise, 7*, 159–171.

Pfeffer, I., Würth, S., & Alfermann, D. (2004). Die subjektive Wahrnehmung der Trainer-Athlet-Interaktion in Individualsportarten und Mannschaftsspielen. *Zeitschrift für Sportpsychologie, 11*(1), 24-32.

Plano Clark, V. & Creswell, J. (2008). *The Mixed Methods Reader*. Thousand Dales, CA: Sage.

Plath, C. (2016). Vertrauen in Volleyballmannschaften - eine differentielle, qualitative Analyse unterschiedlicher Typen [Abstract]. In B. Halberschmidt, D. Dreiskämper, T. Utesch, M. Tietjens, K. Staufenbiel, L. Schücker, M. Kolb, S. Querfurth, S. Metzel, A. Hill, C. Raue, & B. Strauß (Hrsg.), *48. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Spitzenleistungen und Sportpsychologie: Der Weg zu Olympia* (S. 135). Münster: WWU.

Plath, C. (2018). *Überlegungen zum Verhältnis progressiver, gleichberechtigender Entwicklungen vs. geschlechterdifferenzierender Aspekte am Beispiel der Sportart Volleyball.* Tagung „Geschlecht und Körper in Bewegung. Perspektiven auf sportliche und geschlechtliche Praxis". Osnabrück (05.10.2018).

Plötner, O. (1995). *Das Vertrauen des Kunden. Relevanz, Aufbau und Steuerung auf industriellen Märkten*. Wiesbaden. Gabler.

Poczwardowski, A., Barott, J. E., & Henschen, K. P. (2002). The Athlete and Coach: Their Relationship and its Meaning. Results of an Interpretive Study. *International Journal of Sport Psychology, 33*, 116-140.

Price, M. S. & Weiss, M. R. (2011). Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *Journal of Applied Sport Psychology*, *23*(1), 49-64.

Rauthmann, J. F. (2017). *Persönlichkeitspsychologie: Paradigmen – Strömungen – Theorien*. Berlin/Heidelberg: Springer.

Reinboth, M., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and emotion*, *28*(3), 297-313.

Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. (1985). Trust in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 95-112.

Resick, C. J., Hanges, P. J., Dickson, M. W., & Mitchelson, J. K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics, 63*, 345-359.

Rich, G. A. (1997). The Sales Manager as a Role Model: Effects on Trust, Job Satisfaction, and Performance of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science, 25*(4), 319-328.

Riemer, H. A. (2007). Multidimensional Model of Coach Leadership. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 57-73). Champaing, IL: Human Kinetics.

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

Ring, P. S. & van de Ven, A. H. (1992). Structuring cooperative relationships between organizations. *Strategic Management Journal, 13*(7), 483-498.

Romero, L. S. (2015). Trust, Behavior, and High School Outcomes. *Journal of Educational Administration, 53*(2), 215-236.

Rosemann, B. & Kerres, M. (1986). *Interpersonales Wahrnehmen und Verstehen*. Bern: Hans Huber.

Rosemann, B. & Neubauer, W. (2006). *Führung, Macht und Vertrauen in Organisationen*. Stuttgart: Kohlhammer.

Rothland, M. & Terhart, E. (2007). Beruf: Lehrer - Arbeitsplatz Schule. Charakteristika der Arbeitstätigkeit und Bedingungen der Berufssituation. In M. Rothland (Hrsg.), *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf* (S. 11-33). Wiesbaden: VS.

Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality, 35*, 615-665.

Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, *26*, 443-452.

Rotter, J. B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness, and gullibility. *American Psychologist, 35,* 1–7.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review, 23*, 393-404.

Rudow, B. (1994). *Die Arbeit des Lehrers.* Bern: Hans Huber.

Salamon, S. D. & Robinson, S. L. (2008). Trust that binds: The impact of collective felt trust on organizational performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 593.

Salas, E., Fiore, S. M., & Letsky, M. P. (Eds.) (2013). *Theories of team cognition: Cross-disciplinary perspectives*. London, UK: Routledge.

Sanchez, J. M., Borras, P. J., Leite, N., Battaglia, O., & Lorenzo, A. (2009). The Coach-Athlete Relationship in Basketball. Analysis ot the Antecedents, Components and Outcomes. *Revista de Psicología del Deporte, 18*, 349-352.

Saunders, M. N., Dietz, G., & Thornhill, A. (2014). Trust and distrust: Polar opposites, or independent but co-existing? *Human Relations*, *67*(6), 639-665.

Schacht, R. (2016). Die mediale Feminisierung und Heterosexualisierung des Frauenfußballs im Zuge der Fußball-Weltmeisterschaft der Frauen 2011. *Leipziger Sportwissenschaftliche Beiträge, 57*(1), 167-193.

Schauerte, T. (2008). Die Sport-Medien-Wirtschafts-Allianz: Gleiche Ziele – unterschiedliche Perspektiven. In T. Schauerte & J. Schwier (Hrsg.), *Die Ökonomie des Sports in den Medien* (S. 39-60, 2., leicht überarb. Aufl.). Köln: Herbert von Halem.

Schermelleh-Engel, K. & Werner, C. (2012). Methoden der Reliabilitätsbestimmung. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2., aktual. u. überarb. Aufl., S. 119-142). Berlin/Heidelberg: Springer.

Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2014). *Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen* (4., überarb. u. aktual. Aufl.). Wiesbaden: VS.

Schlicht, W. & Strauß, B. (2003). Sozialpsychologie des Sports. Göttingen: Hogrefe.

Schmitt, K. & Hanke, U. (2003). Subjektive Feedbacktheorien von ExpertentrainerInnen und ihren AthletInnen in der Leichtathletik. *Forum: Qualitative Sozialforschung, 4*(1).

Schulz-Hardt, S. & Brodbeck, F. C. (2014). Gruppenleistung und Führung. In K. Jonas, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.) *Sozialpsychologie* (6., voll. überarb. Aufl., S. 469-505). Berlin/Heidelberg: Springer.

Schweer, M. (1996a). Subjektive Theorien interpersonalen Vertrauens in der pädagogischen Beziehung. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 16*, 300-314.

Schweer, M. (1996b). *Vertrauen in der pädagogischen Beziehung*. Bern: Hans Huber.

Schweer, M. (1997). Eine differentielle Theorie interpersonalen Vertrauens – Überlegungen zur Vertrauensbeziehung zwischen Lehrenden und Lernenden. *Psychologie in Erziehung und Unterricht, 44*, 2–12.

Schweer, M. (2003). Vertrauen als Organisationsprinzip: Vertrauensförderung im Spannungsfeld personalen und systemischen Vertrauens. *Erwägen-Wissen-Ethik, 2*, 323-332.

Schweer, M. (2008). Vertrauen und soziales Handeln: Eine differentialpsychologische Perspektive. In E. Jammal (Hrsg.), *Vertrauen im interkulturellen Kontext* (S. 13-26). Wiesbaden: VS.

Schweer, M. (2010). Vertrauen in Erziehungs- und Bildungsprozessen. In M. Schweer, (Hrsg.), *Vertrauensforschung 2010: A State of the Art* (S. 151-172). Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Schweer, M. (2012a). Vertrauen als Organisationsprinzip in interorganisationalen Kooperationen. In C. Schilcher, M. Will-Zocholl, & M. Ziegler (Hrsg.), *Vertrauen und Kooperationen in der Arbeitswelt* (S. 103-122). Wiesbaden: VS.

Schweer (2012b) Vertrauen als zentrale Ressource der Organisationsberatung. Ausgewählte empirische Befunde zu Vertrauenskulturen und Innovationsmanagement. H. Möller (Hrsg.), *Vertrauen in Organisationen* (S. 63-91). Wiesbaden: VS.

Schweer, M. (2013). Loyalität als gewinnbringende Ressource im Kontext von Vertrauen und sozialer Verantwortung: Anmerkungen aus einer differentiellen Perspektive. In E. Hammer & N. Tomaschek (Hrsg.), *Vertrauen. Standpunkte zum sozialen, wirtschaftlichen und politischen Handeln* (S. 37-46). Münster: Waxmann.

Schweer, M. (2014a). Lehrer-Schüler-Verhältnis. In W. Einsiedler, M. Götz, A. Hartinger, F. Heinzel, J. Kahlert, & U. Sandfuchs (Hrsg.), *Handbuch Grundschulpädagogik und Grundschuldidaktik* (4. Aufl., S. 251-255). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Schweer, M. (2014b). *Vertrauen und Misstrauen in differentiell-psychologischer Perspektive: eine paradigmatische Erweiterung der differentiellen Vertrauenstheorie.* Posterbeitrag zum 49. Kongress der DGPs an der Ruhr-Universität Bochum (21.09.-25.09.2014).

Schweer, M. (2014c). *Vertrauen und Sicherheitserleben - eine differentielle Perspektive*. Vortrag im Rahmen des Workshops „'Hier ist die Welt noch in Ordnung?!?' Soziale Kohäsion und Sicherheit im ländlichen Raum" an der Universität Vechta (05.02.2014).

Schweer, M. (2015). *Vertrauen im Kontext lokaler (Sicherheits-) Identitäten: Eine differentiell-psychologische Perspektive*. Vortrag im Rahmen der Abschlusstagung „Sicherheit im ländlichen Raum: Analysen – Ergebnisse – Perspektiven" des BMBF-Verbundprojektes "Sicherheitsmentalitäten im ländlichen Raum SIMENTA" an der Universität Vechta (28.01.2015).

Schweer, M. (2016). *Loyalität und Vertrauen im sozialen Miteinander - Überlegungen zur paradigmatischen und empirischen Fundierung einer differentiellen Loyalitäts- und Illoyalitätstheorie*. Posterbeitrag zum 50. Kongress der DGPs an der Universität Leipzig (18.09.-22.09.2016).

Schweer, M. (2017). Vertrauen im Klassenzimmer. In M. Schweer (Hrsg.), *Lehrer-Schüler-Interaktion: Inhaltsfelder, Forschungsperspektiven und methodische Zugänge* (3., überarb. und aktual. Aufl.; S. 523-545). Wiesbaden: VS.

Schweer, M. & Lachner, R. (2014). Vertrauen als Basisvariable genderbewusster Beratung. In H. Möller & R. Müller-Kalkstein (Hrsg.), *Gender und Beratung. Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen* (S. 33-51). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schweer, M. & Müller, B. (2014). Facetten individueller und kollektiver Verantwortung im Kontext von Vielfalt und Diskriminierung in unserer Gesellschaft. Das Fallbeispiel „Homosexualität und Homonegativität im Sport". In N. Tomaschek & A. Streinzer (Hrsg.), *Verantwortung. Über das Handeln in einer komplexen Welt* (S. 23-41). Münster: Waxmann.

Schweer, M., Müller, B., & Friederich, Y. (2016). Zur grundlegenden Bedeutung von Vertrauen im Kontext einer Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Schule. In M. Schweer (Hrsg.), *Bildung für nachhaltige Entwicklung in pädagogischen Handlungsfeldern. Grundlagen, Verankerung und Methodik in ausgewählten Lehr-Lern-Kontexten* (S. 125-147). Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Schweer, M., Petermann, E., & Egger, C. (2013). Zur Bedeutung multidimensionaler sozialer Kategorisierungsprozesse für die Vertrauensentwicklung – Ein bislang weitgehend vernachlässigtes Forschungsfeld. *Gruppendynamik und Organisationsberatung, 44(1)*, 67-81.

Schweer, M. & Plath, C. (2017). Bildung für nachhaltige Entwicklung als pädagogische Herausforderung. Zur Bedeutung von Vertrauen in Lehr-Lern-Prozessen. *Der pädagogische Blick, 1*, 30-41.

Schweer, M., Plath, C., & Benarndt, J. (2016). Vertrauen und BNE: Ausgewählte Ergebnisse eines universitären Lehr-Forschungs-Projekts. In M. Schweer (Hrsg.), *Bildung für nachhaltige Entwicklung in pädagogischen Handlungsfeldern. Grundlagen, Verankerung*

und Methodik in ausgewählten Lehr-Lern- Kontexten (S.149-173). Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Schweer, M., Plath, C., & Müller, B. (2016). Homonegativität im Sport – Gendertypische Effekte am Beispiel des Frauen- und Männerfußballs. In J. Halberstadt, L. Hilmers, T. A. Kubes & S. Weingraber (Hrsg.), *(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen* (S. 275-299). Opladen: Budrich UniPress.

Schweer, M. & Schulte-Pelkum, J. (2014). *„A Differential View on the Relationship between Trust, Distrust, Perceived Security and Security-related Behavior"*. Vortrag im Rahmen der internationalen Konferenz „Trust in the Time of (In-)Security". Trier (06.06.2014).

Schweer, M. & Schulte-Pelkum, J. (2017). *Psychologische Grundlagen professionellen Handelns in sozialen Berufen* (Band 1: Entwicklung und Lernen) (2., vollst. überarb. Aufl.). Berlin: Frank & Timme.

Schweer, M. & Siebertz-Reckzeh, K. (2012). Vertrauen als zentrale Ressource interorganisationaler Kooperationen. *OrganisationsEntwicklung, 31*(1), 18-22.

Schweer, M. & Siebertz-Reckzeh, K. (2014). Personal, Systemic and Transsystemic Trust: Individual and Collective Resources for Coping with Societal Challenges. In G. Becke (Ed.), *Mindful Change in Times of Permanent Reorganization. Organizational, Institutional and Sustainability Perspectives* (pp. 225-244). Berlin/Heidelberg: Springer.

Schweer, M. & Siebertz-Reckzeh, K. (2016). Vertrauen und Loyalität als Regulatoren intergenerationaler Zusammenarbeit. In G. Becke, P. Bleses, F. Frerichs, M. Goldmann, B. Hinding, & M. Schweer (Hrsg.), *Zusammen - Arbeit - Gestalten. Soziale Innovationen in sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen* (S. 183-202). Wiesbaden: VS.

Schweer, M., Siebertz-Reckzeh, K., & Lachner, R. (2016). *Zum Stellenwert impliziter Theorien im Kontext differentieller Prognostizierbarkeit -Eine paradigmatische Betrachtung am Beispiel von Alter und Geschlecht in den sozialen Dienstleistungen*. Posterbeitrag zur Tagung Forschungswelten 2016. 7. internationaler wissenschaftlicher Kongress für angewandte Pflege-und Gesundheitsforschung in München (03.-04.03.2016).

Schweer, M. & Thies, B. (2003). *Vertrauen als Organisationsprinzip*. Bern: Hans Huber.

Schweer, M. & Thies, B. (2004). Vertrauen. In A. E. Auhagen (Hrsg.), *Positive Psychologie. Anleitung zum „besseren" Leben* (S. 125-138). Weinheim: Beltz.

Schweer, M., Thies, B., & Lachner, R. (2017). Soziale Wahrnehmungsprozesse und unterrichtliches Handeln. Eine dynamisch-transaktionale Perspektive. In M. Schweer (Hrsg.), *Lehrer-Schüler-Interaktion: Inhaltsfelder, Forschungsperspektiven und methodische Zugänge* (3., überarb. und aktual. Aufl., S. 121-145). Wiesbaden: VS.

Schweer, M., Vaske, C., & Vaske, A.-K. (2009). Zur Funktionalität und Dysfunktionalität von Misstrauen in virtuellen Organisationen. In K. Meißner & M. Engelien (Hrsg.), *Virtuelle Organisation und Neue Medien 2009. Workshop GeNeMe '09 „Gemeinschaften in Neuen Medien"* (S. 245-256). Dresden: TUDpress Verlag der Wissenschaften Dresden.

Schweer, M., Ziro, P., & Alkewitz, D. (2018). *„AkseVielfalt" - eine empirische Studie zur Akzeptanz sexueller Vielfalt im organisierten (Fußball-)Sport*. Posterbeitrag im Rahmen der Jahrestagung der dvs-Sektion Sportsoziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin (12.09.-14.09.2018).

Schulte-Pelkum, J., Schweer, M., & Pollak, B. (2014). Dyadic trust relations between teachers and students – an empirical study about conditions and effects of perceived trustworthiness in the classroom from a differential perspective. *Schulpädagogik heute, 9*(5), 1-14.

Seel, N. M. & Hanke, U. (2015). Erziehung und Gesellschaft: Sozialwerdung und Sozialmachung des Menschen. In N. M. Seel & U. Hanke (Hrsg.), *Erziehungswissenschaft* (S. 481-684). Wiesbaden: VS.

Seppäla, T., Lipponen, J., Pirttilä-Backman, A.-M., & Lipsanen, J. (2012). A Trust-Focused Model of Leaders´ Fairness Enactment. *Journal of Personnel Psychology, 11*(1), 20-30.

Serag, R. (2013). *Motivationale und volitionale Aspekte im Leistungssport im kulturellen Vergleich zwischen Deutschland und Ägypten – Eine explorative Analyse am Beispiel Ringen*. (Dissertation). Universität Potsdam.

Shapiro, D., Sheppard, B. H., & Cheraskin, L. (1992). Business on a handshake. *Negotiation Journal, 8*, 365-377.

Shaw, M. E. (1961). Group Dynamics. *Annual Review of Psychology, 12*, 129-156.

Shaw, R. B. (1997). *Trust in balance: building successful organizations on results, integrity, and concern*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Slovic, P. (1993). Perceived risk, trust, and democracy. *Risk analysis, 13*(6), 675-682.

Smith, S. L., Fry, M. D., Ethington, C. A., & Li, Y. (2005). The effect of female athletes' perceptions of their coaches' behaviors on their perceptions of the motivational climate. *Journal of Applied Sport Psychology*, *17*(2), 170-177.

Smith, P. & Riley, A. (2011). *Cultural theory: An introduction*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Smith, R. E. & Smoll, F. L. (2007). Social-Cognitive Approach to Coaching Behaviors. In S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 75-89). Champaing, IL: Human Kinetics.

Söll, W. (1996). *Sportunterricht - Sport unterrichten. Ein Handbuch für Sportlehrer*. Schorndorf: Hofmann.

Solomon, L. (1960). The influence of some types of power relationships and game strategies upon the development of interpersonal trust. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 61*(2), 223-230.

Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family, 38*, 15-28.

Spears, R. & Tausch, N. (2014). Vorurteile und Intergruppenbeziehungen. In K. Jonas, W. Stroebe, & M. Hewstone (Hrsg.) *Sozialpsychologie* (6., voll. überarb. Aufl., S. 507-564). Berlin/Heidelberg: Springer.

Stack, L. C. (1978). Trust. In H. London & J. E. Exner (Eds.), *Dimensions of personality* (pp. 373-412). New York, NY: Wiley.

Steiner, I. D. (1972). *Group processes and group productivity*. New York, NY: Academic Press.

Stieha, V. & Raider-Roth, M. (2012). Presence in context: Teachers' negotiations with the relational environment of school. *Journal of Educational Change, 13*(4), 511-534.

Stokes, J. P. (1983). Predicting satisfaction with social support from social network structure. *American Journal of Community Psychology*, *11*(2), 141-152.

Stoll, O. (2010). Team-Intervention. In O. Stoll, I. Pfeffer, & D. Alfermann (Hrsg.), *Lehrbuch Sportpsychologie* (S. 135-148). Bern: Hans Huber.

Stoll, O., Pfeffer, I., & Alfermann, D. (Hrsg.) (2010). *Lehrbuch Sportpsychologie*. Bern: Hans Hubeer.

Strickland, L. H. (1958). Surveillance and trust. *Journal of Personality, 24*, 200-215.

Sullivan, P. A. (1993). Communication skills training for inter-active sports. *The Sport Psychologist, 7*, 79-91.

Sydow, J. (1998). Understanding the Constitution of Interorganizational Trust. In C. Lane & R. Bachmann (Eds.), *Trust Within and Between Organizations: Conceptual Issues and Empirical Applications* (pp. 31–64). New York, NY: Oxford University Press.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. London, UK: Cambridge University Press.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (pp. 7-24). Chicago, IL: Nelson- Hall.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. (Eds.) (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Terry, J. S. (2002). Understanding trust: A phenomenological experience in constructivist education*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 62*(7-A), 2310.

Thies, B. (2002). *Vertrauen zwischen Lehrern und Schülern*. Münster: Waxmann.

Thies, B. (2005). Dyadisches Vertrauen zwischen Lehrern und Schülern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht, 52*(2), 85-99.

Thies, B. (2010). Vertrauen und Psychotherapie. In M. Schweer (Hrsg.), *Vertrauensforschung – A State of the Art* (5. 207-229). Hamburg: Peter Lang.

Thoms, U. (2003). *Langfristige Beziehungen zwischen Unternehmen. Zum Wert und zur Stabilität interorganisationaler Partnerschaften*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Tietjens, M., Möller, J., & Pohlmann, B. (2005). Zum Zusammenhang von Leistungen und Selbstkonzept in verschiedenen Sportarten. *Zeitschrift für Sportpsychologie, 12*(4), 135-143.

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequences in small groups. *Psychological Bulletin, 63*, 384-399.

Tuckman, B. W. & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies, 2*, 419-427.

Uslaner, E. M. (2001). *Trust as a moral value* (pp. 1–45). Presented at the Social Capital Interdisciplinary Perspectives, Exeter, UK (15.-20.09.2001).

van Maele, D. & van Houtte, M. (2011). The quality of school life: Teacher-student trust relationships and the organizational school context. *Social Indicators Research, 100*(1), 85-100.

van Dick, R. (2006). *Stress und Arbeitszufriedenheit bei Lehrerinnen und Lehrern: Zwischen „Horrorjob" und Erfüllung*. Marburg: Tectum.

van Dick, R. & West, M. A. (2013). *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung* (2., überarb. u. erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Vaske, C. (2017). *Misstrauen und Vertrauen: Zur Beziehung beider Konstrukte und den Wechselwirkungen innerhalb organisationaler Teams*. (Dissertation). Universität Vechta.

Vealey, R. S. (2002). Personality and sport behavior. In T. S. Horn (Hrsg.), *Advances in sport psychology* (S. 43–82). Champaign, IL: Human Kinetics.

von Eye, A. (1999). Kognitive Komplexität – Messung und Validität. *Zeitschrift für differentielle und diagnostische Psychologie, 20*, 81-96.

von Förster, H. (1998). *Einführung in den Konstruktivismus*. München: Piper.

Watzlawick, P. (1976). *Wie wirklich ist die Wirklichkeit – Wahn, Täuschung, Verstehen*. München: Piper.

Webb, W. M. & Worchel, P. (1986). Trust and distrust. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 213–228). Chicago, IL: Nelson-Hall.

Webber, S. S. (2002). Leadership and trust facilitating cros-functional team success. *Journal of Management Development, 21*(3), 201-214.

Weber, M. (1904). Die „Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 19*(1), 22- 87.

Weber, M. (1988). Die „Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In J. Winckelmann (Hrsg.), *Die „Objektivität" sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre* (S. 146-214, 7. Aufl.). Tübingen: Mohr.

Weber, L. R. & Carter, A. I. (2002). *The Social Construction of Trust*. New York, NY: Springer.

Widmeyer, W. N. (1990). Group composition in sport. *International Journal of Sport Psychology, 21*(4), 264–285.

Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (2002). Group dynamics in sport. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (2nd Ed., pp. 285–308). Champaign, IL: Human Kinetics.

Wiese, H. (2011). The structure of semantic person memory: Evidence from semantic priming in person recognition. *British Journal of Psychology, 102*, 899-914.

Wilhelm, A. (2001). *Im Team zum Erfolg: ein sozial-motivationales Verhaltensmodell zur Mannschaftsleistung*. Lengerich: Pabst.

Williams, M. (2001). In Whom We Trust: Group Membership as an Affective Context for Trust Development. *The Academy of Management Review, 26*(3), 377-396.

Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology, 87*(3), 548-577.

Wintermantel, M. & Krolak-Schwerdt, S. (2002). Eindrucksbildung aus Personenbeschreibung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 33*, 45-55.

Wirth, W., Stiehler, H.-J., & Wünsch, C. (2007). *Dynamisch-transaktional denken. Theorie und Empirie der Kommunikationswissenschaft*. Köln: Halem.

Wolf, A. (2008). *Volleyball Aktuell - Ein Konzept für Sportlehrkräfte und Jugendtrainer* (3., aktual. Aufl.). München: Bayerischer Volleyball-Verband u. Bayerische Landesstelle für den Schulsport.

Wolfradt, U. (2008). Implizite Persönlichkeitstheorien. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen - ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 71-79). Weinheim: Beltz.

Yoo, Y. & Kanawattanachai, P. (2001). Developments of transactive memory systems and collective mind in virtual teams. *The International Journal of Organizational Analysis, 9*, 187-208.

Zaheer, A., McEvily, B., & Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organisation Science, 9*(2), 141-159.

Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly, 17*, 229-239.

Zanna, M. P. & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. In D. Bar-Tal & A. W. Kruglanski (Eds.), *The social psychology of knowledge* (pp. 315–334). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Zepp, C., Ohlert, J., & Kleinert, J. (2014). "Wir brauchen gar keinen Kapitän…!": Entwicklung eines sportartübergreifenden Assessments zur sportpsychologischen Diagnostik von Sportmannschaften. *Sportpsychologie, 2*, 11-16.

Zhang, Z. & Chelladurai, P. (2013). Antecedents and consequences of athlete's trust in the coach. *Journal of Sport and Health Science, 2*(2), 115-121.

Zucker, L. G. (1986). Production of trust: Institutional sources of economic structure, 1840–1920. *Research in Organizational Behavior, 8*, 53-111.

ANHANG

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1A: Datenschutz- und Einwilligungserklärung der qualitativen Studie 290
Abb. 2A: Informationen für die Verantwortlichen der Landesverbände zur Pre-Testung der quantitativen Erhebung 292
Abb. 3A: Informationen auf dem Fragebogen im Rahmen der Pre-Testung 292
Abb. 4A: Interpretation der KMO-Kriteriumswerte 312
Abb. 5A: Scree-Plot „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1 322
Abb. 6A: Scree-Plot „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1 322
Abb. 7A: Scree-Plot „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2 323
Abb. 8A: Scree-Plot „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2 323
Abb. 9A: Scree-Plot „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3 324
Abb. 10A: Scree-Plot „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3 324
Abb. 11A: Bewertung der Dateneignung gemäß Kommunalitäten 329
Abb. 12A: Ausschnitt des Dendrogramms zur Identifikation der Ausreißer zu t1 333
Abb. 13A: Ausschnitt des Dendrogramms zur Identifikation der Ausreißer zu t2 334
Abb. 14A: Ausschnitt des Dendrogramms zur Identifikation der Ausreißer zu t3 335
Abb. 15A: Dendrogramme zur Bestimmung der Clusteranzahl 336

Tabellenverzeichnis

Tab. 1A: Interviewleitfaden der qualitativen Studie....288
Tab. 2A: Kategoriensystem der qualitativen Auswertung....291
Tab. 3A: Reliabilitätsanalyse im Rahmen des Pre-Tests für die Skala „Antezedenten – Vertrauen“....293
Tab. 4A: Reliabilitätsanalyse im Rahmen des Pre-Tests für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“....294
Tab. 5A: Reliabilitätsanalyse im Rahmen des Pre-Tets für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“....295
Tab. 6A: Interpretation von Cronbachs Alpha....296
Tab. 7A: Skalierung der demografischen Variablen im Rahmen der Haupterhebung....296
Tab. 8A: Itemanalyse „Antezedenten – Vertrauen“ zu t1....297
Tab. 9A: Itemanalyse „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1....298
Tab. 10A: Itemanalyse „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1....299
Tab. 11A: Itemanalyse „Antezedenten – Vertrauen“ zu t2....300
Tab. 12A: Itemanalyse „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2....301
Tab. 13A: Itemanalyse „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2....302
Tab. 14A: Itemanalyse „Antezedenten – Vertrauen“ zu t3....303
Tab. 15A: Itemanalyse „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3....304
Tab. 16A: Itemanalyse „situationale Faktoren“ – Vertrauen“ zu t3....305
Tab. 17A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1 306
Tab. 18A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1....307
Tab. 19A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2 308
Tab. 20A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2....309
Tab. 21A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3 310
Tab. 22A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3....311
Tab. 23A: KMO- und Bartlett-Test der Skalen „Auswirkungen – Vertrauen“ und „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten....312
Tab. 24A: Korrelationsmatrix der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1....313
Tab. 25A: Korrelationsmatrix der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1....315
Tab. 26A: Korrelationsmatrix der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2....316
Tab. 27A: Korrelationsmatrix der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2....318
Tab. 28A: Korrelationsmatrix der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3....319
Tab. 29A: Korrelationsmatrix der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3....321

Tab. 30A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1 325
Tab. 31A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1 325
Tab. 32A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2 326
Tab. 33A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2 326
Tab. 34A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3 327
Tab. 35A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3 327
Tab. 36A: Kommunalitätswerte für sämtliche Items der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 328
Tab. 37A: Kommunalitätswerte für sämtliche Items der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten 329
Tab. 38A: Reliabilitätsanalyse der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ t1 330
Tab. 39A: Reliabilitätsanalyse der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ t2 330
Tab. 40A: Reliabilitätsanalyse der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ t3 331
Tab. 41A: Reliabilitätsanalyse der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ t1 331
Tab. 42A: Reliabilitätsanalyse der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ t2 332
Tab. 43A: Reliabilitätsanalyse der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ t3 332
Tab. 44A: Zuordnungsübersicht Clusteranalyse zu t1 337
Tab. 45A: Zuordnungsübersicht Clusteranalyse zu t2 340
Tab. 46A: Zuordnungsübersicht Clusteranalyse zu t3 343
Tab. 47A: Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu t1 345
Tab. 48A: Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu t2 347
Tab. 49A: Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu t3 349
Tab. 50A: Ergebnisse des Clustermittelwertvergleichs der AMMI- und RSIT-Skala mittels Kruskal-Wallis-Test zu t1 350
Tab. 51A: Ergebnisse des Clustermittelwertvergleichs der AMMI- und RSIT-Skala mittels Kruskal-Wallis-Test zu t2 350
Tab. 52A: Ergebnisse des Clustermittelwertvergleichs der AMMI- und RSIT-Skala mittels Kruskal-Wallis-Test zu t3 350

Tab. 53A: Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu t1 351
Tab. 54A: Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu t2 351
Tab. 55A: Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu t3 352
Tab. 56A: Clusterunterschiede bzgl. der Variablen Alter, ligabedingtes Leistungsniveau sowie Erfahrung zu t1 352
Tab. 57A: Clusterunterschiede bzgl. der Variablen Alter, ligabedingtes Leistungsniveau sowie Erfahrung zu t2 352
Tab. 58A: Clusterunterschiede bzgl. der Variablen Alter, ligabedingtes Leistungsniveau sowie Erfahrung zu t3 353
Tab. 59A: Post-hoc Clustervergleiche bzgl. der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau" zu t1 353
Tab. 60A: Vergleich der Cluster 1 und 2 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1 354
Tab. 61A: Vergleich der Cluster 1 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1 355
Tab. 62A: Vergleich der Cluster 1 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1 356
Tab. 63A: Vergleich der Cluster 2 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1 357
Tab. 64A: Vergleich der Cluster 2 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1 358
Tab. 65A: Vergleich der Cluster 3 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1 359
Tab. 66A: Vergleich der Cluster 1 und 2 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2 360
Tab. 67A: Vergleich der Cluster 1 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2 361
Tab. 68A: Vergleich der Cluster 1 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2 362
Tab. 69A: Vergleich der Cluster 2 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2 363
Tab. 70A: Vergleich der Cluster 2 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2 364
Tab. 71A: Vergleich der Cluster 3 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2 365
Tab. 72A: Vergleich der Cluster 1 und 2 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3 366
Tab. 73A: Vergleich der Cluster 1 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3 367
Tab. 74A: Vergleich der Cluster 1 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3 368

Tab. 75A: Vergleich der Cluster 2 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3.....369
Tab. 76A: Vergleich der Cluster 2 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3.....370
Tab. 77A: Vergleich der Cluster 3 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3.....371

Tab. 1A: Interviewleitfaden der qualitativen Studie

Erzählaufforderungen	**Checkliste**	**konkrete Fragen**
Eingangsfragen zu den Themen	***Theoretische Vorannahmen***	***Memo fürs Interview Hilfe und Impuls bei abgeschlossenen, problematischen, stockenden Erzählungen***

Welche Rolle nimmt Ihrer Meinung nach Vertrauen im Sport sowie speziell im Volleyball ein?	*Moderatorfunktion von Vertrauen in interpersonalen Beziehungen*
	Relevanz von Vertrauen im Sport
	Mehrwert von Vertrauen
	Effekte von Vertrauen
	Differenzierung bzgl. dyadischer Beziehungen versus Team
	individuelle Vertrauenstendenz
		- Was ist für Sie Vertrauen im Sport und welche Bedeutung hat es?
		- Können Sie mir erzählen, inwiefern Vertrauen in Ihrer Arbeit mit Sportmannschaften eine Rolle spielt? (*Trainer_in*) // Können Sie mir erzählen, inwiefern Vertrauen in Ihrer Mannschaft eine Rolle spielt? (*Athlet_in*)
		- Wie gestaltet sich Ihre Beziehung zur Mannschaft und zu einzelnen Athlet_innen in Bezug auf Vertrauen? (*Trainer_in*) // Wie gestaltet sich Ihre Beziehung zu den Trainer_innen, der Mannschaft und zu einzelnen Athlet_innen in Bezug auf Vertrauen? (*Athlet_in*)
		- Inwiefern stellt Vertrauen innerhalb einer Sportmannschaft (sowie in Ihrer Beziehung zur Mannschaft [*Trainer_in*]) einen Mehrwert dar?

Welche Funktion erfüllt Vertrauen im Sport generell sowie in Ihrer Beziehung zur Mannschaft und zu einzelnen Athlet_innen?	*Funktion von Vertrauen* *Bereichsspezifität von Vertrauen* *Dimensionen von Vertrauen (interpersonal und kollektiv)* *Risikominimierung / Unsicherheitsreduktion* *Antezedenten von Vertrauen*	- Woran erkennen Sie Vertrauen? - Aus welchen Gründen ist Vertrauen in Sportmannschaften wichtig? - Welche Relevanz kommt Vertrauen im Mannschaftssport generell zu? - Inwiefern sehen Sie Unterschiede zwischen dem Vertrauen zu einzelnen Spieler_nnen, dem Vertrauen innerhalb der Mannschaft sowie zwischen Ihnen und der Mannschaft? (*Trainer_in*) // Gibt es Unterschiede zwischen Ihnen und dem Vertrauen zur Mannschaft bzw. zu den Trainer_innen? (*Athlet_in*) - Zwischen wem existieren Vertrauensbeziehungen in Ihrer Mannschaft? - Auf welche Aspekte bezieht sich das Vertrauen (Spiel, aufgabenbezogen, private Beziehung, ...)? - Was sind aus notwendige Bedingungen, damit Vertrauen innerhalb von Sportmannschaften entstehen und aufrecht erhalten werden kann? - Welche Handlungen stehen für Vertrauen in Ihrer Mannschaft?

Erzählaufforderungen	**Checkliste**	**konkrete Fragen**
Eingangsfragen zu den Themen	***Theoretische Vorannahmen***	***Memo fürs Interview Hilfe und Impuls bei abgeschlossenen, problematischen, stockenden Erzählungen***
Wie wirkt sich Vertrauen in Volleyballmannschaften aus Ihrer Sicht aus?	*Auswirkungen von Vertrauen* *personale und situationale Faktoren* *interpersonale und kollektive Dimension von Vertrauen* *implizite Vertrauenstheorie*	- Welche Auswirkungen hat vorhandenes Vertrauen in Volleyballmannschaften auf die mannschaftliche sowie individuelle Leistung? - Inwiefern wirkt sich Vertrauen auf die individuelle und kollektive Zufriedenheit aus? - Wirkt sich Vertrauen unterschiedlich aus, abhängig davon, ob es sich um Vertrauen zwischen Einzelpersonen oder um mannschaftliches Vertrauen handelt? - Welchen Effekt hat vorhandenes resp. fehlendes Vertrauen innerhalb von Sportmannschaften?
Können Sie ein konkretes Ereignis hinsichtlich Vertrauen in Volleyballmannschaften schildern?	*Auswirkungen von Vertrauen in Sportmannschaften* *individuelle Vertrauenstendenz*	- Wie zeigt sich Vertrauen konkret innerhalb von Sportmannschaften und warum entsteht es? - Wann vertrauen Sie einer Mannschaft? - Was führt dazu, dass Sie der Mannschaft, einzelnen Mitspieler_innen oder den Trainer_innen vertrauen? (*Athlet_in*) - Wann vertrauen Ihnen die Mannschaft, einzelne Athelt_innen und die Trainer_innen? Woran erkennen Sie das?
Wo sehen Sie Unterschiede zu anderen Sportarten, wenn es um Vertrauen geht?	*Bereichsspezifität von Vertrauen* *individuelles und kollektives Vertrauen* *Spezifika von Vertrauen in Volleyballmannschaften*	- Welche Spezifika existieren im Volleyball hinsichtlich des mannschaftlichen sowie individuellen Vertrauens? - Welche Unterschiede können sich hinsichtlich des Vertrauens in Individualsportarten erkennen? (*Trainer_in*) // Gibt es Unterschiede im Vertrauen zu Mitspieler_innen, Mannschaft, Trainer_innen und anderen Personen im Gegensatz zu anderen Sportarten? (*Athlet_in*) - Welche Unterschiede würden Sie im Vergleich zu anderen Mannschaftssportarten hinsichtlich des Vertrauensaspekts sehen?
Wie stellen Sie Vertrauen zwischen Ihnen und der Mannschaft konkret her?	*Maßnahmen zur Förderung von kollektivem Vertrauen*	- Welche Maßnahmen ergreifen Sie konkret? - Warum führen Sie die beschriebenen Maßnahmen durch? (*Trainer_in*) // Warum ergreifen Sie diese Maßnahmen? (*Athlet_in*)

Christina Plath, M.Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Lehrstuhl für Pädagogische Psychologie
Universität Vechta
Institut für Soziale Arbeit, Bildungs- und Sportwissenschaften
Raum H208
Tel. 04441-15-541
E-Mail: christina.plath@uni-vechta.de

Datenschutz- und Einwilligungserklärung für Promotionsvorhaben: „Psychologische Diagnostik und Förderung von Vertrauen in Sportmannschaften“

Die Teilnahme am Interview ist *freiwillig*. Es dient dem Zweck der Datenerhebung für genanntes Promotionsvorhaben.
Für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews ist Frau Christina Plath verantwortlich. Die Verantwortliche trägt dafür Sorge, dass alle erhobenen Daten streng vertraulich behandelt und ausschließlich zum vereinbarten Zweck verwendet werden.

Die/der Befragte erklärt Ihr/sein *Einverständnis* mit der Bandaufnahme (Ton/Video) und der wissenschaftlichen Auswertung des Interviews. Nach Ende der Bandaufnahme können auf Ihren/seinen Wunsch einzelne Abschnitte des Gesprächs gelöscht werden.

Zur Sicherung des *Datenschutzes* gelten folgende Vereinbarungen:

Bandaufnahme:

1. Die Bandaufnahme wird vom Bearbeiter/in bzw. Projektleiter/in verschlossen aufbewahrt und nach Abschluss der Untersuchung, spätestens jedoch nach 5 Jahren gelöscht.
2. Zugang zur Bandaufnahme haben Bearbeiter/in, Betreuer/in bzw. Projektmitglieder.
3. Darüber hinaus kann die Bandaufnahme zu Lehrzwecken in Seminaren benutzt werden.

(Alle Personen müssen dabei zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet werden!)

Auswertung und Archivierung:

1. Zu Auswertungszwecken wird von der Bandaufnahme ein schriftliches Protokoll (Transkript) angefertigt. Namen und Ortsangaben der/des Befragten werden im Protokoll – soweit erforderlich – unkenntlich gemacht.
2. In Veröffentlichungen muss sichergestellt werden, dass eine Identifikation der/des Befragten nicht möglich ist.

Die Verwertungsrechte (Copyright) des Interviews liegen bei Interviewer/in.
Die/der Befragte kann Ihre/seine Einverständniserklärung innerhalb von 14 Tagen ganz oder teilweise widerrufen.

☐

Bremen, den _____ InterviewerIn: _____ Befragte/r: _____

Bei *mündlicher Datenschutzvereinbarung*: Ich bestätige hiermit, dass ich die/den Befragte/n über den Zweck der Erhebung aufgeklärt, die Einzelheiten der obigen Datenschutzvereinbarung sinngemäß erläutert und Ihr/sein Einverständnis erhalten habe.
Bremen, den _____ InterviewerIn: _____

Abb. 1A: Datenschutz- und Einwilligungserklärung der qualitativen Studie

Tab. 2A: Kategoriensystem der qualitativen Auswertung

Kategorie	Subkategorie (1. Ordnung)	Subkategorie (2. Ordnung)
implizite Vertrauenstheorie		
individuelle Vertrauenstendenz		
interpersonale Dimension von Vertrauen		
situative Faktoren	*bzgl. Vertrauen*	
personale Faktoren	*bzgl. Vertrauen*	
kollektive Dimension von Vertrauen		
Risikoaspekt von Vertrauen		
Historizität von Vertrauen		
Bereichsspezifität von Vertrauen		
Reziprozität von Vertrauen in Volleyballmannschaften		
Maßnahmen zur Förderung von Vertrauen in Volleyballmannschaften		
Spezifika von Vertrauen in Volleyballmannschaften	*Unterschiede bzgl. Grad der Professionalität*	
	Unterschiede zum Arbeitskontext	
	altersbedingte Unterschiede / untersch. Lebenswelten	
	Unterschiede zu anderen Mannschaftssportarten	
	Unterschiede zu Individualsportarten	
	geschlechtstypische Unterschiede	
Charakteristika von Vertrauen in Volleyballmannschaften	*Herausforderungen/Problematik bzgl. Vertrauen im Volleyball*	
	Antezedenten / Vorbedingungen von Vertrauen in Volleyballmannschaften	
	Mehrwert von Vertrauen in Volleyballmannschaften	
	Moderatorfunktion von Vertrauen in interpersonalen Beziehungen	
	Auswirkungen von Vertrauen in Volleyballmannschaften	Auswirkungen fehlendes Vertrauen (in Volleyballmannschaften)
	Funktionen von Vertrauen in Volleyballmannschaften	Unsicherheitsreduktion von Vertrauen
		Risikominimierung durch Vertrauen
	Effekte von Vertrauen in Volleyballmannschaften	Effekte in kollektiven Beziehungen
		Effekte in dyadischen Beziehungen
	Relevanz von Vertrauen im Sport	Relevanz von Vertrauen im Volleyball

Anmerkungen: Es wurden ausschließlich diejenigen Kategorien berücksichtigt, die für die vorliegende Arbeit von Relevanz sind.

Fragebogenstudie im Rahmen des Promotionsvorhabens „Psychologische Diagnostik und Förderung von Vertrauen in Sportmannschaften"

Sehr geehrte Damen und Herren,

die sportpsychologische Arbeitsstelle „Challenges" und das Zentrum für Vertrauensforschung (ZfV) an der Universität Vechta beschäftigen sich seit geraumer Zeit unter meiner Leitung mit der Bedeutung von Vertrauensbeziehungen im Kontext des Sports, insbes. auch mit Blick auf deren Auswirkungen auf Leistung und Zufriedenheit. Frau Christina Plath, M.Sc. setzt sich im Rahmen ihres Promotionsvorhabens dezidiert mit der Realisierung der Messbarmachung von Vertrauen in Volleyballteams, der Analyse von Wirkzusammenhängen speziell im Kontext des Volleyballsports sowie der Identifizierung möglicher Präventions- und Interventionsmaßnahmen zur Förderung auseinander. Aktuell ist eine quantitative Erhebung mittels Fragebögen geplant, diese sollen während des Bundespokals 2015 in Ibbenbüren erstmalig zum Einsatz kommen (Dauer ca. 20 Minuten). Die Haupterhebung ist sodann für ein Jahr im Leistungsbereich angesetzt und soll mit Beginn der Volleyballsaison 2015/16 starten (insgesamt drei Erhebungszeitpunkte). Bei der DVV sowie der DVJ besteht Kenntnis über das Vorhaben, ebenfalls ist das Erhebungsvorhaben für den Termin abgestimmt. Wir möchten Sie ebenso um Ihre Mithilfe bitten. Selbstverständlich werden alle Daten anonymisiert ausgewertet, eine Übersicht zu den behandelten Themenfeldern des Fragebogens ist diesem Schreiben als Anlage beigefügt.

Über eine Beteiligung Ihrerseits im Rahmen des Bundespokals 2015 würden wir uns sehr freuen, sie würde zu einem Gelingen des Forschungsvorhabens entscheidend beitragen. Gerne können Sie Frau Plath bereits im Vorfeld telefonisch (04441-15541) oder per E-Mail (christina.plath@uni-vechta.de) kontaktieren.

thematische Übersicht zu den behandelten Inhaltsfeldern innerhalb des Fragebogens

- Teamklima im Volleyball: Charakteristika, Einflussfaktoren und Mehrwert
- Kohäsion / Zusammenhalt, kollektive Wirksamkeit und Zufriedenheit in Volleyballmannschaften
- Vertrauen im Volleyballsport
- Vorbedingungen, Charakteristika und Auswirkungen von Vertrauen in Volleyballmannschaften
- Zusammenhang von Teamklima und Vertrauen in Volleyballmannschaften

Abb. 2A: Informationen für die Verantwortlichen der Landesverbände zur Pre-Testung der quantitativen Erhebung

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

die sportpsychologische Arbeitsstelle „Challenges" an der Universität Vechta beschäftigt sich mit der Bedeutung von Vertrauensbeziehungen im Kontext des Sports, insbes. auch mit Blick auf deren Auswirkungen auf Leistung und Zufriedenheit. Im Rahmen ihres Promotionsvorhabens setzt sich Frau Christina Plath speziell mit der Entwicklung von Vertrauen sowie Vertrauen in Volleyballmannschaften auseinander. In diesem Zusammenhang bitten wir Sie um Ihre Mithilfe durch Ihre Teilnahme an dieser Befragung. Dabei ist ausschließlich Ihre persönliche Meinung von Bedeutung, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Für die Befragung ist es aber sehr wichtig, dass Sie möglichst genau und wahrheitsgetreu antworten. Die Fragen richten sich dabei an Volleyballtrainer_innen und an Volleyballspieler_innen.

Die Befragung erfolgt zu drei Zeitpunkten und beläuft sich insgesamt auf eine Zeitspanne von einem Jahr (Saisonbeginn 2015/16, Saisonende 2015/16, Saisonvorbereitung 2016/17). Das Vorgehen verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen Entwicklungen innerhalb der einzelnen Mannschaften abzubilden. Um dies realisieren zu können, ist es überaus wichtig, dass Sie möglichst zu allen drei Zeitpunkten an der Befragung teilnehmen.

Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich absolut freiwillig.

Bitte beantworten Sie alle Fragen vollständig, machen Sie dafür jeweils ein Kreuz an der Stelle, an der es Ihnen als richtig erscheint. Sollten Sie einmal auf eine Frage nicht antworten wollen, fahren Sie einfach mit der Beantwortung der nächsten Frage fort.

Ihre Antworten werden selbstverständlich absolut anonym behandelt. Alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden strengstens eingehalten.

Bereits an dieser Stelle bedanken wir uns herzlich für Ihre Mitarbeit.

Prof. Dr. Martin K.W. Schweer, Christina Plath, M. Sc. Psychologie
Sportpsychologische Beratungsstelle „Challenges", Universität Vechta

Abb. 3A: Informationen auf dem Fragebogen im Rahmen der Pre-Testung

Tab. 3A: Reliabilitätsanalyse im Rahmen des Pre-Tests für die Skala „Antezedenten – Vertrauen“

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	29,68	5,109	,322	,547
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	29,69	5,406	,172	,574
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	30,11	4,974	,201	,573
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	29,61	5,227	,450	,541
fairer Umgang miteinander	29,69	5,036	,351	,541
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	29,70	5,060	,329	,545
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	29,63	5,220	,345	,548
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	29,84	5,188	,181	,574
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	30,01	5,027	,168	,583
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	29,81	4,799	,369	,531
Verschwiegenheit über mannschaftsinterne Angelegenheiten	30,34	4,911	,132	,604
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	29,71	5,164	,214	,567

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Spalte „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ beinhaltet die Trennschärfekoeffizienten; die Spalte „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die sich verändernde Güte im Fall eines Itemausschlusses an

Tab. 4A: Reliabilitätsanalyse im Rahmen des Pre-Tests für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Cronbachs α, wenn Item weggelassen**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	69,19	95,205	,621	,904
... werden auch private Probleme eher angesprochen.	69,56	97,554	,459	,909
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	69,35	95,029	,630	,904
... fühlen sich die Spieler_innen wohler.	68,90	98,183	,597	,905
... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	69,26	94,406	,651	,903
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	69,38	97,145	,486	,908
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	69,34	95,281	,591	,905
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	69,46	94,797	,594	,905
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	69,55	94,836	,597	,905
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	69,81	92,952	,612	,904
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	69,41	95,057	,659	,903
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	69,32	96,981	,442	,909
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	69,19	94,756	,644	,903
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	69,27	96,199	,549	,906
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	69,40	98,109	,518	,907
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	69,21	96,764	,619	,904
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	69,56	97,661	,499	,907
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	69,58	95,191	,582	,905

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Spalte „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ beinhaltet die Trennschärfekoeffizienten; die Spalte „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die sich verändernde Güte im Fall eines Itemausschlusses an

Tab. 5A: Reliabilitätsanalyse im Rahmen des Pre-Tets für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	57,86	77,343	,569	,921
im Verlauf der Volleyballsaison	57,24	78,170	,716	,916
am Ende der Volleyballsaison	57,69	75,942	,637	,918
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	56,92	78,929	,731	,916
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	56,97	79,519	,692	,917
im Spiel gegen einen vergleichbar leitungsstarken Gegner	57,06	77,892	,724	,916
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	56,99	78,701	,745	,915
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	57,55	75,054	,708	,916
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	57,23	77,037	,699	,916
bei einem Trainer_innenwechsel	57,15	78,699	,641	,918
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	57,17	77,322	,731	,915
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in Wettkampfsituationen	57,16	79,084	,648	,918
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in Wettkampfsituationen	57,08	78,947	,746	,916
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab in außersportlichen Situationen	57,97	77,792	,485	,925
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern in außersportlichen Situationen	60,26	83,284	,345	,926

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Spalte „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ beinhaltet die Trennschärfekoeffizienten; die Spalte „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die sich verändernde Güte im Fall eines Itemausschlusses an

Tab. 6A: Interpretation von Cronbachs Alpha

α	Bedeutung
> 0,9	exzellent
> 0,8	gut
> 0,7	akzeptabel
> 0,6	fragwürdig
> 0,5	schlecht
< 0,5	inakzeptabel

Anmerkung: Die Interpretation beruht auf den Ausführungen von George und Mallery (2002).

Tab. 7A: Skalierung der demografischen Variablen im Rahmen der Haupterhebung

Variable	Ausprägung
Geschlechtszugehörigkeit	- männlich - weiblich
Alter	- nummerische Angabe
Liga, in der die eigene Mannschaft spielt	- 1. Bundesliga (1) - 2. Bundesliga (2) - 3. Bundesliga (3) - Regionalliga (4) - Oberliga (5) - Verbandsliga (6) - Landesliga (7) - Bezirksliga (8) - Bezirksklasse (9) - Kreisklasse (10)
individuelle sportartspezifische Rolle	- Trainer_in - Athlet_in
Vereinserfahrung	- 1-2 Vereine (1) - 3-5 Vereine (2) - 6 oder mehr Vereine (3)
Dauer der sportartspezifischen Tätigkeit	- nummerische Angabe in Jahren
bei Athlet_innen: sportartspezifische Position	- Zuspieler_in (1) - Libero_a (2) - Außenangreifer_in (3) - Diagonalspieler_in (4) - Mittelblocker_in (5) - Universal (6)

Anmerkungen: die Angabe der Item-Codierung findet sich in Klammern.

Tab. 8A: Itemanalyse „Antezedenten – Vertrauen“ zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauens-klima innerhalb der Mannschaft?	**N**	**ME**	**IQA**	**SW**	**+ in %**	**- in %**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeits-typen innerhalb der Mannschaft	306	2,81	,345	2	81,0	0,3
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	306	2,79	,355	2	78,8	0,3
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	306	2,26	,598	2	32,4	8,8
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwieri-gen Wettkampfsituationen	306	2,96	,270	1	96,4	0
fairer Umgang miteinander	306	2,95	,275	1	95,4	0
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschafts-mitglieder durch Trainer_innen	306	2,67	,415	1	67,0	0
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mann-schaft	306	2,96	,270	2	95,8	0,3
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	306	2,74	,385	2	74,5	2,3
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	306	2,21	,602	2	28,8	10,1
offene Kommunikation innerhalb der Mann-schaft	306	2,77	,365	1	76,8	0
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	306	2,79	,355	2	79,1	0,7

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand, SW = Spannweite, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 9A: Itemanalyse „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**Schiefe**
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	304	4,40	,702	,68	92,4	2,0	-1,271
… werden auch private Probleme eher angesprochen.	304	3,90	,869	,58	71,7	5,9	-,626
… ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	304	4,16	,708	,63	85,2	1,6	-,527
… fühlen sich die Spieler_innen wohler.	304	4,65	,530	,73	97,4	0,0	-1,165
… wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	304	4,27	,741	,66	85,9	1,6	-,730
… werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	304	4,26	,699	,65	87,2	1,0	-,575
… motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	304	4,19	,858	,64	80,9	3,9	-,946
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	304	4,09	,844	,62	78,0	3,3	-,794
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	304	4,12	,728	,62	83,9	2,0	-,656
… kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	304	3,73	,950	,55	62,5	26,3	-,375
… herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	304	4,14	,780	,63	81,9	2,6	-,709
… bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_in-nen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	304	4,15	,913	,63	77,3	4,3	-,953
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	304	4,32	,664	,66	90,8	1,0	-,660
… sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	304	4,31	,720	,66	88,8	2,0	-,861
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	304	4,00	,907	,60	75,7	7,2	-,756
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	304	4,50	,608	,70	95,4	0,7	-,976
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	304	4,16	,809	,63	80,3	2,6	-,710
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	304	3,91	,803	,58	70,1	3,6	-,255

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 10A: Itemanalyse „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**Schiefe**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	305	3,67	,962	,53	65,2	14,8	-,565
im Verlauf der Volleyballsaison	305	4,50	,580	,70	96,1	0,3	-,783
am Ende der Volleyballsaison	304	4,08	,826	,62	79,3	4,3	-,719
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	305	4,74	,507	,75	97,4	0,3	-2,011
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	305	4,57	,661	,71	93,8	1,6	-1,604
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	305	4,44	,681	,69	92,1	1,0	-1,192
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	305	4,48	,744	,70	90,2	2,6	-1,435
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	305	3,81	,960	,56	64,9	9,5	-,470
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	305	4,19	,849	,64	82,6	3,9	-1,056
bei einem Trainer_innenwechsel	305	4,33	,806	,67	86,6	3,0	-1,241
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	305	4,27	,861	,65	83,0	4,6	-1,070
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	305	4,36	,693	,67	89,5	1,0	-,791
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	305	4,45	,647	,69	94,1	1,3	-1,043

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 11A: Itemanalyse „Antezedenten – Vertrauen“ zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauens-klima innerhalb der Mannschaft?	**N**	**ME**	**IQA**	**SW**	**+ in %**	**- in %**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeits-typen innerhalb der Mannschaft	316	2,83	,340	2	83,2	1,3
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	315	2,76	,370	2	76,5	0,6
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	315	2,23	,583	2	28,3	7,0
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwieri-gen Wettkampfsituationen	315	2,97	,265	1	96,5	0
fairer Umgang miteinander	315	2,96	,270	2	95,9	0,6
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschafts-mitglieder durch Trainer_innen	315	2,64	,435	2	65,1	1,9
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mann-schaft	316	2,97	,265	1	96,8	3,2
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	316	2,73	,390	2	74,1	2,8
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	316	2,25	,602	2	32,3	9,2
offene Kommunikation innerhalb der Mann-schaft	316	2,79	,355	2	79,1	0,6
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	316	2,78	,360	1	78,5	0

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand, SW = Spannweite, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 12A: Itemanalyse „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**Schiefe**
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	314	4,32	,666	,67	94,3	2,2	-1,133
… werden auch private Probleme eher angesprochen.	314	3,83	,844	,57	65,0	3,8	-,340
… ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	314	4,15	,721	,63	84,7	1,6	-,650
… fühlen sich die Spieler_innen wohler.	314	4,64	,519	,73	98,1	0	-,996
… wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	314	4,31	,681	,66	89,2	0,3	-,720
… werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	314	4,13	,714	,63	80,9	0,3	-,249
… motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	314	4,19	,814	,64	82,2	3,2	-,836
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	314	4,09	,881	,62	77,4	5,1	-,790
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	314	4,04	,804	,61	78,0	4,1	-,557
… kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	314	3,77	1,013	,56	64,6	12,4	-,538
… herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	314	4,06	,813	,61	77,1	3,5	-,513
… bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_in-nen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	313	4,30	,784	,66	85,3	2,2	-,986
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	314	4,36	,716	,67	89,5	1,3	-1,024
… sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	314	4,32	,741	,66	86,0	1,3	-,770
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	313	4,01	,855	,60	76,0	6,1	-,601
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	313	4,47	,599	,70	94,6	0	-,660
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	314	4,14	,766	,63	81,2	2,2	-,544
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	314	3,86	,827	,57	69,1	5,1	-,383

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 13A: Itemanalyse „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**Schiefe**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	315	3,56	,944	,51	56,5	14,6	-,333
im Verlauf der Volleyballsaison	315	4,51	,604	,70	94,9	0,3	-,926
am Ende der Volleyballsaison	315	4,01	,934	,60	76,5	7,9	-,886
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	314	4,76	,504	,75	97,1	0,3	-2,150
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	314	4,59	,634	,72	93,3	0,6	-1,434
im Spiel gegen einen vergleichbar leitungsstarken Gegner	315	4,39	,665	,68	91,1	0,6	-,768
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	315	4,46	,710	,69	89,8	1,3	-1,159
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	315	3,81	,922	,56	67,0	9,5	-,488
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	315	4,15	,876	,63	79,4	5,1	-,846
bei einem Trainer_innenwechsel	314	4,36	,791	,67	87,3	2,5	-1,272
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	315	4,23	,827	,65	81,3	1,9	-,950
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	315	4,43	,656	,69	92,1	0,6	-,847
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	315	4,46	,603	,69	94,3	0	-,647

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 14A: Itemanalyse „Antezedenten – Vertrauen“ zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**N**	**ME**	**IQA**	**SW**	**+ in %**	**- in %**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	125	2,80	,350	1	80,0	0
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	125	2,82	,340	1	82,4	0
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	125	2,21	,571	2	25,6	5,6
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	125	2,98	,260	1	98,4	0
fairer Umgang miteinander	125	2,98	,260	1	97,6	0
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	125	2,70	,405	2	70,4	1,6
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	125	2,97	,265	1	96,8	0
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	125	2,76	,370	2	76,8	1,6
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	125	2,20	,579	2	25,6	7,2
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	125	2,80	,360	2	80,0	2,4
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	125	2,80	,350	2	80,8	1,6

Anmerkungen: ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand, SW = Spannweite, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 15A: Itemanalyse „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**Schiefe**
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	125	4,37	,561	,67	96,0	0	-,156
… werden auch private Probleme eher angesprochen.	125	3,76	,902	,55	64,8	8,8	-,444
… ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	125	4,11	,612	,62	88,0	0,8	-,278
… fühlen sich die Spieler_innen wohler.	125	4,62	,518	,73	98,4	0	-,868
… wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	125	4,20	,672	,64	87,2	0,8	-,421
… werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	125	4,16	,807	,63	83,2	3,2	-,955
… motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	125	4,18	,745	,64	83,2	1,6	-,550
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	125	4,05	,851	,61	76,8	4,0	-,732
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	125	4,02	,783	,60	78,4	4,0	-,541
… kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	125	3,69	,954	,54	60,0	10,4	-,412
… herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	125	4,06	,770	,61	76,8	1,6	-,326
… bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_in-nen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	125	4,26	,832	,65	84,0	3,2	-1,110
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	125	4,30	,625	,66	91,2	0	-,325
… sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	125	4,24	,712	,65	85,6	0,8	-,522
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	125	4,08	,768	,62	77,6	1,6	-,355
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	125	4,39	,646	,68	91,2	0	-,590
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	125	4,08	,809	,62	78,4	2,4	-,705
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	125	3,90	,749	,58	73,6	2,4	-,528

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 16A: Itemanalyse „situationale Faktoren“ – Vertrauen“ zu t3

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**N**	**M**	**SD**	**IS**	**+ in %**	**- in %**	**Schiefe**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	125	3,54	,955	,51	60,8	15,2	-,697
im Verlauf der Volleyballsaison	125	4,47	,590	,69	95,2	0	-,609
am Ende der Volleyballsaison	125	4,10	,865	,62	80,8	5,6	-,947
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	125	4,75	,469	,75	98,4	0	-1,647
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	125	4,60	,568	,72	96,0	0	-1,074
im Spiel gegen einen vergleichbar leitungsstarken Gegner	125	4,43	,664	,69	90,4	0	-,754
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	125	4,38	,770	,68	87,2	2,4	-1,109
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	125	3,92	,921	,58	72,0	8,0	-,657
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	124	4,24	,780	,65	82,3	1,6	-,663
bei einem Trainer_innenwechsel	125	4,38	,727	,68	87,2	0,8	-,866
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	125	4,28	,809	,66	84,0	3,2	-,927
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	125	4,35	,732	,67	88,0	1,6	-,911
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	125	4,47	,603	,69	94,4	0	-,674

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, IS = Itemschwierigkeit, „+ in %“ = prozentuale Zustimmung, „- in %“ = prozentuale Ablehnung

Tab. 17A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...								
	N	Parameter Normalverteilung[a,b]		Extremste Differenzen			Statistik für Test	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
		M	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	304	4,40	,702	,305	,215	-,305	,305	,000[c]
... werden auch private Probleme eher angesprochen.	304	3,90	,869	,262	,202	-,262	,262	,000[c]
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	304	4,16	,708	,263	,263	-,260	,263	,000[c]
... fühlen sich die Spieler_innen wohler.	304	4,65	,530	,422	,255	-,422	,422	,000[c]
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	304	4,27	,741	,268	,213	-,268	,268	,000[c]
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	304	4,26	,699	,251	,249	-,251	,251	,000[c]
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	304	4,19	,858	,255	,173	-,255	,255	,000[c]
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	304	4,09	,844	,239	,192	-,239	,239	,000[c]
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder ehe...	304	4,12	,728	,272	,260	-,272	,272	,000[c]
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	304	3,73	,950	,235	,163	-,235	,235	,000[c]
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	304	4,14	,780	,249	,222	-,249	,249	,000[c]
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	304	4,15	,913	,256	,175	-,256	,256	,000[c]
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	304	4,32	,664	,266	,265	-,266	,266	,000[c]
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	304	4,31	,720	,272	,225	-,272	,272	,000[c]
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	304	4,00	,907	,255	,176	-,255	,255	,000[c]
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	304	4,50	,608	,347	,242	-,347	,347	,000[c]
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	304	4,16	,809	,236	,192	-,236	,236	,000[c]
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	304	3,91	,803	,246	,211	-,246	,246	,000[c]

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; a: bei der zu testenden Verteilung handelt es sich um eine Normalverteilung; b: wurde aus den vorhandenen Daten berechnet; c: es wurde die Signifikanzkorrektur nach Lilliefors angewandt; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 18A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?								
	N	Parameter Normalverteilung[a,b]		Extremste Differenzen			Extremste Differenzen	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
		M	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	305	3,67	,962	,287	,188	-,287	,287	,000[c]
im Verlauf der Volleyballsaison	305	4,50	,580	,348	,264	-,348	,348	,000[c]
am Ende der Volleyballsaison	304	4,08	,826	,253	,204	-,253	,253	,000[c]
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	305	4,74	,507	,467	,307	-,467	,467	,000[c]
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	305	4,57	,661	,391	,258	-,391	,391	,000[c]
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	305	4,44	,681	,326	,209	-,326	,326	,000[c]
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	305	4,48	,744	,364	,243	-,364	,364	,000[c]
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	305	3,81	,960	,226	,154	-,226	,226	,000[c]
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	305	4,19	,849	,243	,176	-,243	,243	,000[c]
bei einem Trainer_innenwechsel	305	4,33	,806	,298	,203	-,298	,298	,000[c]
Vertrauen-Situation: bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	305	4,27	,861	,288	,197	-,288	,288	,000[c]
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	305	4,36	,693	,295	,225	-,295	,295	,000[c]
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	305	4,45	,647	,322	,237	-,322	,322	,000[c]

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; a: bei der zu testenden Verteilung handelt es sich um eine Normalverteilung; b: wurde aus den vorhandenen Daten berechnet; c: es wurde die Signifikanzkorrektur nach Lilliefors angewandt; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 19A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...								
		Parameter Normalverteilung[a,b]		Extremste Differenzen				
	N	M	SD	Absolut	Positiv	Negativ	Statistik für Test	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	314	4,32	,666	,279	,279	-,256	,279	,000[c]
... werden auch private Probleme eher angesprochen.	314	3,83	,844	,230	,193	-,230	,230	,000[c]
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	314	4,15	,721	,263	,259	-,263	,263	,000[c]
... fühlen sich die Spieler_innen wohler.	314	4,64	,519	,415	,244	-,415	,415	,000[c]
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	314	4,31	,681	,269	,251	-,269	,269	,000[c]
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	314	4,13	,714	,248	,248	-,236	,248	,000[c]
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	314	4,19	,814	,247	,187	-,247	,247	,000[c]
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	314	4,09	,881	,235	,169	-,235	,235	,000[c]
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder ehe...	314	4,04	,804	,260	,218	-,260	,260	,000[c]
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	314	3,77	1,013	,235	,144	-,235	,235	,000[c]
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	314	4,06	,813	,239	,203	-,239	,239	,000[c]
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	313	4,30	,784	,287	,186	-,287	,287	,000[c]
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	314	4,36	,716	,295	,212	-,295	,295	,000[c]
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	314	4,32	,741	,290	,197	-,290	,290	,000[c]
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	313	4,01	,855	,257	,196	-,257	,257	,000[c]
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	313	4,47	,599	,338	,258	-,338	,338	,000[c]
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	314	4,14	,766	,240	,222	-,240	,240	,000[c]
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	314	3,86	,827	,258	,210	-,258	,258	,000[c]

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; a: bei der zu testenden Verteilung handelt es sich um eine Normalverteilung; b: wurde aus den vorhandenen Daten berechnet; c: es wurde die Signifikanzkorrektur nach Lilliefors angewandt; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 20A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?								
		Parameter Normalverteilung[a,b]		Extremste Differenzen				
	N	M	SD	Absolut	Positiv	Negativ	Statistik für Test	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	315	3,56	,944	,246	,170	-,246	,246	,000[c]
im Verlauf der Volleyballsaison	315	4,51	,604	,357	,234	-,357	,357	,000[c]
am Ende der Volleyballsaison	315	4,01	,934	,262	,169	-,262	,262	,000[c]
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	314	4,76	,504	,474	,316	-,474	,474	,000[c]
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	314	4,59	,634	,404	,259	-,404	,404	,000[c]
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	315	4,39	,665	,306	,236	-,306	,306	,000[c]
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	315	4,46	,710	,353	,225	-,353	,353	,000[c]
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	315	3,81	,922	,253	,179	-,253	,253	,000[c]
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	315	4,15	,876	,246	,166	-,246	,246	,000[c]
bei einem Trainer_innenwechsel	314	4,36	,791	,308	,208	-,308	,308	,000[c]
Vertrauen-Situation: bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	315	4,23	,827	,267	,175	-,267	,267	,000[c]
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	315	4,43	,656	,321	,231	-,321	,321	,000[c]
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	315	4,46	,603	,334	,258	-,334	,334	,000[c]

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; a: bei der zu testenden Verteilung handelt es sich um eine Normalverteilung; b: wurde aus den vorhandenen Daten berechnet; c: es wurde die Signifikanzkorrektur nach Lilliefors angewandt; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 21A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...								
	N	Parameter der Normalverteilung[a,b]		Extremste Differenzen			Statistik für Test	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
		M	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	126	4,37	,560	,338	,338	-,276	,338	,000[c]
... werden auch private Probleme eher angesprochen.	126	3,76	,898	,255	,189	-,255	,255	,000[c]
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	126	4,10	,617	,328	,328	-,307	,328	,000[c]
... fühlen sich die Spieler_innen wohler.	126	4,62	,519	,403	,248	-,403	,403	,000[c]
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	126	4,20	,670	,283	,283	-,257	,283	,000[c]
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	126	4,16	,804	,255	,213	-,255	,255	,000[c]
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	126	4,17	,767	,239	,221	-,239	,239	,000[c]
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	126	4,03	,867	,247	,189	-,247	,247	,000[c]
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder ehe...	126	4,02	,780	,278	,238	-,278	,278	,000[c]
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	126	3,67	,962	,228	,163	-,228	,228	,000[c]
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	126	4,05	,788	,238	,215	-,238	,238	,000[c]
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	126	4,25	,829	,268	,184	-,268	,268	,000[c]
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	126	4,30	,623	,297	,297	-,258	,297	,000[c]
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	126	4,24	,709	,248	,243	-,248	,248	,000[c]
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	126	4,07	,771	,233	,219	-,233	,233	,000[c]
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	126	4,39	,645	,305	,251	-,305	,305	,000[c]
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	126	4,06	,827	,247	,205	-,247	,247	,000[c]
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	126	3,89	,751	,289	,251	-,289	,289	,000[c]

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; a: bei der zu testenden Verteilung handelt es sich um eine Normalverteilung; b: wurde aus den vorhandenen Daten berechnet; c: es wurde die Signifikanzkorrektur nach Lilliefors angewandt; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 22A: Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?								
		Parameter der Normalverteilung[a,b]		Extremste Differenzen				
	N	M	SD	Absolut	Positiv	Negativ	Statistik für Test	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	126	3,52	,961	,293	,199	-,293	,293	,000[c]
im Verlauf der Volleyballsaison	126	4,47	,589	,333	,271	-,333	,333	,000[c]
am Ende der Volleyballsaison	126	4,10	,862	,266	,195	-,266	,266	,000[c]
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	126	4,75	,472	,467	,295	-,467	,467	,000[c]
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	126	4,60	,568	,397	,238	-,397	,397	,000[c]
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	126	4,43	,662	,330	,217	-,330	,330	,000[c]
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	126	4,38	,768	,322	,210	-,322	,322	,000[c]
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	126	3,90	,933	,255	,174	-,255	,255	,000[c]
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	125	4,23	,784	,268	,184	-,268	,268	,000[c]
bei einem Trainer_innenwechsel	126	4,37	,735	,319	,197	-,319	,319	,000[c]
Vertrauen-Situation: bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	126	4,28	,806	,283	,185	-,283	,283	,000[c]
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	126	4,36	,732	,302	,195	-,302	,302	,000[c]
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	126	4,47	,602	,335	,258	-,335	,335	,000[c]

Anmerkungen: M = Mittelwert, SD = Standardabweichung; a: bei der zu testenden Verteilung handelt es sich um eine Normalverteilung; b: wurde aus den vorhandenen Daten berechnet; c: es wurde die Signifikanzkorrektur nach Lilliefors angewandt; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 23A: KMO- und Bartlett-Test der Skalen „Auswirkungen – Vertrauen“ und „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Konstrukt	Testverfahren		t1	t2	t3
„Auswirkungen – Vertrauen“	Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin		,908	,921	,864
	Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	1840,580	2098,094	965,606
		df	153	153	153
		Signifikanz nach Bartlett	,000	,000	,000
„situationale Faktoren – Vertrauen“	Maß der Stichprobeneignung nach Kaiser-Meyer-Olkin		,858	,840	,807
	Bartlett-Test auf Sphärizität	Ungefähres Chi-Quadrat	1528,317	1260,008	522,028
		df	78	78	78
		Signifikanz nach Bartlett	,000	,000	,000

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt, df = Freiheitsgrade; Signifikanzniveau bei ,05

MSA $\geq 0,9$	marvelous	(„wunderbar“)
MSA $\geq 0,8$	meritorious	(„verdienstvoll“)
MSA $\geq 0,7$	middling	(„ziemlich gut“)
MSA $\geq 0,6$	mediocre	(„mittelmäßig“)
MSA $\geq 0,5$	miserable	(„kläglich“)
MSA $< 0,5$	unacceptable	(„untragbar“)

Abb. 4A: Interpretation der KMO-Kriteriumswerte
(s. Backhaus et al. 2016, S. 399)

Tab. 24A: Korrelationsmatrix der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...																		
	A_01	**A_02**	**A_03**	**A_04**	**A_05**	**A_06**	**A_07**	**A_08**	**A_09**	**A_10**	**A_11**	**A_12**	**A_13**	**A_14**	**A_15**	**A_16**	**A_17**	**A_18**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren. (A_01)		0,201	0,444	0,336	0,390	0,225	0,387	0,343	0,259	0,311	0,253	0,246	0,405	0,359	0,299	0,391	0,247	0,330
... werden auch private Probleme eher angesprochen. (A_02)	0,201		0,300	0,283	0,103	0,351	0,109	0,066	0,259	0,144	0,074	0,110	0,151	0,107	0,088	0,175	0,158	0,110
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher. (A_03)	0,444	0,300		0,374	0,430	0,201	0,421	0,313	0,403	0,365	0,324	0,151	0,430	0,340	0,385	0,383	0,335	0,485
... fühlen sich die Spieler_innen wohler. (A_04)	0,336	0,283	0,374		0,369	0,367	0,321	0,229	0,316	0,234	0,285	0,169	0,398	0,284	0,264	0,502	0,221	0,266
... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus. (A_05)	0,390	0,103	0,430	0,369		0,208	0,427	0,279	0,373	0,338	0,254	0,223	0,421	0,392	0,333	0,414	0,247	0,442
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen. (A_06)	0,225	0,351	0,201	0,367	0,208		0,314	0,276	0,263	0,223	0,341	0,251	0,287	0,242	0,212	0,365	0,237	0,195
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig. (A_07)	0,387	0,109	0,421	0,321	0,427	0,314		0,470	0,349	0,391	0,375	0,246	0,363	0,310	0,390	0,424	0,275	0,404
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser. (A_08)	0,343	0,066	0,313	0,229	0,279	0,276	0,470		0,295	0,276	0,193	0,129	0,287	0,310	0,358	0,360	0,304	0,323
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert. (A_09)	0,259	0,259	0,403	0,316	0,373	0,263	0,349	0,295		0,472	0,459	0,167	0,378	0,350	0,345	0,369	0,298	0,341
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler. (A_10)	0,311	0,144	0,365	0,234	0,338	0,223	0,391	0,276	0,472		0,531	0,293	0,359	0,300	0,361	0,346	0,240	0,400

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...																		
	A_01	**A_02**	**A_03**	**A_04**	**A_05**	**A_06**	**A_07**	**A_08**	**A_09**	**A_10**	**A_11**	**A_12**	**A_13**	**A_14**	**A_15**	**A_16**	**A_17**	**A_18**
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander. (A_11)	0,253	0,074	0,324	0,285	0,254	0,341	0,375	0,193	0,459	0,531		0,277	0,355	0,382	0,378	0,383	0,258	0,342
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war. (A_12)	0,246	0,110	0,151	0,169	0,223	0,251	0,246	0,129	0,167	0,293	0,277		0,440	0,332	0,279	0,259	0,277	0,235
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus. (A_13)	0,405	0,151	0,430	0,398	0,421	0,287	0,363	0,287	0,378	0,359	0,355	0,440		0,499	0,437	0,515	0,349	0,401
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren. (A_14)	0,359	0,107	0,340	0,284	0,392	0,242	0,310	0,310	0,350	0,300	0,382	0,332	0,499		0,504	0,490	0,301	0,438
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen. (A_15)	0,299	0,088	0,385	0,264	0,333	0,212	0,390	0,358	0,345	0,361	0,378	0,279	0,437	0,504		0,482	0,346	0,436
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer. (A_16)	0,391	0,175	0,383	0,502	0,414	0,365	0,424	0,360	0,369	0,346	0,383	0,259	0,515	0,490	0,482		0,322	0,358
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen. (A_17)	0,247	0,158	0,335	0,221	0,247	0,237	0,275	0,304	0,298	0,240	0,258	0,277	0,349	0,301	0,346	0,322		0,413
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt. (A_18)	0,330	0,110	0,485	0,266	0,442	0,195	0,404	0,323	0,341	0,400	0,342	0,235	0,401	0,438	0,436	0,358	0,413	

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; Abkürzungen in Klammern (bspw. A_01) gibt die Skala (A = Auswirkungen - Vertrauen) sowie die Reihenfolge (01 = 1. Item im Fragebogen) des Items an

Tab. 25A: Korrelationsmatrix der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?													
	SIT_01	**SIT_02**	**SIT_03**	**SIT_04**	**SIT_05**	**SIT_06**	**SIT_07**	**SIT_08**	**SIT_09**	**SIT_10**	**SIT_11**	**SIT_12**	**SIT_13**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison (SIT_01)		0,408	0,304	0,145	0,289	0,274	0,252	0,495	0,392	0,264	0,202	0,312	0,329
im Verlauf der Volleyballsaison (SIT_02)	0,408		0,422	0,484	0,481	0,510	0,409	0,401	0,285	0,328	0,310	0,310	0,519
am Ende der Volleyballsaison (SIT_03)	0,304	0,422		0,311	0,336	0,433	0,273	0,293	0,227	0,142	0,312	0,282	0,326
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg (SIT_04)	0,145	0,484	0,311		0,682	0,516	0,467	0,167	0,128	0,161	0,246	0,288	0,397
Vertrauen-Situation: im Kampf um einen möglichen Aufstieg (SIT_05)	0,289	0,481	0,336	0,682		0,581	0,536	0,398	0,263	0,271	0,264	0,321	0,410
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner (SIT_06)	0,274	0,510	0,433	0,516	0,581		0,424	0,484	0,236	0,259	0,338	0,251	0,381
im Spiel gegen einen leistungs-stärkeren Gegner (SIT_07)	0,252	0,409	0,273	0,467	0,536	0,424		0,279	0,292	0,263	0,246	0,257	0,310
im Spiel gegen einen leistungs-schwächeren Gegner (SIT_08)	0,495	0,401	0,293	0,167	0,398	0,484	0,279		0,359	0,316	0,283	0,294	0,331
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen (SIT_09)	0,392	0,285	0,227	0,128	0,263	0,236	0,292	0,359		0,640	0,358	0,331	0,294
bei einem Trainer_innenwechsel (SIT_10)	0,264	0,328	0,142	0,161	0,271	0,259	0,263	0,316	0,640		0,413	0,316	0,402
bei einem Spieler_innenwech-sel während des Wettkampfes (SIT_11)	0,202	0,310	0,312	0,246	0,264	0,338	0,246	0,283	0,358	0,413		0,452	0,394
zwischen einzelnen Mann-schaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab (SIT_12)	0,312	0,310	0,282	0,288	0,321	0,251	0,257	0,294	0,331	0,316	0,452		0,530
zwischen den einzelnen Mann-schaftsmitgliedern untereinander (SIT_13)	0,329	0,519	0,326	0,397	0,410	0,381	0,310	0,331	0,294	0,402	0,394	0,530	

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; Abkürzungen in Klammern (bspw. SIT_01) gibt die Skala (SIT = situationale Faktoren - Vertrauen) sowie die Reihenfolge (01 = 1. Item im Frage-bogen) des Items an

Tab. 26A: Korrelationsmatrix der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...																		
	A_01	**A_02**	**A_03**	**A_04**	**A_05**	**A_06**	**A_07**	**A_08**	**A_09**	**A_10**	**A_11**	**A_12**	**A_13**	**A_14**	**A_15**	**A_16**	**A_17**	**A_18**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren. (A_01)		0,262	0,421	0,284	0,425	0,360	0,345	0,374	0,341	0,323	0,407	0,265	0,379	0,350	0,345	0,359	0,341	0,348
... werden auch private Probleme eher angesprochen. (A_02)	0,262		0,334	0,288	0,235	0,475	0,209	0,197	0,214	0,227	0,269	0,213	0,224	0,253	0,224	0,213	0,196	0,143
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher. (A_03)	0,421	0,334		0,409	0,391	0,311	0,428	0,447	0,412	0,336	0,314	0,166	0,322	0,413	0,364	0,368	0,279	0,441
... fühlen sich die Spieler_innen wohler. (A_04)	0,284	0,288	0,409		0,425	0,317	0,301	0,318	0,302	0,162	0,318	0,286	0,344	0,260	0,244	0,443	0,284	0,239
... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus. (A_05)	0,425	0,235	0,391	0,425		0,383	0,395	0,352	0,341	0,330	0,371	0,346	0,495	0,416	0,365	0,354	0,363	0,336
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen. (A_06)	0,360	0,475	0,311	0,317	0,383		0,287	0,298	0,365	0,320	0,450	0,210	0,347	0,321	0,334	0,411	0,267	0,271
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig. (A_07)	0,345	0,209	0,428	0,301	0,395	0,287		0,479	0,405	0,348	0,322	0,105	0,311	0,384	0,376	0,308	0,283	0,476
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser. (A_08)	0,374	0,197	0,447	0,318	0,352	0,298	0,479		0,430	0,380	0,351	0,108	0,346	0,387	0,319	0,329	0,317	0,383
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert. (A_09)	0,341	0,214	0,412	0,302	0,341	0,365	0,405	0,430		0,510	0,463	0,227	0,334	0,448	0,452	0,405	0,310	0,506
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler. (A_10)	0,323	0,227	0,336	0,162	0,330	0,320	0,348	0,380	0,510		0,523	0,282	0,403	0,424	0,434	0,399	0,308	0,409

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...																		
	A_01	**A_02**	**A_03**	**A_04**	**A_05**	**A_06**	**A_07**	**A_08**	**A_09**	**A_10**	**A_11**	**A_12**	**A_13**	**A_14**	**A_15**	**A_16**	**A_17**	**A_18**
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander. (A_11)	0,407	0,269	0,314	0,318	0,371	0,450	0,322	0,351	0,463	0,523		0,385	0,389	0,426	0,396	0,512	0,317	0,353
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war. (A_12)	0,265	0,213	0,166	0,286	0,346	0,210	0,105	0,108	0,227	0,282	0,385		0,459	0,361	0,333	0,330	0,243	0,227
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus. (A_13)	0,379	0,224	0,322	0,344	0,495	0,347	0,311	0,346	0,334	0,403	0,389	0,459		0,495	0,502	0,463	0,334	0,345
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren. (A_14)	0,350	0,253	0,413	0,260	0,416	0,321	0,384	0,387	0,448	0,424	0,426	0,361	0,495		0,554	0,424	0,322	0,488
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen. (A_15)	0,345	0,224	0,364	0,244	0,365	0,334	0,376	0,319	0,452	0,434	0,396	0,333	0,502	0,554		0,550	0,278	0,451
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer. (A_16)	0,359	0,213	0,368	0,443	0,354	0,411	0,308	0,329	0,405	0,399	0,512	0,330	0,463	0,424	0,550		0,381	0,389
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen. (A_17)	0,341	0,196	0,279	0,284	0,363	0,267	0,283	0,317	0,310	0,308	0,317	0,243	0,334	0,322	0,278	0,381		0,412
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt. (A_18)	0,348	0,143	0,441	0,239	0,336	0,271	0,476	0,383	0,506	0,409	0,353	0,227	0,345	0,488	0,451	0,389	0,412	

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; Abkürzungen in Klammern (bspw. A_01) gibt die Skala (A = Auswirkungen - Vertrauen) sowie die Reihenfolge (01 = 1. Item im Fragebogen) des Items an

Tab. 27A: Korrelationsmatrix der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?													
	SIT_01	**SIT_02**	**SIT_03**	**SIT_04**	**SIT_05**	**SIT_06**	**SIT_07**	**SIT_08**	**SIT_09**	**SIT_10**	**SIT_11**	**SIT_12**	**SIT_13**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison (SIT_01)		0,379	0,231	0,101	0,194	0,365	0,350	0,444	0,391	0,286	0,230	0,250	0,222
im Verlauf der Volleyballsaison (SIT_02)	0,379		0,288	0,366	0,351	0,499	0,436	0,352	0,213	0,184	0,243	0,298	0,268
am Ende der Volleyballsaison (SIT_03)	0,231	0,288		0,288	0,166	0,268	0,221	0,295	0,232	0,139	0,258	0,121	0,210
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg (SIT_04)	0,101	0,366	0,288		0,507	0,378	0,286	0,205	0,171	0,257	0,222	0,201	0,316
Vertrauen-Situation: im Kampf um einen möglichen Aufstieg (SIT_05)	0,194	0,351	0,166	0,507		0,322	0,316	0,383	0,130	0,172	0,181	0,266	0,263
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner (SIT_06)	0,365	0,499	0,268	0,378	0,322		0,616	0,497	0,307	0,340	0,305	0,317	0,335
im Spiel gegen einen leistungs-stärkeren Gegner (SIT_07)	0,350	0,436	0,221	0,286	0,316	0,616		0,398	0,225	0,240	0,302	0,315	0,239
im Spiel gegen einen leistungs-schwächeren Gegner (SIT_08)	0,444	0,352	0,295	0,205	0,383	0,497	0,398		0,433	0,330	0,341	0,280	0,365
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen (SIT_09)	0,391	0,213	0,232	0,171	0,130	0,307	0,225	0,433		0,612	0,287	0,237	0,349
bei einem Trainer_innenwechsel (SIT_10)	0,286	0,184	0,139	0,257	0,172	0,340	0,240	0,330	0,612		0,293	0,327	0,356
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes (SIT_11)	0,230	0,243	0,258	0,222	0,181	0,305	0,302	0,341	0,287	0,293		0,390	0,426
zwischen einzelnen Mann-schaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab (SIT_12)	0,250	0,298	0,121	0,201	0,266	0,317	0,315	0,280	0,237	0,327	0,390		0,452
zwischen den einzelnen Mann-schaftsmitgliedern untereinander (SIT_13)	0,222	0,268	0,210	0,316	0,263	0,335	0,239	0,365	0,349	0,356	0,426	0,452	

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; Abkürzungen in Klammern (bspw. SIT_01) gibt die Skala (SIT = situationale Faktoren - Vertrauen) sowie die Reihenfolge (01 = 1. Item im Frage-bogen) des Items an

Tab. 28A: Korrelationsmatrix der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...																		
	A_01	**A_02**	**A_03**	**A_04**	**A_05**	**A_06**	**A_07**	**A_08**	**A_09**	**A_10**	**A_11**	**A_12**	**A_13**	**A_14**	**A_15**	**A_16**	**A_17**	**A_18**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren. (A_01)		0,224	0,278	0,507	0,445	0,421	0,358	0,199	0,335	0,111	0,318	0,315	0,437	0,383	0,324	0,466	0,201	0,322
... werden auch private Probleme eher angesprochen. (A_02)	0,224		0,283	0,254	0,067	0,552	0,102	0,257	0,280	0,184	0,104	0,265	0,231	0,090	0,133	0,177	0,203	0,142
... ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher. (A_03)	0,278	0,283		0,413	0,553	0,388	0,415	0,361	0,249	0,199	0,310	0,228	0,416	0,290	0,272	0,377	0,161	0,325
... fühlen sich die Spieler_innen wohler. (A_04)	0,507	0,254	0,413		0,403	0,415	0,473	0,316	0,293	0,348	0,424	0,356	0,505	0,443	0,380	0,564	0,226	0,272
... wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus. (A_05)	0,445	0,067	0,553	0,403		0,372	0,458	0,378	0,316	0,274	0,396	0,225	0,584	0,337	0,344	0,394	0,282	0,410
... werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen. (A_06)	0,421	0,552	0,388	0,415	0,372		0,353	0,376	0,417	0,359	0,321	0,443	0,398	0,255	0,395	0,466	0,338	0,294
... motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig. (A_07)	0,358	0,102	0,415	0,473	0,458	0,353		0,457	0,396	0,331	0,317	0,158	0,399	0,449	0,439	0,469	0,337	0,454
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser. (A_08)	0,199	0,257	0,361	0,316	0,378	0,376	0,457		0,399	0,277	0,205	0,199	0,276	0,367	0,278	0,274	0,404	0,274
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert. (A_09)	0,335	0,280	0,249	0,293	0,316	0,417	0,396	0,399		0,525	0,520	0,266	0,419	0,326	0,373	0,418	0,456	0,470
... kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler. (A_10)	0,111	0,184	0,199	0,348	0,274	0,359	0,331	0,277	0,525		0,478	0,366	0,269	0,194	0,353	0,318	0,409	0,372

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann ...																		
	A_01	**A_02**	**A_03**	**A_04**	**A_05**	**A_06**	**A_07**	**A_08**	**A_09**	**A_10**	**A_11**	**A_12**	**A_13**	**A_14**	**A_15**	**A_16**	**A_17**	**A_18**
... herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander. (A_11)	0,318	0,104	0,310	0,424	0,396	0,321	0,317	0,205	0,520	0,478		0,239	0,428	0,354	0,346	0,452	0,406	0,487
... bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war. (A_12)	0,315	0,265	0,228	0,356	0,225	0,443	0,158	0,199	0,266	0,366	0,239		0,330	0,141	0,195	0,247	0,293	0,121
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus. (A_13)	0,437	0,231	0,416	0,505	0,584	0,398	0,399	0,276	0,419	0,269	0,428	0,330		0,578	0,520	0,581	0,286	0,447
... sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren. (A_14)	0,383	0,090	0,290	0,443	0,337	0,255	0,449	0,367	0,326	0,194	0,354	0,141	0,578		0,481	0,513	0,232	0,440
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen. (A_15)	0,324	0,133	0,272	0,380	0,344	0,395	0,439	0,278	0,373	0,353	0,346	0,195	0,520	0,481		0,651	0,249	0,393
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer. (A_16)	0,466	0,177	0,377	0,564	0,394	0,466	0,469	0,274	0,418	0,318	0,452	0,247	0,581	0,513	0,651		0,294	0,434
... sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen. (A_17)	0,201	0,203	0,161	0,226	0,282	0,338	0,337	0,404	0,456	0,409	0,406	0,293	0,286	0,232	0,249	0,294		0,493
... werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt. (A_18)	0,322	0,142	0,325	0,272	0,410	0,294	0,454	0,274	0,470	0,372	0,487	0,121	0,447	0,440	0,393	0,434	0,493	

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; Abkürzungen in Klammern (bspw. A_01) gibt die Skala (A = Auswirkungen - Vertrauen) sowie die Reihenfolge (01 = 1. Item im Fragebogen) des Items an

Tab. 29A: Korrelationsmatrix der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?													
	SIT_01	**SIT_02**	**SIT_03**	**SIT_04**	**SIT_05**	**SIT_06**	**SIT_07**	**SIT_08**	**SIT_09**	**SIT_10**	**SIT_11**	**SIT_12**	**SIT_13**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison (SIT_01)		0,490	0,279	0,149	0,187	0,355	0,373	0,435	0,401	0,338	0,315	0,222	0,311
im Verlauf der Volleyballsaison (SIT_02)	0,490		0,258	0,392	0,371	0,441	0,481	0,473	0,348	0,305	0,243	0,320	0,408
am Ende der Volleyballsaison (SIT_03)	0,279	0,258		0,159	0,276	0,250	0,261	0,172	0,013	0,248	0,238	0,175	0,252
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg (SIT_04)	0,149	0,392	0,159		0,649	0,316	0,202	0,162	0,095	0,086	0,160	0,110	0,239
Vertrauen-Situation: im Kampf um einen möglichen Aufstieg (SIT_05)	0,187	0,371	0,276	0,649		0,309	0,270	0,264	0,218	0,176	0,226	0,105	0,316
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner (SIT_06)	0,355	0,441	0,250	0,316	0,309		0,411	0,295	0,218	0,136	0,418	0,330	0,390
im Spiel gegen einen leistungs-stärkeren Gegner (SIT_07)	0,373	0,481	0,261	0,202	0,270	0,411		0,345	0,221	0,220	0,265	0,313	0,347
im Spiel gegen einen leistungs-schwächeren Gegner (SIT_08)	0,435	0,473	0,172	0,162	0,264	0,295	0,345		0,388	0,143	0,225	0,198	0,287
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen (SIT_09)	0,401	0,348	0,013	0,095	0,218	0,218	0,221	0,388		0,563	0,418	0,417	0,340
bei einem Trainer_innenwechsel (SIT_10)	0,338	0,305	0,248	0,086	0,176	0,136	0,220	0,143	0,563		0,391	0,409	0,280
bei einem Spieler_innenwech-sel während des Wettkampfes (SIT_11)	0,315	0,243	0,238	0,160	0,226	0,418	0,265	0,225	0,418	0,391		0,376	0,486
zwischen einzelnen Mann-schaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab (SIT_12)	0,222	0,320	0,175	0,110	0,105	0,330	0,313	0,198	0,417	0,409	0,376		0,514
zwischen den einzelnen Mann-schaftsmitgliedern untereinander (SIT_13)	0,311	0,408	0,252	0,239	0,316	0,390	0,347	0,287	0,340	0,280	0,486	0,514	

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt; Abkürzungen in Klammern (bspw. SIT_01) gibt die Skala (SIT = situationale Faktoren - Vertrauen) sowie die Reihenfolge (01 = 1. Item im Frage-bogen) des Items an

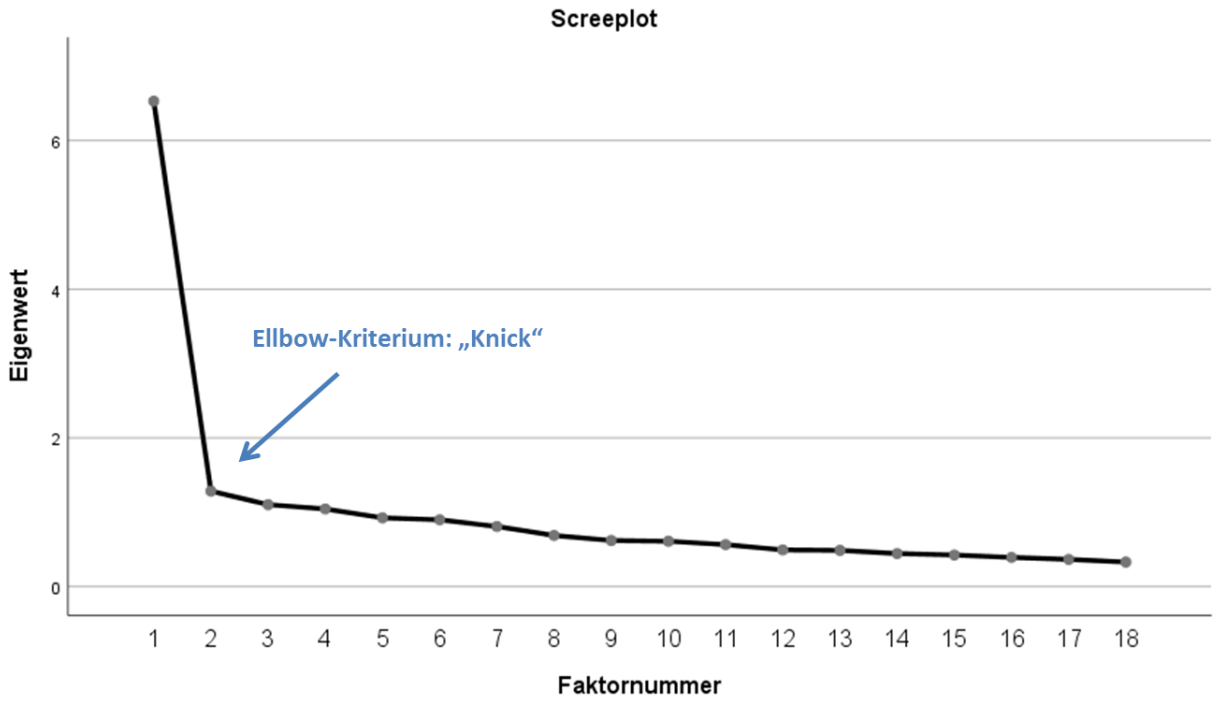

Abb. 5A: Scree-Plot „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1

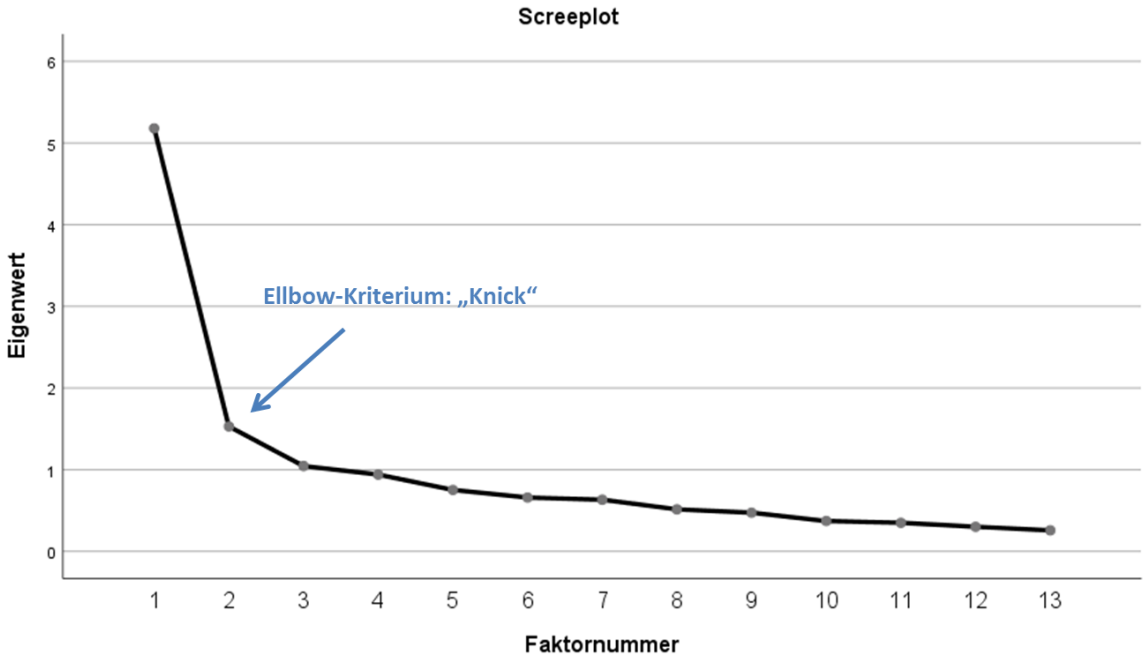

Abb. 6A: Scree-Plot „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1

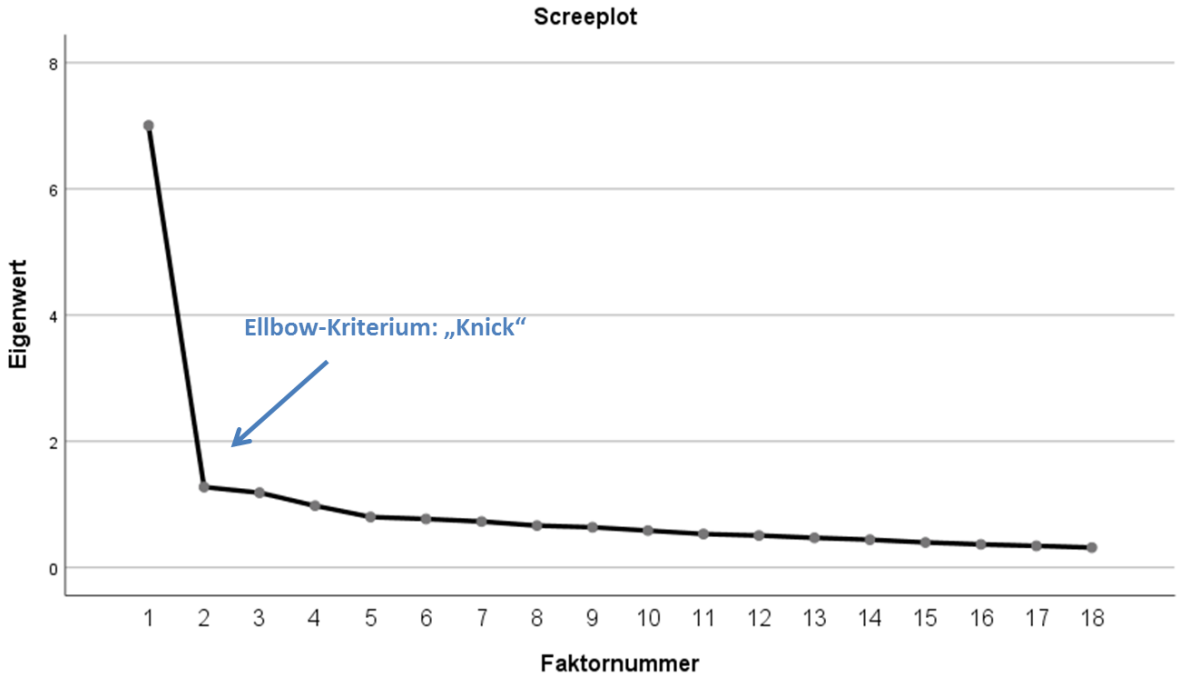

Abb. 7A: Scree-Plot „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2

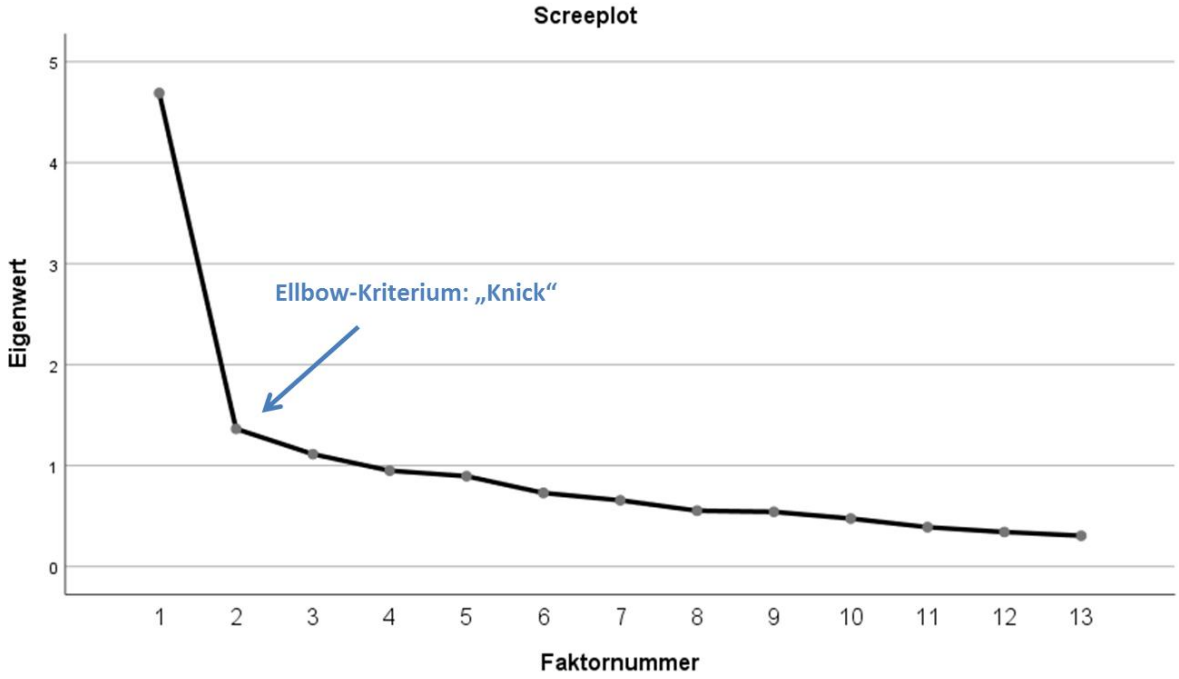

Abb. 8A: Scree-Plot „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2

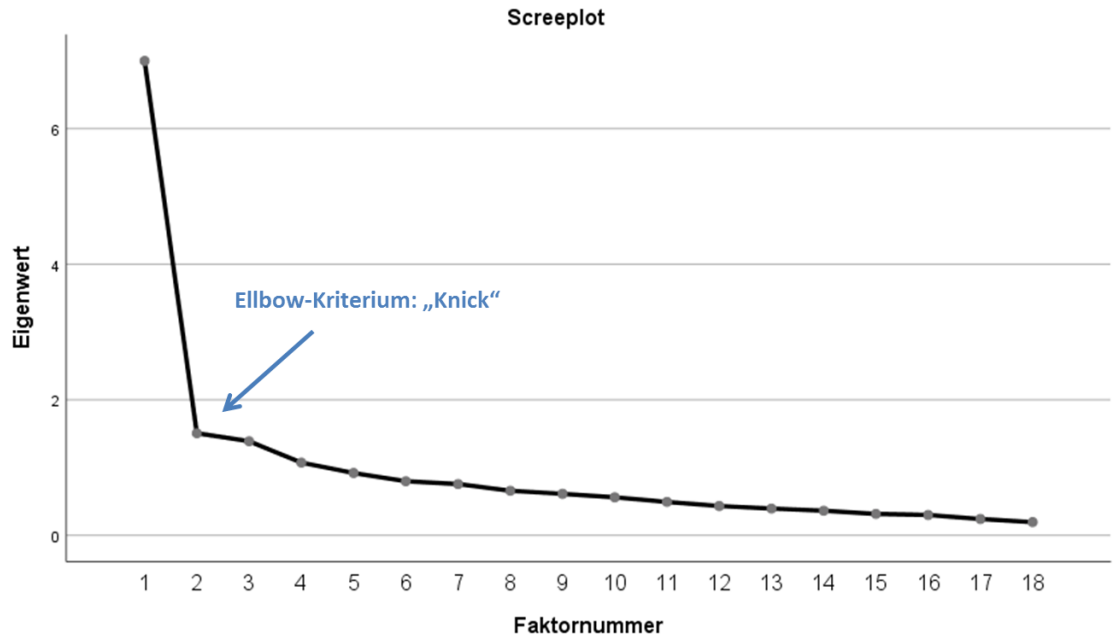

Abb. 9A: Scree-Plot „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3

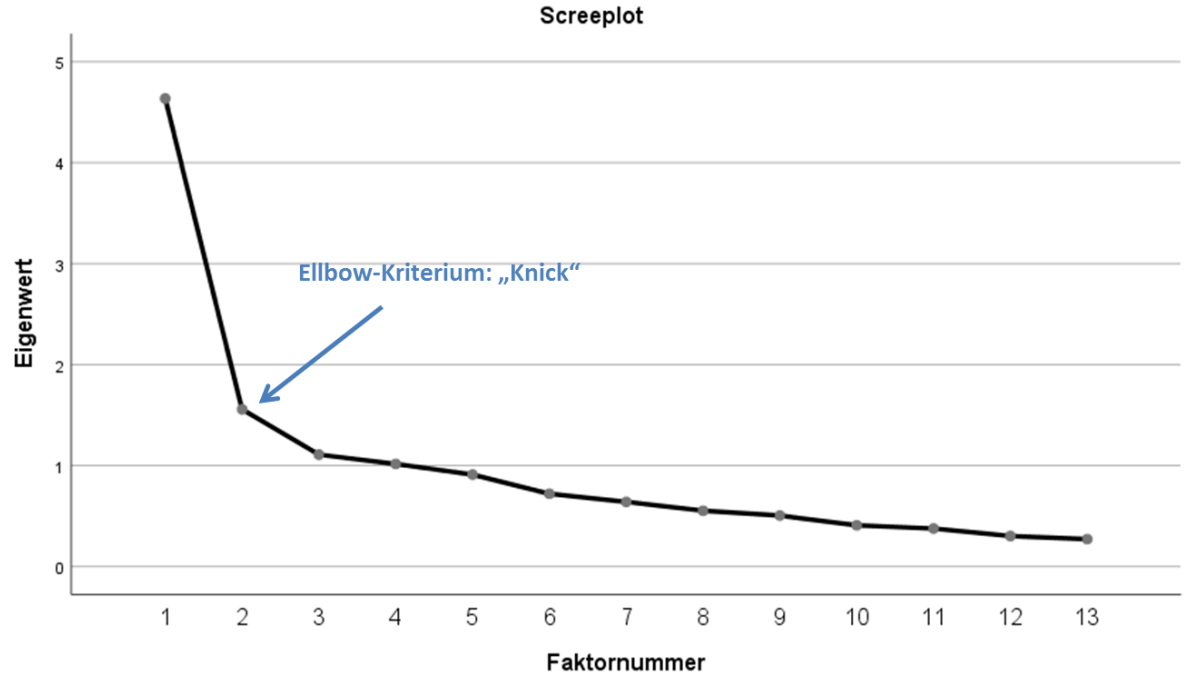

Abb. 10A: Scree-Plot „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3

Tab. 30A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t1

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	6,530	36,279	36,279	5,981	33,225	33,225
2	1,284	7,131	43,410	0,681	3,781	37,006
3	1,101	6,118	49,528	0,580	3,223	40,229
4	1,044	5,798	55,326	0,494	2,744	42,973
5	0,924	5,134	60,460			
6	0,898	4,990	65,450			
7	0,807	4,485	69,934			
8	0,687	3,818	73,752			
9	0,620	3,442	77,194			
10	0,609	3,384	80,578			
11	0,564	3,132	83,711			
12	0,492	2,734	86,445			
13	0,486	2,702	89,147			
14	0,444	2,464	91,611			
15	0,424	2,357	93,968			
16	0,392	2,179	96,147			
17	0,365	2,025	98,172			
18	0,329	1,828	100,000			

Anmerkungen: % der Varianz: prozentuale Varianzaufklärung; Kumulierte %: kumulierte prozentuale Varianzaufklärung; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; es werden nur die quadrierten Faktorladungen für Extraktion angegeben, deren Eigenwert ≥ 1 ist

Tab. 31A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t1

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5,180	39,844	39,844	4,680	36,004	36,004
2	1,529	11,765	51,609	1,114	8,571	44,574
3	1,045	8,040	59,648	0,543	4,180	48,754
4	0,940	7,228	66,876			
5	0,752	5,782	72,658			
6	0,658	5,063	77,722			
7	0,632	4,863	82,584			
8	0,514	3,953	86,537			
9	0,473	3,636	90,173			
10	0,371	2,855	93,027			
11	0,349	2,686	95,714			
12	0,301	2,312	98,026			
13	0,257	1,974	100,000			

Anmerkungen: % der Varianz: prozentuale Varianzaufklärung; Kumulierte %: kumulierte prozentuale Varianzaufklärung; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; es werden nur die quadrierten Faktorladungen für Extraktion angegeben, deren Eigenwert ≥ 1 ist

Tab. 32A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t2

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	7,006	38,922	38,922	6,449	35,830	35,830
2	1,275	7,085	46,007	0,725	4,027	39,857
3	1,185	6,585	52,591	0,595	3,305	43,162
4	0,979	5,437	58,028			
5	0,801	4,448	62,476			
6	0,770	4,277	66,752			
7	0,728	4,046	70,798			
8	0,664	3,688	74,486			
9	0,638	3,543	78,029			
10	0,585	3,248	81,277			
11	0,531	2,950	84,227			
12	0,506	2,813	87,040			
13	0,470	2,611	89,651			
14	0,441	2,448	92,099			
15	0,397	2,207	94,306			
16	0,366	2,034	96,340			
17	0,342	1,902	98,242			
18	0,317	1,758	100,000			

Anmerkungen: % der Varianz: prozentuale Varianzaufklärung; Kumulierte %: kumulierte prozentuale Varianzaufklärung; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; es werden nur die quadrierten Faktorladungen für Extraktion angegeben, deren Eigenwert ≥ 1 ist

Tab. 33A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t2

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	4,689	36,072	36,072	4,137	31,820	31,820
2	1,364	10,489	46,561	0,857	6,595	38,415
3	1,112	8,557	55,118	0,545	4,193	42,609
4	0,949	7,300	62,418			
5	0,895	6,885	69,303			
6	0,729	5,606	74,908			
7	0,656	5,045	79,953			
8	0,553	4,254	84,208			
9	0,541	4,165	88,373			
10	0,475	3,655	92,028			
11	0,390	2,996	95,024			
12	0,342	2,629	97,654			
13	0,305	2,346	100,000			

Anmerkungen: % der Varianz: prozentuale Varianzaufklärung; Kumulierte %: kumulierte prozentuale Varianzaufklärung; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; es werden nur die quadrierten Faktorladungen für Extraktion angegeben, deren Eigenwert ≥ 1 ist

Tab. 34A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu t3

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	7,000	38,888	38,888	6,519	36,214	36,214
2	1,505	8,363	47,252	1,001	5,564	41,778
3	1,388	7,711	54,963	0,880	4,890	46,668
4	1,072	5,957	60,920	0,559	3,105	49,773
5	0,920	5,108	66,028			
6	0,798	4,434	70,462			
7	0,756	4,201	74,663			
8	0,658	3,654	78,317			
9	0,612	3,398	81,714			
10	0,560	3,111	84,825			
11	0,492	2,733	87,558			
12	0,432	2,400	89,958			
13	0,395	2,193	92,151			
14	0,363	2,015	94,166			
15	0,315	1,753	95,919			
16	0,300	1,667	97,586			
17	0,240	1,335	98,920			
18	0,194	1,080	100,000			

Anmerkungen: % der Varianz: prozentuale Varianzaufklärung; Kumulierte %: kumulierte prozentuale Varianzaufklärung; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; es werden nur die quadrierten Faktorladungen für Extraktion angegeben, deren Eigenwert ≥ 1 ist

Tab. 35A: erklärte Gesamtvarianz der Faktoreigenwerte der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu t3

Faktor	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	4,635	35,653	35,653	4,161	32,009	32,009
2	1,557	11,976	47,629	1,206	9,277	41,285
3	1,108	8,525	56,154	0,662	5,095	46,381
4	1,016	7,812	63,966	0,578	4,445	50,826
5	0,910	7,001	70,967			
6	0,720	5,542	76,509			
7	0,640	4,926	81,435			
8	0,553	4,251	85,687			
9	0,504	3,880	89,567			
10	0,408	3,137	92,704			
11	0,376	2,892	95,596			
12	0,302	2,322	97,918			
13	0,271	2,082	100,000			

Anmerkungen: % der Varianz: prozentuale Varianzaufklärung; Kumulierte %: kumulierte prozentuale Varianzaufklärung; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse; es werden nur die quadrierten Faktorladungen für Extraktion angegeben, deren Eigenwert ≥ 1 ist

Tab. 36A: Kommunalitätswerte für sämtliche Items der Skala „Auswirkungen – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wenn Vertrauen innerhalb der Mannschaft vorhanden ist, dann …	**t1**		**t2**		**t3**	
	Anf.	**Ext.**	**Anf.**	**Ext.**	**Anf.**	**Ext.**
… kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	,339	,358	,347	,359	,468	,394
… werden auch private Probleme eher angesprochen.	,259	,332	,301	,290	,423	,419
… ist eine positive individuelle Leistungsentwicklung wahrscheinlicher.	,456	,559	,426	,474	,448	,489
… fühlen sich die Spieler_innen wohler.	,366	,414	,378	,375	,548	,502
… wirkt sich das positiv auf das Vertrauen in das sportliche Leistungsvermögen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	,386	,400	,427	,420	,586	,577
… werden Probleme innerhalb der Mannschaft eher angesprochen.	,330	,424	,408	,404	,560	,697
… motivieren sich die Mannschaftsmitglieder im Wettkampf stärker gegenseitig.	,424	,408	,395	,463	,482	,477
… funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	,335	,276	,388	,443	,427	,369
… werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	,399	,436	,453	,475	,522	,559
… kommt es seltener zu Schuldzuweisungen nach einem Fehler.	,422	,526	,435	,425	,482	,477
… herrscht eine größere Gelassenheit im Umgang miteinander.	,444	,602	,478	,449	,481	,457
… bekommen Angreifer_innen weiterhin Pässe von den Zuspieler_innen, auch wenn der letzte Angriff nicht erfolgreich war.	,282	,276	,334	,425	,349	,304
… wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	,481	,534	,470	,500	,625	,588
… sind gemeinsame sportliche Ziele leichter zu realisieren.	,440	,494	,473	,502	,501	,480
… kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	,413	,451	,496	,511	,509	,489
… ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	,494	,527	,503	,469	,616	,701
… sind Spieler_innen eher bereit, Anweisungen / Tipps umzusetzen.	,276	,249	,289	,264	,422	,472
… werden die sportlichen Leistungen der einzelnen Mannschaftsmitglieder stärker wertgeschätzt.	,429	,471	,459	,520	,497	,509

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt, Anf. = Anfänglich, Ext. = Extraktion; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse

Tab. 37A: Kommunalitätswerte für sämtliche Items der Skala „situationale Faktoren – Vertrauen“ zu allen drei Zeitpunkten

Wann ist Vertrauen Ihrer Meinung nach besonders wichtig?	**t1**		**t2**		**t3**	
	Anf.	**Ext.**	**Anf.**	**Ext.**	**Anf.**	**Ext.**
während der Vorbereitungsphase auf die Volleyballsaison	,366	,432	,323	,401	,395	,474
im Verlauf der Volleyballsaison	,487	,504	,374	,444	,506	,596
am Ende der Volleyballsaison	,295	,284	,193	,161	,253	,191
im Kampf gegen einen möglichen Abstieg	,569	,768	,400	,485	,476	,607
im Kampf um einen möglichen Aufstieg	,603	,633	,373	,385	,509	,715
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	,515	,544	,528	,588	,385	,415
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	,352	,357	,435	,488	,331	,397
im Spiel gegen einen leistungsschwächeren Gegner	,437	,558	,455	,465	,358	,410
wenn neue Spieler_innen zur Mannschaft stoßen	,492	,529	,473	,602	,522	,989
bei einem Trainer_innenwechsel	,497	,596	,443	,489	,453	,393
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	,341	,350	,293	,294	,402	,440
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	,388	,341	,321	,295	,407	,466
zwischen den einzelnen Mannschaftsmitgliedern untereinander	,468	,441	,363	,443	,439	,513

Anmerkungen: t = Erhebungszeitpunkt, Anf. = Anfänglich, Ext. = Extraktion; Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse

Tabelle 2: Zusammenhang zwischen Stichprobengröße, Kommunalität und Durchführbarkeit einer Faktorenanalyse

Stichprobengröße	Kommunalität	Beurteilung
$n < 60$	$h^2 < .60$	keine Faktorenanalyse durchführbar
$n = 60$	$h^2 > .60$	gerade ausreichend
$n = 100$	$h^2 > .50$	ausreichend
$n = 200$	$h^2 > .50$	fair
$n = 300$	$h^2 > .50$	gut
$n = 500$	$h^2 > .50$	sehr gut
$n = 1000$	$h^2 > .50$	exzellent

Abb. 11A: Bewertung der Dateneignung gemäß Kommunalitäten
(s. Klopp 2010, S. 4)

Tab. 38A: Reliabilitätsanalyse der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ t1

Skala „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion)	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	21,03	7,095	,471	,744
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	21,35	6,629	,462	,749
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	21,31	7,046	,459	,747
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	21,12	6,901	,575	,720
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	21,43	6,087	,545	,727
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	20,93	7,002	,614	,715

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Kategorie „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ enthält den Trennschärfekoeffizient; die Kategorie „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die veränderte Güte bei Itemausschluss an

Tab. 39A: Reliabilitätsanalyse der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ t2

Skala „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion)	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	20,97	7,851	,494	,769
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	21,21	7,055	,494	,774
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	21,26	7,124	,552	,756
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	20,93	7,452	,561	,754
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	21,29	6,740	,601	,743
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	20,82	7,822	,592	,753

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Kategorie „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ enthält den Trennschärfekoeffizient; die Kategorie „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die veränderte Güte bei Itemausschluss an

Tab. 40A: Reliabilitätsanalyse der Skala „Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ t3

Skala „Auswirkungen kontextspezifischen Vertrauens in der Mitglied-Mannschaft-Interaktion“ (Auswirkungen Mitglied-Mannschaft-Interaktion)	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
... kann sich jedes Mannschaftsmitglied besser auf seine spezifischen Aufgaben im Wettkampf konzentrieren.	20,84	7,119	,470	,770
... funktioniert die Koordination der Mannschaft durch den Trainer / die Trainerin besser.	21,16	6,442	,389	,799
... werden individuelle persönliche Stärken und Schwächen einzelner Mannschaftsmitglieder eher akzeptiert.	21,19	6,124	,544	,753
... wirkt sich das positiv auf das persönliche Selbstvertrauen der einzelnen Mannschaftsmitglieder aus.	20,90	6,475	,622	,737
... kann die Mannschaft schlechte Leistung Einzelner im Wettkampf eher auffangen.	21,13	6,016	,594	,739
... ist die mannschaftliche Geschlossenheit insgesamt größer.	20,82	6,248	,674	,723

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Kategorie „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ enthält den Trennschärfekoeffizient; die Kategorie „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die veränderte Güte bei Itemausschluss an

Tab. 41A: Reliabilitätsanalyse der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ t1

Skala „relevante situationale kontextspezifische Vertrauensfaktoren“	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
im Verlauf der Volleyballsaison	17,54	4,426	,540	,659
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	17,61	4,147	,529	,654
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	17,57	4,161	,450	,685
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	17,78	3,775	,467	,686
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	17,69	4,306	,450	,684

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Kategorie „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ enthält den Trennschärfekoeffizient; die Kategorie „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die veränderte Güte bei Itemausschluss an

Tab. 42A: Reliabilitätsanalyse der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ t2

Skala „relevante situationale kontext-spezifische Vertrauensfaktoren“	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
im Verlauf der Volleyballsaison	17,50	4,308	,498	,695
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	17,63	3,890	,606	,653
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	17,56	3,821	,576	,662
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	17,79	3,890	,413	,736
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	17,59	4,287	,444	,712

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Kategorie „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ enthält den Trennschärfekoeffizient; die Kategorie „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die veränderte Güte bei Itemausschluss an

Tab. 43A: Reliabilitätsanalyse der Skala „relevante situationale Vertrauensfaktoren“ t3

Skala „relevante situationale kontext-spezifische Vertrauensfaktoren“	**Skalen-M, wenn Item weggelassen**	**Skalenvarianz, wenn Item weggelassen**	**Korrigierte Item-Skala-Korrelation**	**Crobachs α, wenn Item weggelassen**
im Verlauf der Volleyballsaison	17,45	4,556	,516	,682
im Spiel gegen einen vergleichbar leistungsstarken Gegner	17,49	4,220	,566	,659
im Spiel gegen einen leistungsstärkeren Gegner	17,54	4,057	,500	,683
bei einem Spieler_innenwechsel während des Wettkampfes	17,64	4,087	,447	,707
zwischen einzelnen Mannschaftsmitgliedern und Trainer_in / Trainerstab	17,57	4,263	,464	,696

Anmerkungen: M = Mittelwert; die Kategorie „Korrigierte Item-Skala-Korrelation“ enthält den Trennschärfekoeffizient; die Kategorie „Cronbachs α wenn Item weggelassen“ gibt die veränderte Güte bei Itemausschluss an

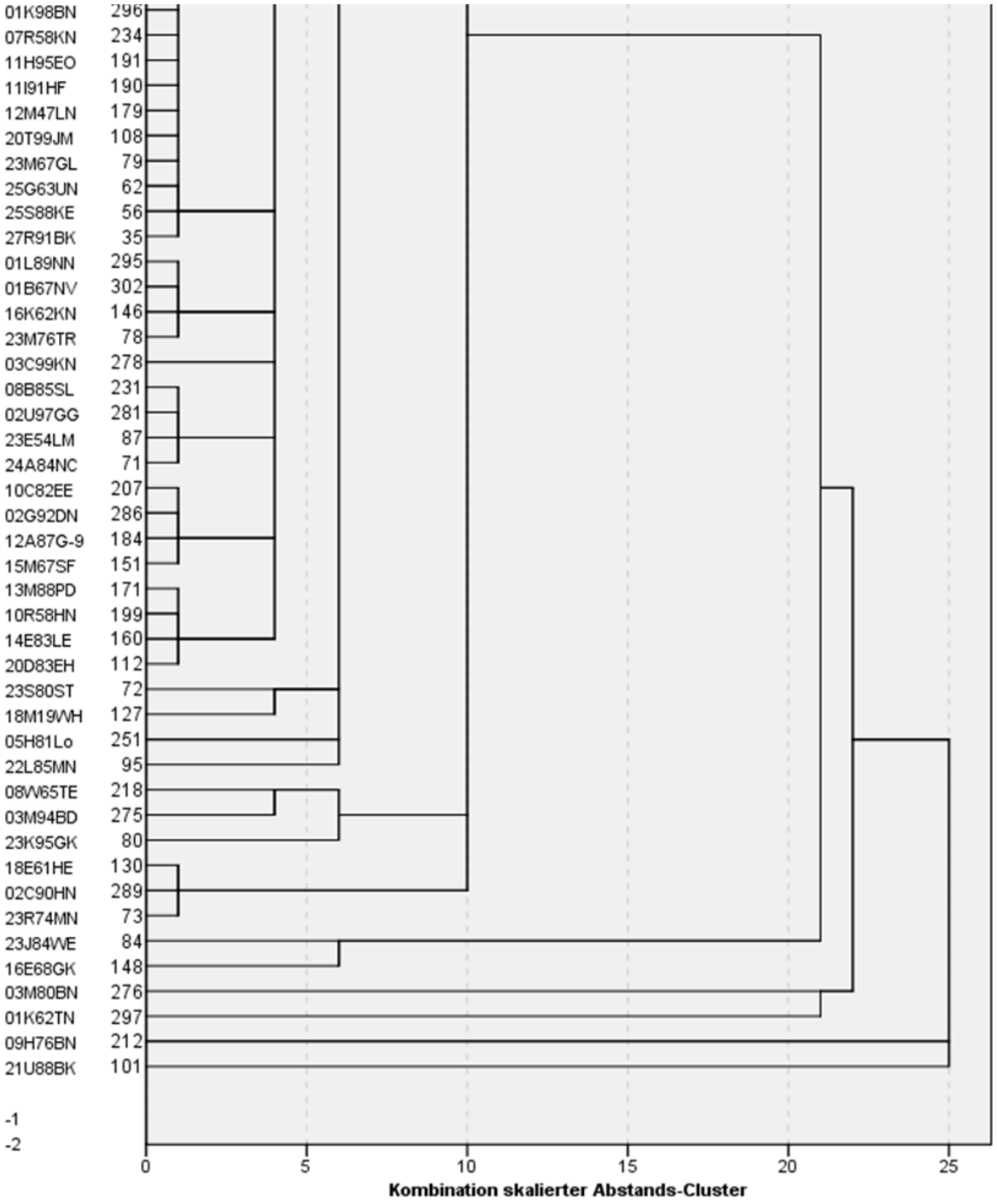

Abb. 12A: Ausschnitt des Dendrogramms zur Identifikation der Ausreißer zu t1

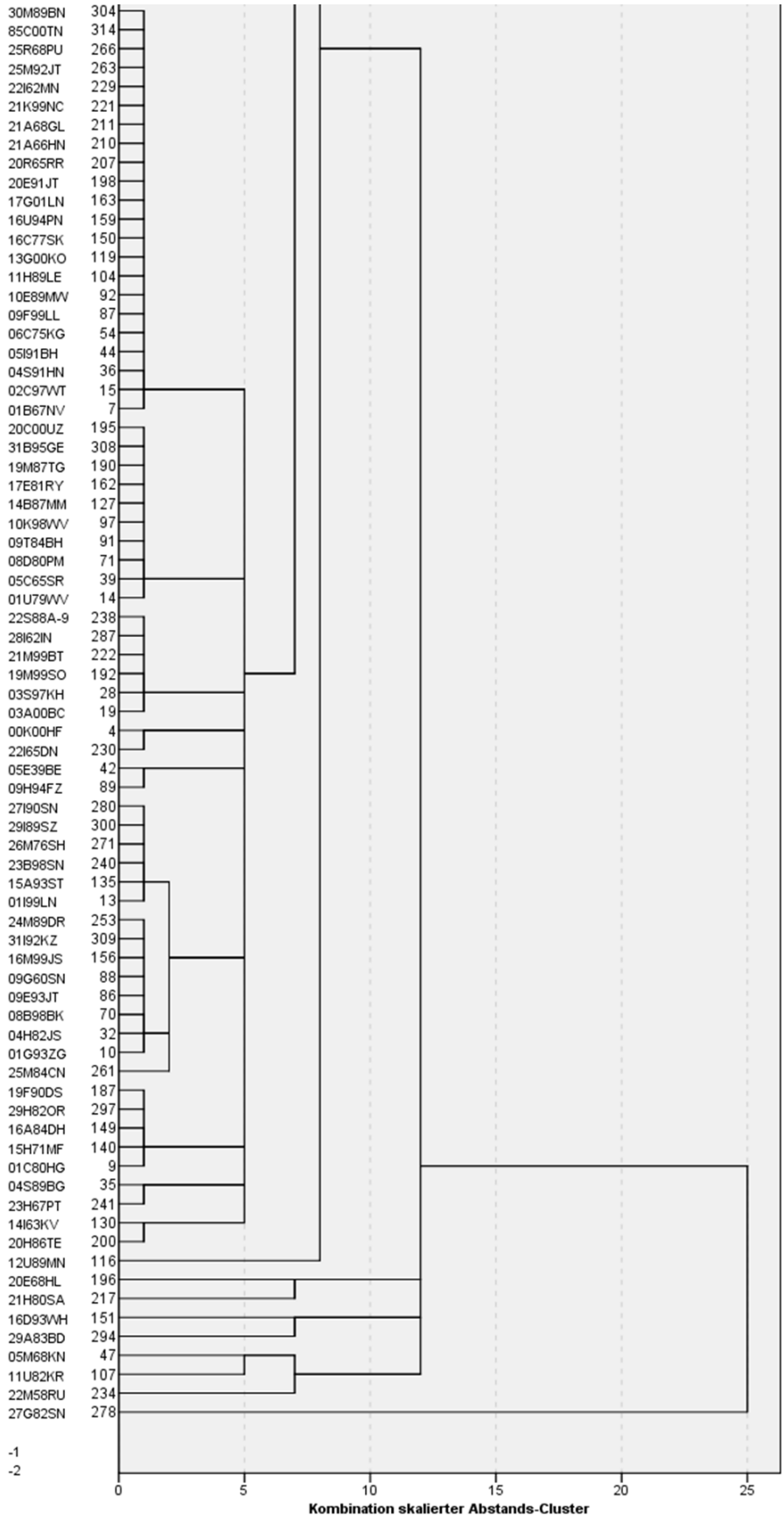

Abb. 13A: Ausschnitt des Dendrogramms zur Identifikation der Ausreißer zu t2

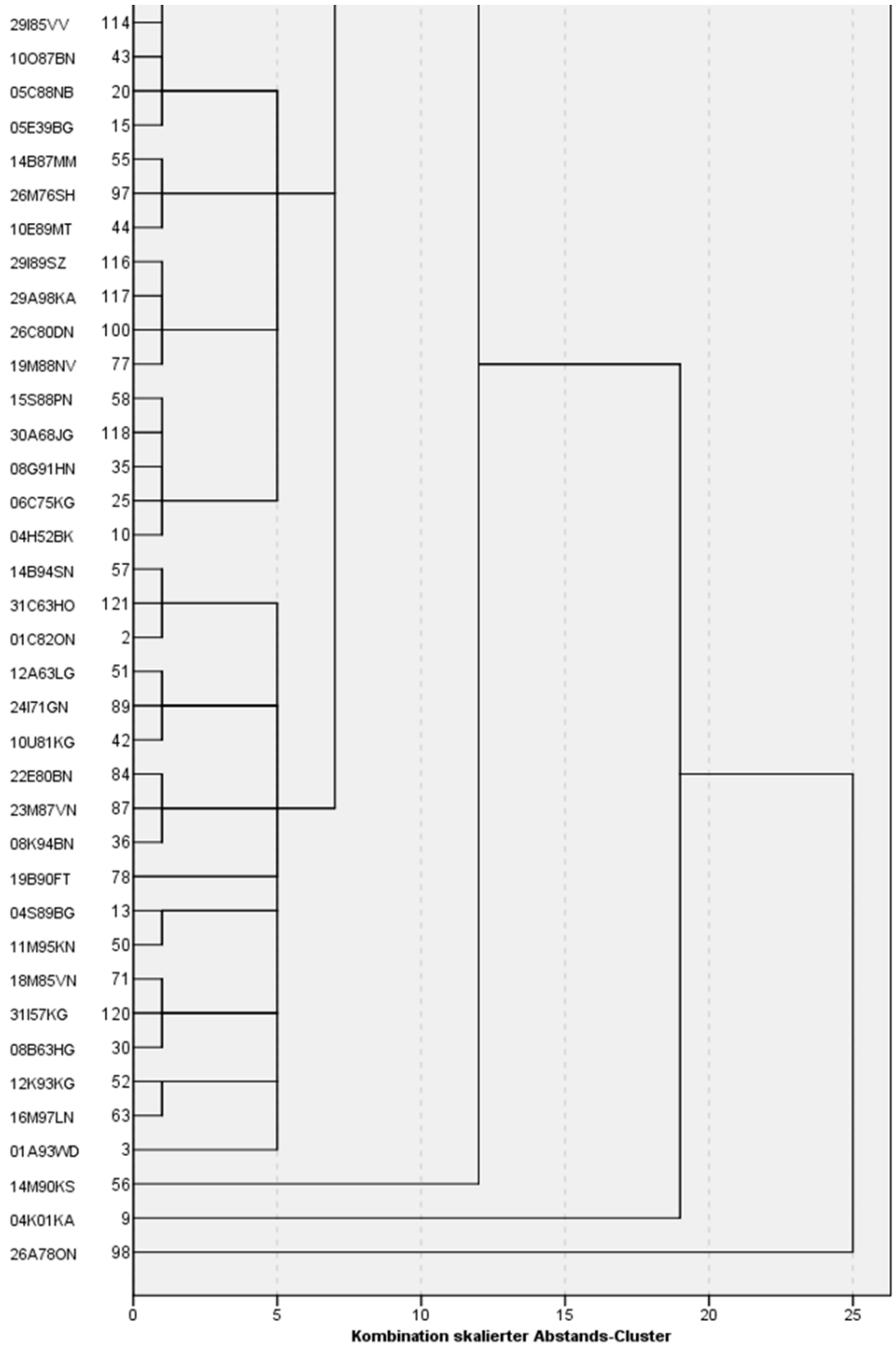

Abb. 14A: Ausschnitt des Dendrogramms zur Identifikation der Ausreißer zu t3

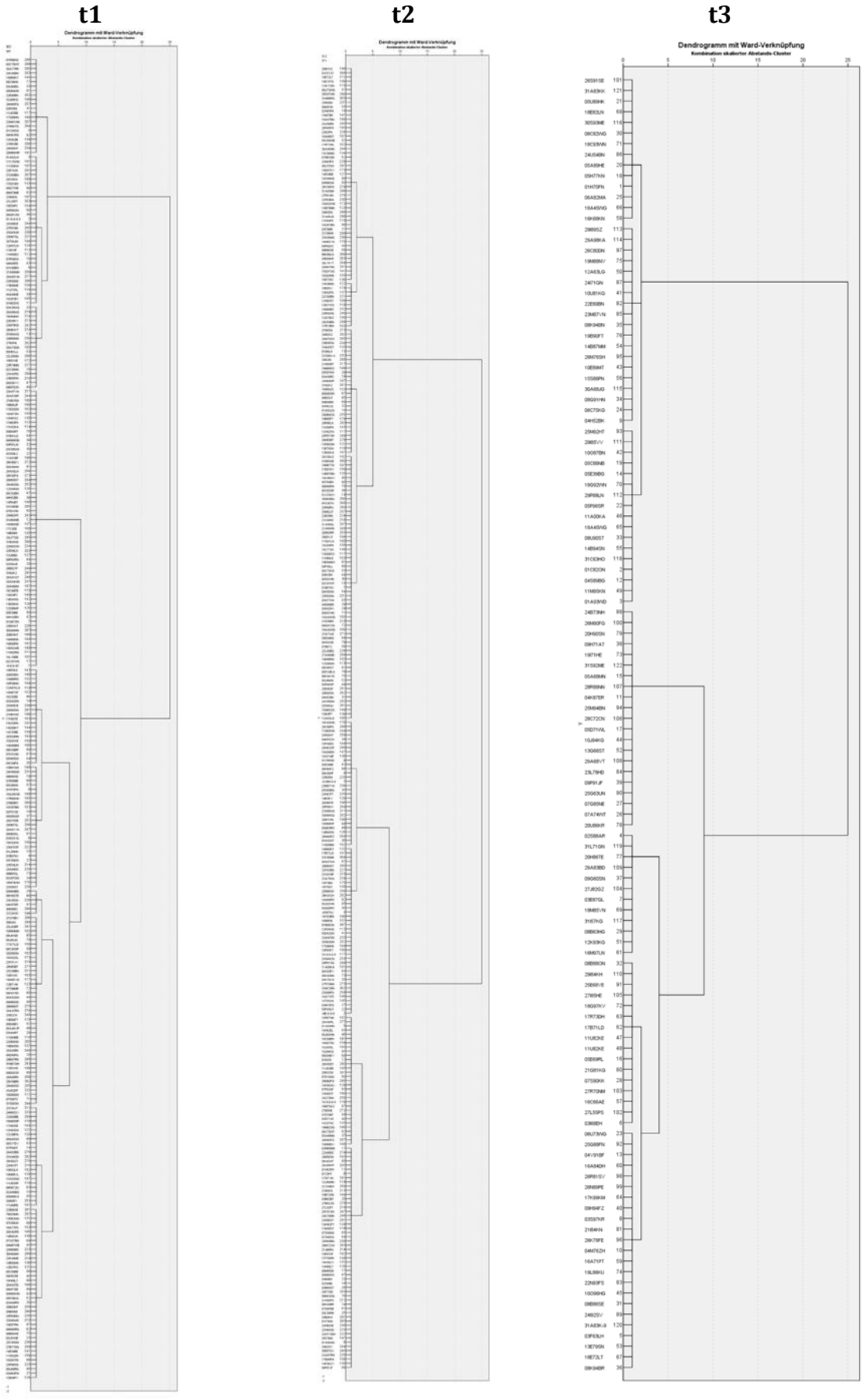

Abb. 15A: Dendrogramme zur Bestimmung der Clusteranzahl

Tab. 44A: Zuordnungsübersicht Clusteranalyse zu t1

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	298	299	,000	0	0	2	58	198	239	,000	0	17	93
2	285	298	,000	0	1	13	59	221	238	,000	0	53	74
3	261	297	,000	0	0	36	60	187	237	,000	0	49	102
4	250	296	,000	0	0	47	61	141	236	,000	0	38	139
5	146	295	,000	0	0	238	62	215	235	,000	0	47	79
6	280	293	,000	0	0	18	63	212	233	,000	0	0	82
7	278	292	,000	0	0	20	64	171	232	,000	0	42	114
8	249	291	,000	0	0	48	65	148	231	,000	0	0	134
9	245	290	,000	0	0	52	66	185	230	,000	0	35	250
10	266	289	,000	0	0	32	67	214	229	,000	0	0	80
11	223	288	,000	0	0	72	68	172	227	,000	0	0	113
12	226	287	,000	0	0	69	69	188	226	,000	0	12	101
13	283	285	,000	0	2	15	70	98	225	,000	0	0	171
14	217	284	,000	0	0	77	71	203	224	,000	0	52	89
15	145	283	,000	0	13	136	72	219	223	,000	0	11	75
16	269	282	,000	0	0	29	73	156	222	,000	0	0	126
17	239	281	,000	0	0	58	74	194	221	,000	0	59	96
18	108	280	,000	0	6	164	75	136	219	,000	0	72	143
19	25	279	,000	0	0	234	76	211	218	,000	0	27	83
20	270	278	,000	0	7	28	77	199	217	,000	0	14	92
21	258	277	,000	0	0	39	78	182	216	,000	0	28	106
22	275	276	,000	0	0	23	79	97	215	,000	0	62	172
23	240	275	,000	0	22	57	80	73	214	,000	0	67	188
24	242	274	,000	0	0	55	81	174	213	,000	0	0	234
25	268	273	,000	0	0	30	82	204	212	,000	0	63	88
26	106	272	,000	0	0	165	83	183	211	,000	0	76	105
27	218	271	,000	0	0	76	84	209	210	,000	0	0	85
28	216	270	,000	0	20	78	85	47	209	,000	0	84	208
29	255	269	,000	0	16	42	86	159	208	,000	0	39	123
30	254	268	,000	0	25	43	87	110	205	,000	0	0	239
31	201	267	,000	0	0	91	88	176	204	,000	0	82	112
32	241	266	,000	0	10	56	89	127	203	,000	0	71	149
33	244	265	,000	0	0	53	90	81	202	,000	0	0	240
34	197	263	,000	0	0	94	91	189	201	,000	0	31	100
35	230	262	,000	0	0	66	92	169	199	,000	0	77	116
36	131	261	,000	0	3	146	93	163	198	,000	0	58	119
37	165	260	,000	0	0	117	94	154	197	,000	0	34	128
38	236	259	,000	0	0	61	95	153	195	,000	0	0	129
39	208	258	,000	0	21	86	96	124	194	,000	0	74	152
40	100	257	,000	0	0	169	97	139	193	,000	0	0	242
41	251	256	,000	0	0	46	98	59	192	,000	0	0	226
42	232	255	,000	0	29	64	99	143	190	,000	0	0	137
43	252	254	,000	0	30	45	100	133	189	,000	0	91	144
44	55	253	,000	0	0	218	101	184	188	,000	0	69	104
45	126	252	,000	0	43	150	102	170	187	,000	0	60	115
46	247	251	,000	0	41	50	103	99	186	,000	0	0	170
47	235	250	,000	0	4	62	104	181	184	,000	0	101	107
48	248	249	,000	0	8	49	105	177	183	,000	0	83	111
49	237	248	,000	0	48	60	106	178	182	,000	0	78	110
50	61	247	,000	0	46	197	107	140	181	,000	0	104	140
51	137	246	,000	0	0	142	108	150	180	,000	0	0	132
52	224	245	,000	0	9	71	109	51	179	,000	0	57	204
53	238	244	,000	0	33	59	110	147	178	,000	0	106	135
54	65	243	,000	0	0	194	111	123	177	,000	0	105	153
55	13	242	,000	0	24	250	112	164	176	,000	0	88	118
56	102	241	,000	0	32	167	113	16	172	,000	0	68	262
57	179	240	,000	0	23	109	114	71	171	,000	0	64	232

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
115	149	170	,000	0	102	133	173	19	96	,000	0	157	246
116	162	169	,000	0	92	120	174	21	95	,000	0	171	219
117	103	165	,000	0	37	247	175	93	94	,000	0	170	176
118	122	164	,000	0	112	154	176	52	93	,000	0	175	203
119	151	163	,000	0	93	131	177	62	90	,000	0	144	253
120	155	162	,000	0	116	127	178	63	89	,000	0	156	196
121	3	161	,000	0	0	227	179	38	87	,000	0	150	254
122	157	160	,000	0	0	125	180	20	84	,000	0	149	248
123	116	159	,000	0	86	245	181	15	83	,000	0	158	243
124	79	158	,000	0	0	249	182	75	82	,000	0	172	186
125	135	157	,000	0	122	248	183	67	80	,000	0	132	192
126	10	156	,000	0	73	217	184	33	77	,000	0	136	264
127	130	155	,000	0	120	147	185	64	76	,000	0	160	195
128	56	154	,000	0	94	201	186	23	75	,000	0	182	275
129	138	153	,000	0	95	141	187	66	74	,000	0	134	193
130	119	152	,000	0	0	157	188	24	73	,000	0	80	252
131	144	151	,000	0	119	265	189	60	72	,000	0	153	198
132	80	150	,000	0	108	183	190	43	70	,000	0	162	209
133	142	149	,000	0	115	138	191	45	69	,000	0	141	251
134	74	148	,000	0	65	187	192	54	67	,000	0	183	202
135	118	147	,000	0	110	158	193	57	66	,000	0	187	200
136	77	145	,000	0	15	184	194	12	65	,000	0	54	238
137	132	143	,000	0	99	145	195	39	64	,000	0	185	211
138	128	142	,000	0	133	148	196	14	63	,000	0	178	273
139	109	141	,000	0	61	244	197	6	61	,000	0	50	281
140	111	140	,000	0	107	163	198	49	60	,000	0	189	206
141	69	138	,000	0	129	191	199	40	58	,000	0	155	255
142	78	137	,000	0	51	239	200	8	57	,000	0	193	233
143	121	136	,000	0	75	155	201	36	56	,000	0	128	212
144	90	133	,000	0	100	177	202	35	54	,000	0	192	242
145	104	132	,000	0	137	246	203	26	52	,000	0	176	255
146	68	131	,000	0	36	251	204	48	51	,000	0	109	207
147	115	130	,000	0	127	159	205	42	50	,000	0	151	210
148	125	128	,000	0	138	151	206	46	49	,000	0	198	261
149	84	127	,000	0	89	180	207	28	48	,000	0	204	261
150	87	126	,000	0	45	179	208	44	47	,000	0	85	262
151	50	125	,000	0	148	205	209	9	43	,000	0	190	274
152	113	124	,000	0	96	161	210	7	42	,000	0	205	267
153	72	123	,000	0	111	189	211	32	39	,000	0	195	214
154	120	122	,000	0	118	156	212	2	36	,000	0	201	253
155	58	121	,000	0	143	199	213	11	34	,000	0	166	245
156	89	120	,000	0	154	178	214	30	32	,000	0	211	215
157	96	119	,000	0	130	173	215	22	30	,000	0	214	278
158	83	118	,000	0	135	181	216	1	17	,000	0	168	267
159	114	115	,000	0	147	160	217	4	10	,000	0	126	231
160	76	114	,000	0	159	185	218	55	167	,003	44	0	243
161	112	113	,000	0	152	162	219	21	129	,008	174	0	244
162	70	112	,000	0	161	190	220	41	286	,022	0	0	237
163	101	111	,000	0	140	168	221	207	264	,035	0	0	241
164	88	108	,000	0	18	257	222	200	234	,049	0	0	236
165	91	106	,000	0	26	254	223	175	228	,063	0	0	252
166	34	105	,000	0	0	213	224	29	86	,077	0	0	235
167	85	102	,000	0	56	259	225	18	37	,091	0	0	247
168	17	101	,000	0	163	216	226	59	173	,109	98	0	249
169	31	100	,000	0	40	240	227	3	107	,128	121	0	258
170	94	99	,000	0	103	175	228	117	166	,148	0	0	260
171	95	98	,000	0	70	174	230	92	134	,188	0	0	268
172	82	97	,000	0	79	182	231	4	27	,210	217	0	266

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
232	71	294	,234	114	0	257
233	8	168	,258	200	0	256
234	25	174	,286	19	81	269
235	29	220	,317	224	0	276
236	191	200	,348	0	222	268
237	41	196	,380	220	0	276
238	12	146	,413	194	5	263
239	78	110	,446	142	87	270
240	31	81	,480	169	90	264
241	5	207	,521	0	221	260
242	35	139	,563	202	97	265
243	15	55	,610	181	218	273
244	21	109	,661	219	139	275
245	11	116	,714	213	123	274
246	19	104	,769	173	145	271
247	18	103	,825	225	117	256
248	20	135	,884	180	125	263
249	59	79	,943	226	124	259
250	13	185	1,003	55	66	269
251	45	68	1,065	191	146	272
252	24	175	1,127	188	223	266
253	2	62	1,211	212	177	258
254	38	91	1,295	179	165	278
255	26	40	1,384	203	199	272
256	8	18	1,475	233	247	289
257	71	88	1,567	232	164	270
258	2	3	1,665	253	227	279
259	59	85	1,768	249	167	287
260	5	117	1,876	241	228	282
261	28	46	1,990	207	206	280
262	16	44	2,107	113	208	277
263	12	20	2,241	238	248	283
264	31	33	2,387	240	184	282
265	35	144	2,536	242	131	271
266	4	24	2,689	231	252	281
267	1	7	2,846	216	210	283
268	92	191	3,011	230	236	286
269	13	25	3,185	250	234	285
270	71	78	3,366	257	239	280
271	19	35	3,576	246	265	292
272	26	45	3,790	255	251	284
273	14	15	4,015	196	243	293
274	9	11	4,251	209	245	279
275	21	23	4,518	244	186	284
276	29	41	4,814	235	237	291
277	16	53	5,172	262	229	285
278	22	38	5,577	215	254	288
279	2	9	6,082	258	274	290
280	28	71	6,655	261	270	287
281	4	6	7,278	266	197	289
282	5	31	7,907	260	264	286
283	1	12	8,556	267	263	288
284	21	26	9,338	275	272	293
285	13	16	10,303	269	277	290
286	5	92	11,270	282	268	294
287	28	59	12,306	280	259	291
288	1	22	13,385	283	278	297
289	4	8	14,485	281	256	292
290	2	13	16,802	279	285	294
291	28	29	19,228	287	276	295
292	4	19	21,968	289	271	296
293	14	21	24,780	273	284	295
294	2	5	29,717	290	286	298
295	14	28	36,828	293	291	296
296	4	14	52,063	292	295	297
297	1	4	72,458	288	296	298
298	1	2	130,375	297	294	0

Tab. 45A: Zuordnungsübersicht Clusteranalyse zu t2

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	198	309	,000	0	0	101	57	153	247	,000	0	8	134
2	68	308	,000	0	0	249	58	241	246	,000	0	32	63
3	151	307	,000	0	0	135	59	168	245	,000	0	0	242
4	296	306	,000	0	0	13	60	220	244	,000	0	14	82
5	291	305	,000	0	0	18	61	26	243	,000	0	0	245
6	286	303	,000	0	0	23	62	140	242	,000	0	44	144
7	275	302	,000	0	0	31	63	124	241	,000	0	58	154
8	247	301	,000	0	0	57	64	152	240	,000	0	0	254
9	192	300	,000	0	0	106	65	208	238	,000	0	0	93
10	278	299	,000	0	0	29	66	55	237	,000	0	23	216
11	290	298	,000	0	0	19	67	223	236	,000	0	18	79
12	229	297	,000	0	0	74	68	35	235	,000	0	0	237
13	260	296	,000	0	4	45	69	133	234	,000	0	40	149
14	244	295	,000	0	0	60	70	164	233	,000	0	52	250
15	162	294	,000	0	0	126	71	217	232	,000	0	27	84
16	179	293	,000	0	0	116	72	54	231	,000	0	0	198
17	273	292	,000	0	0	33	73	172	230	,000	0	30	120
18	236	291	,000	0	5	67	74	173	229	,000	0	12	119
19	110	290	,000	0	11	164	75	183	228	,000	0	36	114
20	184	289	,000	0	0	113	76	195	226	,000	0	0	104
21	170	288	,000	0	0	241	77	4	225	,000	0	0	251
22	274	287	,000	0	0	32	78	216	224	,000	0	48	85
23	237	286	,000	0	6	66	79	222	223	,000	0	67	80
24	126	284	,000	0	0	248	80	197	222	,000	0	79	102
25	258	283	,000	0	0	47	81	137	221	,000	0	0	236
26	256	282	,000	0	0	49	82	158	220	,000	0	60	129
27	232	280	,000	0	0	71	83	215	218	,000	0	0	86
28	248	279	,000	0	0	56	84	189	217	,000	0	71	109
29	276	278	,000	0	10	30	85	207	216	,000	0	78	94
30	230	276	,000	0	29	73	86	175	215	,000	0	83	118
31	254	275	,000	0	7	50	87	182	214	,000	0	47	115
32	246	274	,000	0	22	58	88	209	213	,000	0	0	92
33	265	273	,000	0	17	40	89	76	212	,000	0	0	188
34	97	272	,000	0	0	171	90	204	211	,000	0	0	96
35	166	271	,000	0	0	124	94	206	207	,000	0	85	95
36	228	269	,000	0	0	75	95	203	206	,000	0	94	97
37	253	268	,000	0	0	51	96	202	204	,000	0	90	98
38	37	267	,000	0	0	229	97	194	203	,000	0	95	105
39	60	266	,000	0	0	231	98	199	202	,000	0	96	100
40	234	265	,000	0	33	69	99	191	201	,000	0	42	107
41	263	264	,000	0	0	42	100	94	199	,000	0	98	174
42	201	263	,000	0	41	99	101	171	198	,000	0	1	121
43	251	262	,000	0	0	53	102	6	197	,000	0	80	267
44	242	261	,000	0	0	62	103	128	196	,000	0	0	237
45	257	260	,000	0	13	48	104	167	195	,000	0	76	123
46	104	259	,000	0	0	165	105	160	194	,000	0	97	127
47	214	258	,000	0	25	87	106	187	192	,000	0	9	110
48	224	257	,000	0	45	78	107	155	191	,000	0	99	132
49	92	256	,000	0	26	175	108	178	190	,000	0	54	252
50	146	254	,000	0	31	139	109	28	189	,000	0	84	210
51	101	253	,000	0	37	168	110	159	187	,000	0	106	128
52	233	252	,000	0	0	70	111	135	186	,000	0	0	147
53	31	251	,000	0	43	263	112	154	185	,000	0	0	133
54	190	250	,000	0	0	108	113	147	184	,000	0	20	138
55	108	249	,000	0	0	230	114	113	183	,000	0	75	162
56	121	248	,000	0	28	155	115	144	182	,000	0	87	141

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
116	143	179	,000	0	16	142	169	50	99	,000	0	152	258
117	56	176	,000	0	93	270	170	21	98	,000	0	164	264
118	150	175	,000	0	86	262	171	59	97	,000	0	34	197
119	127	173	,000	0	74	152	172	90	96	,000	0	153	177
120	123	172	,000	0	73	264	173	66	95	,000	0	133	194
121	149	171	,000	0	101	136	174	48	94	,000	0	100	268
122	20	169	,000	0	92	233	175	45	92	,000	0	49	202
123	51	167	,000	0	104	242	176	86	91	,000	0	166	180
124	84	166	,000	0	35	182	177	70	90	,000	0	172	192
125	72	165	,000	0	91	253	178	42	88	,000	0	0	246
126	134	162	,000	0	15	148	179	85	87	,000	0	134	181
127	156	160	,000	0	105	131	180	53	86	,000	0	176	199
128	125	159	,000	0	110	153	181	69	85	,000	0	179	193
129	130	158	,000	0	82	151	182	79	84	,000	0	124	185
130	132	157	,000	0	0	228	183	73	83	,000	0	168	191
131	148	156	,000	0	127	137	184	78	81	,000	0	162	186
132	136	155	,000	0	107	249	185	58	79	,000	0	182	253
133	95	154	,000	0	112	173	186	75	78	,000	0	184	189
134	87	153	,000	0	57	179	187	47	77	,000	0	156	201
135	112	151	,000	0	3	163	188	74	76	,000	0	89	190
136	115	149	,000	0	121	161	189	52	75	,000	0	186	200
137	117	148	,000	0	131	159	190	61	74	,000	0	188	196
138	138	147	,000	0	113	146	191	33	73	,000	0	183	274
139	145	146	,000	0	50	140	192	39	70	,000	0	177	205
140	27	145	,000	0	139	211	193	32	69	,000	0	181	207
141	131	144	,000	0	115	150	194	12	66	,000	0	173	234
142	111	143	,000	0	116	255	195	64	65	,000	0	158	273
143	16	141	,000	0	0	216	196	25	61	,000	0	190	245
144	139	140	,000	0	62	145	197	40	59	,000	0	171	252
145	106	139	,000	0	144	263	198	43	54	,000	0	72	204
146	9	138	,000	0	138	246	199	44	53	,000	0	180	203
147	82	135	,000	0	111	256	200	49	52	,000	0	189	275
148	125	128	,000	0	138	151	201	23	47	,000	0	187	212
149	84	127	,000	0	89	180	202	30	45	,000	0	175	208
150	87	126	,000	0	45	179	203	26	52	,000	0	176	255
151	89	130	,000	0	129	267	204	48	51	,000	0	109	207
152	99	127	,000	0	119	169	205	42	50	,000	0	151	210
153	96	125	,000	0	128	172	206	15	36	,000	0	203	214
154	118	124	,000	0	63	158	207	10	32	,000	0	193	217
155	116	121	,000	0	56	160	208	3	30	,000	0	202	215
156	77	120	,000	0	150	187	209	24	29	,000	0	204	235
157	109	119	,000	0	0	236	210	19	28	,000	0	109	266
158	65	118	,000	0	154	195	211	22	27	,000	0	140	213
159	103	117	,000	0	137	166	212	18	23	,000	0	201	273
160	107	116	,000	0	155	255	213	2	22	,000	0	211	274
161	57	115	,000	0	136	260	214	7	15	,000	0	206	281
162	81	113	,000	0	114	184	215	3	180	,000	208	0	262
163	41	112	,000	0	135	259	216	16	55	,003	143	66	260
164	98	110	,000	0	19	170	217	10	255	,009	207	0	282
165	34	104	,000	0	46	241	218	67	285	,023	0	0	238
166	91	103	,000	0	159	176	219	105	281	,036	0	0	265
167	38	102	,000	0	0	248	220	142	277	,050	0	0	247
168	83	101	,000	0	51	183	221	1	239	,064	0	0	251
169	50	99	,000	0	152	258	222	17	219	,078	0	0	239
170	21	98	,000	0	164	264	223	80	205	,092	0	0	240

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
224	46	181	,106	0	0	257	267	6	89	1,998	102	151	280
225	122	174	,120	0	0	283	268	38	48	2,089	248	174	278
226	8	161	,134	0	0	243	269	8	11	2,181	243	240	287
227	5	93	,148	0	0	247	270	56	68	2,292	117	249	289
228	132	304	,166	130	0	261	271	9	34	2,410	246	241	295
229	37	188	,185	38	0	256	272	108	109	2,529	254	236	283
230	108	163	,203	55	0	254	273	18	64	2,658	212	195	277
231	60	129	,222	39	0	244	274	2	33	2,795	213	191	291
232	100	177	,242	0	0	250	275	31	49	2,936	263	200	284
233	20	270	,264	122	0	277	276	16	51	3,099	260	242	290
234	12	200	,287	194	0	257	277	18	20	3,263	273	233	298
235	24	71	,310	209	0	288	278	35	38	3,428	237	268	285
236	109	137	,338	157	81	272	279	37	40	3,603	256	252	294
237	35	128	,366	68	103	278	280	6	25	3,793	267	245	298
238	67	227	,397	218	0	261	281	7	14	3,984	214	205	300
239	17	193	,428	222	0	287	282	10	107	4,196	217	255	286
240	11	80	,460	0	223	269	283	108	122	4,420	272	225	302
241	34	170	,493	165	21	271	284	31	58	4,676	275	253	288
242	51	168	,530	123	59	276	285	1	35	4,978	251	278	295
243	8	114	,568	226	0	269	286	10	13	5,336	282	266	304
244	60	63	,608	231	0	265	287	8	17	5,711	269	239	301
245	25	26	,647	196	61	280	288	24	31	6,113	235	284	300
246	9	42	,687	146	178	271	289	21	56	6,534	264	270	297
247	5	142	,727	227	220	292	290	16	50	6,996	276	258	297
248	38	126	,767	167	24	268	291	2	41	7,481	274	259	293
249	68	136	,809	2	132	270	292	5	12	8,022	247	257	296
250	100	164	,854	232	70	259	293	2	3	8,673	291	262	299
251	1	4	,901	221	77	285	294	37	60	9,327	279	265	296
252	40	178	,948	197	108	279	295	1	9	10,303	285	271	303
253	58	72	1,001	185	125	284	296	5	37	11,391	292	294	305
254	108	152	1,060	230	64	272	297	16	21	12,519	290	289	302
255	107	111	1,122	160	142	282	298	6	18	13,833	280	277	301
256	37	82	1,186	229	147	279	299	2	67	15,649	293	261	303
257	12	46	1,251	234	224	292	300	7	24	17,886	281	288	304
258	50	62	1,317	169	148	290	301	6	8	20,404	298	287	305
259	41	100	1,384	163	250	291	302	16	108	23,245	297	283	306
260	16	57	1,452	216	161	276	303	1	2	26,794	295	299	307
261	67	132	1,520	238	228	299	304	7	10	31,092	300	286	306
262	3	150	1,591	215	118	293	305	5	6	38,725	296	301	307
263	31	106	1,666	53	145	275	306	7	16	51,086	304	302	308
264	21	123	1,742	170	120	289	307	1	5	72,708	303	305	308
265	60	105	1,825	244	219	294	308	1	7	142,503	307	306	0
266	13	19	1,908	149	210	286							

Tab. 46A: Zuordnungsübersicht Clusteranalyse zu t3

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
1	101	121	,000	0	0	70	57	27	39	,000	0	26	89
2	89	120	,000	0	0	27	58	24	34	,000	0	46	60
3	55	118	,000	0	0	47	59	1	25	,000	0	0	73
4	69	117	,000	0	0	37	60	9	24	,000	0	58	91
5	68	116	,000	0	0	75	61	18	20	,000	0	35	107
6	56	115	,000	0	0	46	62	14	19	,000	0	56	110
7	113	114	,000	0	0	8	63	11	15	,000	0	11	96
8	97	113	,000	0	7	20	64	4	119	,014	0	0	113
9	70	112	,000	0	0	36	65	16	80	,028	0	0	101
10	93	111	,000	0	0	23	66	32	110	,042	0	0	93
11	15	107	,000	0	0	63	67	77	109	,056	0	0	100
12	94	106	,000	0	0	71	68	38	73	,069	0	0	81
13	91	105	,000	0	0	25	69	44	108	,088	50	0	82
14	37	104	,000	0	0	76	70	21	101	,106	0	1	92
15	28	103	,000	0	0	90	71	17	94	,125	0	12	96
16	57	102	,000	0	0	45	72	79	88	,144	0	17	105
17	88	100	,000	0	0	72	73	1	66	,162	59	0	84
18	98	99	,000	0	0	19	74	3	12	,181	0	52	95
19	64	98	,000	0	18	40	75	30	68	,199	0	5	92
20	75	97	,000	0	8	94	76	7	37	,218	0	14	98
21	81	96	,000	0	0	80	77	26	78	,238	0	0	89
22	54	95	,000	0	0	48	78	35	76	,258	32	0	99
23	42	93	,000	0	10	56	79	8	40	,281	0	40	97
24	23	92	,000	0	0	86	80	10	81	,308	44	21	97
25	72	91	,000	0	13	34	81	38	122	,340	68	0	105
26	39	90	,000	0	0	57	82	44	84	,372	69	0	106
27	5	89	,000	0	2	87	83	29	51	,405	37	42	98
28	50	87	,000	0	0	51	84	1	58	,445	73	0	112
29	71	86	,000	0	0	35	85	47	62	,484	53	41	93
30	82	85	,000	0	0	32	86	13	23	,524	43	24	103
31	74	83	,000	0	0	33	87	5	36	,566	27	49	104
32	35	82	,000	0	30	78	88	22	33	,608	36	54	102
33	45	74	,000	0	31	55	89	26	27	,653	77	57	106
34	63	72	,000	0	25	41	90	6	28	,701	45	15	101
35	20	71	,000	0	29	61	91	9	43	,753	60	48	99
36	22	70	,000	0	9	88	92	21	30	,813	70	75	107
37	29	69	,000	0	4	83	93	32	47	,877	66	85	111
38	53	67	,000	0	0	49	94	41	75	,946	51	20	108
39	46	65	,000	0	0	54	95	2	3	1,020	47	74	102
40	40	64	,000	0	19	79	96	11	17	1,098	63	71	109
41	62	63	,000	0	34	85	97	8	10	1,193	79	80	103
42	51	61	,000	0	0	83	98	7	29	1,296	76	83	100
43	13	60	,000	0	0	86	99	9	35	1,404	91	78	108
44	10	59	,000	0	0	80	100	7	77	1,513	98	67	113
45	6	57	,000	0	16	90	101	6	16	1,623	90	65	111
46	34	56	,000	0	6	58	102	2	22	1,745	95	88	110
47	2	55	,000	0	3	95	103	8	13	1,882	97	86	114
48	43	54	,000	0	22	91	104	5	31	2,032	87	55	114
49	36	53	,000	0	38	87	105	38	79	2,217	81	72	115
50	44	52	,000	0	0	69	106	26	44	2,403	89	82	109
51	41	50	,000	0	28	94	107	18	21	2,612	61	92	112
52	12	49	,000	0	0	74	108	9	41	2,832	99	94	117
53	47	48	,000	0	0	85	109	11	26	3,167	96	106	115
54	33	46	,000	0	39	88	110	2	14	3,518	102	62	117
55	31	45	,000	0	33	104	111	6	32	3,957	101	93	116
56	19	42	,000	0	23	62	112	1	18	4,412	84	107	118

Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt	Schritt	Zusammengeführte Cluster		Koeffizienten	Erstes Vorkommen des Clusters		Nächster Schritt
	Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2			Cluster 1	Cluster 2		Cluster 1	Cluster 2	
113	4	7	4,873	64	100	119	118	1	2	12,392	112	117	121
114	5	8	5,574	104	103	116	119	4	5	17,264	113	116	120
115	11	38	6,758	109	105	120	120	4	11	27,568	119	115	121
116	5	6	8,456	114	111	119	121	1	4	58,150	118	120	0
117	2	9	10,273	110	108	118							

Tab. 47A: Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu t1

Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster
1	1	50	2	99	4	148	3	197	2
2	2	51	1	100	4	149	3	198	3
3	3	52	2	101	2	150	3	199	2
4	4	53	4	102	2	151	2	200	1
5	1	54	4	103	3	152	4	201	3
6	3	55	2	104	3	153	1	202	4
7	3	56	2	105	4	154	1	203	2
8	3	57	3	106	3	155	3	204	1
9	3	58	2	107	1	156	4	205	1
10	2	59	2	108	1	157	2	206	1
11	4	60	4	109	4	158	4	207	3
12	3	61	3	110	1	159	1	208	3
13	3	62	3	111	3	160	3	209	3
14	2	63	4	112	3	161	3	210	4
15	3	64	1	113	3	162	3	211	3
16	4	65	3	114	3	163	3	212	3
17	3	66	1	115	4	164	2	213	3
18	3	67	3	116	3	165	2	214	3
19	4	68	2	117	3	166	1	215	2
20	4	69	2	118	3	167	3	216	3
21	1	70	3	119	3	168	1	217	3
22	3	71	3	120	1	169	1	218	2
23	2	72	1	121	3	170	2	219	1
24	1	73	3	122	1	171	2	220	1
25	3	74	2	123	3	172	1	221	3
26	1	75	2	124	4	173	3	222	3
27	3	76	3	125	1	174	3	223	1
28	4	77	3	126	4	175	2	224	4
29	1	78	2	127	4	176	3	225	3
30	1	79	4	128	1	177	2	226	4
31	2	80	2	129	4	178	3	227	3
32	1	81	2	130	1	179	3	228	4
33	2	82	3	131	2	180	3	229	4
34	2	83	1	132	3	181	3	230	3
35	1	84	3	133	3	182	2	231	3
36	4	85	1	134	3	183	3	232	1
37	3	86	3	135	3	184	3	233	4
38	1	87	4	136	3	185	2	234	1
39	4	88	4	137	1	186	3	235	1
40	4	89	1	138	4	187	3	236	3
41	2	90	1	139	3	188	1	237	4
42	2	91	3	140	1	189	1	238	4
43	3	92	1	141	2	190	2	239	1
44	3	93	4	142	3	191	2	240	2
45	4	94	4	143	1	192	1	241	1
46	1	95	3	144	3	193	2	242	3
47	4	96	2	145	1	194	1	243	1
48	3	97	1	146	2	195	2	244	1
49	3	98	1	147	1	196	1	245	1

Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster
246	4	264	3	273	4	282	3	291	3
247	4	265	3	274	3	283	4	292	3
256	2	266	3	275	1	284	3	293	3
257	3	267	2	276	1	285	2	294	1
258	3	268	1	277	1	286	3	295	2
259	3	269	2	278	1	287	4	296	2
260	2	270	1	279	2	288	3	297	3
261	1	271	1	280	2	289	2	298	3
262	4	272	1	281	2	290	1	299	3
263	2								

Tab. 48A: Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu t2

Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster
1	1	51	1	101	1	151	3	201	2
2	1	52	4	102	3	152	1	202	1
3	1	53	4	103	2	153	2	203	3
4	2	54	1	104	2	154	1	204	1
5	2	55	2	105	3	155	3	205	4
6	3	56	1	106	2	156	3	206	2
7	1	57	4	107	2	157	1	207	1
8	3	58	1	108	4	158	1	208	2
9	3	59	1	109	3	159	3	209	2
10	2	60	3	110	3	160	4	210	4
11	4	61	2	111	1	161	1	211	1
12	3	62	3	112	4	162	4	212	1
13	2	63	2	113	1	163	4	213	1
14	4	64	1	114	1	164	4	214	3
15	4	65	4	115	3	165	3	215	1
16	3	66	4	116	4	166	1	216	2
17	2	67	3	117	1	167	1	217	2
18	3	68	2	118	1	168	4	218	4
19	1	69	3	119	4	169	1	219	3
20	3	70	3	120	2	170	4	220	2
21	4	71	1	121	2	171	3	221	2
22	4	72	1	122	2	172	3	222	3
23	1	73	1	123	2	173	2	223	2
24	1	74	1	124	1	174	3	224	2
25	1	75	4	125	2	175	2	225	1
26	3	76	1	126	1	176	2	226	4
27	3	77	1	127	2	177	3	227	4
28	3	78	1	128	1	178	4	228	3
29	1	79	2	129	4	179	4	229	2
30	3	80	2	130	1	180	2	230	2
31	1	81	1	131	3	181	1	231	4
32	1	82	1	132	2	182	3	232	3
33	1	83	3	133	4	183	3	233	1
34	2	84	2	134	3	184	2	234	3
35	1	85	2	135	2	185	3	235	4
36	1	86	1	136	1	186	3	236	4
37	1	87	3	137	2	187	1	237	3
38	1	88	1	138	1	188	2	238	2
39	3	89	1	139	2	189	3	239	1
40	2	90	2	140	3	190	2	240	2
41	1	91	4	141	3	191	3	241	2
42	1	92	3	142	3	192	2	242	2
43	1	93	2	143	4	193	4	243	2
44	3	94	3	144	1	194	2	244	3
45	1	95	3	145	2	195	1	245	3
46	4	96	2	146	2	196	3	246	4
47	3	97	4	147	2	197	3	247	4
48	3	98	1	148	3	198	4	248	2
49	3	99	3	149	2	199	1	249	2
50	4	100	2	150	2	200	4	250	2

Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster
251	2	260	1	273	3	286	1	299	3
252	1	261	1	274	2	287	1	300	1
253	3	262	2	275	3	288	1	301	3
254	1	263	2	276	2	289	2	302	2
255	3	264	1	277	1	290	1	303	1
256	1	265	4	278	3	291	1	304	1
257	2	266	2	279	1	292	2	305	1
258	2	267	2	280	3	293	3	306	1
259	3	268	3	281	2	294	3	307	1
260	1	269	2	282	2	295	3	308	4
261	1	270	2	283	1	296	3	309	2
262	2	271	3	284	1	297	3		
259	3	272	2	285	2	298	3		

Tab. 49A: Clusterzugehörigkeit sämtlicher Fälle zu t3

Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster	Fall	Cluster
1	1	26	3	51	1	76	1	101	2
2	2	27	2	52	2	77	4	102	2
3	3	28	1	53	3	78	2	103	1
4	2	29	3	54	2	79	2	104	1
5	4	30	2	55	2	80	3	105	3
6	2	31	2	56	2	81	3	106	3
7	2	32	4	57	3	82	3	107	3
8	3	33	3	58	3	83	3	108	2
9	3	34	2	59	3	84	2	109	3
10	3	35	2	60	2	85	2	110	4
11	3	36	3	61	4	86	3	111	2
12	3	37	3	62	3	87	2	112	2
13	4	38	3	63	1	88	3	113	3
14	3	39	2	64	3	89	3	114	3
15	3	40	1	65	4	90	4	115	4
16	4	41	2	66	3	91	3	116	3
17	3	42	3	67	3	92	2	117	1
18	2	43	4	68	3	93	2	118	1
19	2	44	3	69	1	94	3	119	4
20	2	45	3	70	3	95	3	120	3
21	2	46	3	71	3	96	3	121	2
22	3	47	4	72	2	97	2	122	1
23	4	48	4	73	3	98	4		
24	4	49	2	74	4	99	4		
25	4	50	3	75	2	100	2		

Tab. 50A: Ergebnisse des Clustermittelwertvergleichs der AMMI- und RSIT-Skala mittels Kruskal-Wallis-Test zu t1

	AMMI-Skala	RSIT-Skala
Kruskal-Wallis H	210,957	231,412
df	3	3
Asymptotische Signifikanz	0,000	0,000

Anmerkungen: df = Freiheitsgrade; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 51A: Ergebnisse des Clustermittelwertvergleichs der AMMI- und RSIT-Skala mittels Kruskal-Wallis-Test zu t2

	AMMI-Skala	RSIT-Skala
Kruskal-Wallis H	233,056	231,392
df	3	3
Asymptotische Signifikanz	0,000	0,000

Anmerkungen: df = Freiheitsgrade; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 52A: Ergebnisse des Clustermittelwertvergleichs der AMMI- und RSIT-Skala mittels Kruskal-Wallis-Test zu t3

	AMMI-Skala	RSIT-Skala
Kruskal-Wallis H	96,144	90,526
df	3	3
Asymptotische Signifikanz	0,000	0,000

Anmerkungen: df = Freiheitsgrade; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05

Tab. 53A: Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu t1

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Geschlechtszugehörigkeit * Clusterzugehörigkeit	292	97,7%	7	2,3%	299	100,0%
ligabedingtes Leistungsniveau * Clusterzugehörigkeit	282	94,3%	17	5,7%	299	100,0%
intramannschaftliche Position * Clusterzugehörigkeit	287	96,0%	12	4,0%	299	100,0%
Alter * Clusterzugehörigkeit	297	99,3%	2	0,7%	299	100,0%
Erfahrung * Clusterzugehörigkeit	287	96,0%	12	4,0%	299	100,0%

Anmerkungen: N = Anzahl der Proband_innen der Gesamtstichprobe; *: Korrelationsbeziehung zwischen zwei Variablen; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1); Kategorisierung der Variable „Position Angriff“ (aggregiert): Zuspiel (1), Libera_o (2), Angriff (3), Universal (4), Trainer_in (5); Kategorisierung der Variable „Alter“ (aggregiert): unter 18 Jahre (1), 18-24 Jahre (2), 25-35 Jahre (3), 36-45 Jahre (4), 46-55 Jahre (5), 56-65 Jahre (6), über 65 Jahre (7); Kategorisierung der Variable „Erfahrung“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3); Kategorisierung der Variable „Anzahl bisheriger Vereine“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3) Kategorisierung der Variable „Tätigkeitsdauer“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3)

Tab. 54A: Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu t2

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Geschlechtszugehörigkeit * Clusterzugehörigkeit	285	92,2%	24	7,8%	309	100,0%
ligabedingtes Leistungsniveau * Clusterzugehörigkeit	283	91,6%	26	8,4%	309	100,0%
intramannschaftliche Position * Clusterzugehörigkeit	287	92,9%	22	7,1%	309	100,0%
Alter * Clusterzugehörigkeit	282	91,3%	27	8,7%	309	100,0%
Erfahrung * Clusterzugehörigkeit	286	92,6%	23	7,4%	309	100,0%

Anmerkungen: N = Anzahl der Proband_innen der Gesamtstichprobe; *: Korrelationsbeziehung zwischen zwei Variablen; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1); Kategorisierung der Variable „Position Angriff“ (aggregiert): Zuspiel (1), Libera_o (2), Angriff (3), Universal (4), Trainer_in (5); Kategorisierung der Variable „Alter“ (aggregiert): unter 18 Jahre (1), 18-24 Jahre (2), 25-35 Jahre (3), 36-45 Jahre (4), 46-55 Jahre (5), 56-65 Jahre (6), über 65 Jahre (7); Kategorisierung der Variable „Erfahrung“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3); Kategorisierung der Variable „Anzahl bisheriger Vereine“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3) Kategorisierung der Variable „Tätigkeitsdauer“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3)

Tab. 55A: Zusammenfassung der verarbeiteten Fälle zu t3

	Fälle					
	Gültig		Fehlend		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Geschlechtszugehörigkeit * Clusterzugehörigkeit	121	99,2%	1	0,8%	122	100,0%
ligabedingtes Leistungsniveau * Clusterzugehörigkeit	122	100,0%	0	0,0%	122	100,0%
intramannschaftliche Position * Clusterzugehörigkeit	122	100,0%	0	0,0%	122	100,0%
Alter * Clusterzugehörigkeit	122	100,0%	0	0,0%	122	100,0%
Erfahrung * Clusterzugehörigkeit	122	100,0%	0	0,0%	122	100,0%

Anmerkungen: N = Anzahl der Proband_innen der Gesamtstichprobe; *: Korrelationsbeziehung zwischen zwei Variablen; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1); Kategorisierung der Variable „Position Angriff“ (aggregiert): Zuspiel (1), Libera_o (2), Angriff (3), Universal (4), Trainer_in (5); Kategorisierung der Variable „Alter“ (aggregiert): unter 18 Jahre (1), 18-24 Jahre (2), 25-35 Jahre (3), 36-45 Jahre (4), 46-55 Jahre (5), 56-65 Jahre (6), über 65 Jahre (7); Kategorisierung der Variable „Erfahrung“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3); Kategorisierung der Variable „Anzahl bisheriger Vereine“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3) Kategorisierung der Variable „Tätigkeitsdauer“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3)

Tab. 56A: Clusterunterschiede bzgl. der Variablen Alter, ligabedingtes Leistungsniveau sowie Erfahrung zu t1

	Alter	ligabedingtes Leistungsniveau	Erfahrung
Kruskal-Wallis H	1,124	13,414	7,518
df	3	3	3
Asymptotische Signifikanz	0,771	0,004	0,057

Anmerkungen: df = Freiheitsgrade; Vergleich via Ksurkal-Wallis-Text; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1); Kategorisierung der Variable „Alter“ (aggregiert): unter 18 Jahre (1), 18-24 Jahre (2), 25-35 Jahre (3), 36-45 Jahre (4), 46-55 Jahre (5), 56-65 Jahre (6), über 65 Jahre (7); Kategorisierung der Variable „Erfahrung“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3)

Tab. 57A: Clusterunterschiede bzgl. der Variablen Alter, ligabedingtes Leistungsniveau sowie Erfahrung zu t2

	Alter	ligabedingtes Leistungsniveau	Erfahrung
Kruskal-Wallis H	3,121	1,620	1,307
df	3	3	3
Asymptotische Signifikanz	0,373	0,655	0,727

Anmerkungen: df = Freiheitsgrade; Vergleich via Ksurkal-Wallis-Text; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1); Kategorisierung der Variable „Alter“ (aggregiert): unter 18 Jahre (1), 18-24 Jahre (2), 25-35 Jahre (3), 36-45 Jahre (4), 46-55 Jahre (5), 56-65 Jahre (6), über 65 Jahre (7); Kategorisierung der Variable „Erfahrung“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3)

Tab. 58A: Clusterunterschiede bzgl. der Variablen Alter, ligabedingtes Leistungsniveau sowie Erfahrung zu t3

	Alter	ligabedingtes Leistungsniveau	Erfahrung
Kruskal-Wallis H	1,245	4,279	0,787
df	3	3	3
Asymptotische Signifikanz	0,742	0,233	0,853

Anmerkungen: df = Freiheitsgrade; Vergleich via Ksurkal-Wallis-Text; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1); Kategorisierung der Variable „Alter“ (aggregiert): unter 18 Jahre (1), 18-24 Jahre (2), 25-35 Jahre (3), 36-45 Jahre (4), 46-55 Jahre (5), 56-65 Jahre (6), über 65 Jahre (7); Kategorisierung der Variable „Erfahrung“ (aggregiert): „gering“(1) „mittel“(2), „hoch“(3)

Tab. 59A: Post-hoc Clustervergleiche bzgl. der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau" zu t1

ligabedingtes Leistungsniveau		
Clustervergleich	***Testverfahren***	***Testwerte***
C1 – C2	Mann-Whitney-U	1668,500
	Wilcoxon-W	3438,500
	Z	-2,424
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,015
C1 – C3	Mann-Whitney-U	1005,500
	Wilcoxon-W	2775,500
	Z	-2,974
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,003
C1 – C4	Mann-Whitney-U	2895,500
	Wilcoxon-W	4665,500
	Z	-0,554
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,580
C2 – C3	Mann-Whitney-U	1613,000
	Wilcoxon-W	4241,000
	Z	-0,783
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,434
C2 – C4	Mann-Whitney-U	3089,500
	Wilcoxon-W	8445,500
	Z	-2,156
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,031
C3 – C4	Mann-Whitney-U	1878,500
	Wilcoxon-W	7234,500
	Z	-2,736
	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	0,006

Anmerkungen: C = Cluster; Vergleich via Mann-Whitney-U-Tests; Gruppenvariable: Clusterzugehörigkeit; Signifikanzniveau bei ,05; signifikante Ergebnisse sind grau unterlegt; Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Kategorisierung der Variable „ligabedingtes Leistungsniveau“ (aggregiert): 1. bis 3. Bundesliga = hoch (3), Regionalliga bis Verbandsliga = mittel (2), Landesliga bis Kreisklasse = gering (1)

Tab. 60A: Vergleich der Cluster 1 und 2 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	1561,500	4411,500	-4,573	0,000	0,05
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	1786,000	4636,000	-3,583	0,000	0,05
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	1819,500	4669,500	-3,427	0,001	0,025
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	1863,000	4713,000	-3,026	0,002	0,01666667
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	1839,500	4689,500	-2,992	0,003	0,0125
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2110,500	4960,500	-2,661	0,008	0,01
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	1864,500	4714,500	-2,491	0,013	0,00833333
fairer Umgang miteinander	2142,000	4992,000	-2,480	0,013	0,00714286
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2236,500	5086,500	-1,853	0,064	0,00625
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	2074,500	4924,500	-1,545	0,122	0,00555556
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2089,000	4939,000	-1,346	0,178	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 61A: Vergleich der Cluster 1 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	1378,500	2653,500	-1,834	0,067	0,05
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	1421,000	2696,000	-1,667	0,095	0,05
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	1423,000	2698,000	-1,647	0,100	0,025
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	1454,500	2729,500	-1,357	0,175	0,01666667
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	1543,500	2818,500	-1,122	0,262	0,0125
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	1452,500	2727,500	-0,817	0,414	0,01
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	1477,500	2752,500	-0,737	0,461	0,00833333
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	1489,000	2764,000	-0,564	0,573	0,00714286
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	1554,500	2829,500	-0,202	0,840	0,00625
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	1575,000	2850,000	0,000	1,000	0,00555556
fairer Umgang miteinander	1575,000	2850,000	0,000	1,000	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 62A: Vergleich der Cluster 1 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2736,000	8952,000	-3,423	0,001	0,05
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2767,500	8983,500	-2,639	0,008	0,05
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2962,500	9178,500	-2,627	0,009	0,025
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	3010,500	9226,500	-2,268	0,023	0,01666667
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	3057,000	9273,000	-2,265	0,023	0,0125
fairer Umgang miteinander	3339,000	9555,000	-1,704	0,088	0,01
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	3339,000	9555,000	-1,704	0,088	0,00833333
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	3100,500	9316,500	-1,547	0,122	0,00714286
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3310,500	9526,500	-0,915	0,360	0,00625
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	3465,000	9681,000	-0,753	0,451	0,00555556
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	3352,500	9568,500	-0,519	0,604	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 63A: Vergleich der Cluster 2 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	1428,000	4278,000	-2,810	0,005	0,05
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	1484,000	4334,000	-2,577	0,010	0,05
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	1675,000	4525,000	-2,377	0,017	0,025
fairer Umgang miteinander	1700,000	4550,000	-2,214	0,027	0,01666667
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	1587,500	4437,500	-1,982	0,048	0,0125
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	1596,000	4446,000	-1,877	0,060	0,01
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	1585,000	4435,000	-1,730	0,084	0,00833333
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	1712,500	4562,500	-1,062	0,288	0,00714286
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	1812,500	4662,500	-0,928	0,353	0,00625
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	1762,500	4612,500	-0,693	0,488	0,00555556
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	1804,000	4654,000	-0,410	0,681	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 64A: Vergleich der Cluster 2 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	3756,000	6606,000	-3,037	0,002	0,05
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3459,500	6309,500	-2,610	0,009	0,05
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	3439,500	6289,500	-2,377	0,017	0,025
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	3658,500	6508,500	-1,709	0,088	0,01666667
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	3729,000	6579,000	-1,648	0,099	0,0125
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	3774,000	6624,000	-1,432	0,152	0,01
fairer Umgang miteinander	3961,500	6811,500	-1,311	0,190	0,00833333
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3783,500	9999,500	-1,215	0,224	0,00714286
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	3861,000	6711,000	-1,097	0,273	0,00625
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	4128,000	6978,000	-0,258	0,797	0,00555556
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	4126,500	6976,500	-0,121	0,904	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 65A: Vergleich der Cluster 3 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t1

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2447,500	8663,500	-1,607	0,108	0,05
fairer Umgang miteinander	2650,000	8866,000	-1,520	0,129	0,05
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2416,000	8632,000	-1,516	0,130	0,025
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2619,000	8835,000	-0,825	0,410	0,01666667
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2705,500	8921,500	-0,774	0,439	0,0125
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2638,500	8854,500	-0,760	0,448	0,01
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2750,000	8966,000	-0,671	0,502	0,00833333
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	2632,500	8848,500	-0,637	0,524	0,00714286
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2663,500	8879,500	-0,629	0,529	0,00625
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2735,500	8951,500	-0,198	0,843	0,00555556
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2734,000	4009,000	-0,173	0,863	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 66A: Vergleich der Cluster 1 und 2 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2815,000	6301,000	-4,621	0,000	0,05
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2803,500	6289,500	-4,574	0,000	0,05
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	3120,000	6606,000	-3,407	0,001	0,025
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	3065,500	6551,500	-3,368	0,001	0,01666667
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	3108,000	6594,000	-2,761	0,006	0,0125
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3154,500	6640,500	-2,539	0,011	0,01
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	3622,000	7108,000	-2,079	0,038	0,00833333
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	3277,500	6763,500	-1,993	0,046	0,00714286
fairer Umgang miteinander	3715,000	7201,000	-1,488	0,137	0,00625
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3681,500	7167,500	-0,755	0,450	0,00555556
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	3808,000	7294,000	-0,681	0,496	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 67A: Vergleich der Cluster 1 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2256,000	4209,000	-3,787	0,000	0,05
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2542,000	4495,000	-1,988	0,047	0,05
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2604,000	4557,000	-1,934	0,053	0,025
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2518,000	4409,000	-1,621	0,105	0,01666667
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2491,500	4382,500	-1,504	0,132	0,0125
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	2547,000	4438,000	-1,397	0,162	0,01
fairer Umgang miteinander	2773,500	4664,500	-0,972	0,331	0,00833333
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2774,000	4665,000	-0,964	0,335	0,00714286
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2867,500	4820,500	-0,290	0,772	0,00625
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2829,000	7200,000	-0,225	0,822	0,00555556
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2867,500	4820,500	-0,122	0,903	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 68A: Vergleich der Cluster 1 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2088,500	4573,500	-5,541	0,000	0,05
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2674,500	5159,500	-3,228	0,001	0,05
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	2527,500	5012,500	-3,013	0,003	0,025
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2845,500	5330,500	-2,365	0,018	0,01666667
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2751,000	5236,000	-1,924	0,054	0,0125
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	3104,000	5589,000	-1,695	0,090	0,01
fairer Umgang miteinander	3104,000	5589,000	-1,695	0,090	0,00833333
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2954,000	5439,000	-1,644	0,100	0,00714286
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3051,000	5536,000	-0,971	0,332	0,00625
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	3015,000	5500,000	-0,937	0,349	0,00555556
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	3197,000	5682,000	-0,835	0,404	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 69A: Vergleich der Cluster 2 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2093,500	5579,500	-2,838	0,005	0,05
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2115,000	5601,000	-2,400	0,016	0,05
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2144,000	5630,000	-1,968	0,049	0,025
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2428,500	5914,500	-1,555	0,120	0,01666667
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	2284,500	5770,500	-1,182	0,237	0,0125
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2348,000	5834,000	-1,162	0,245	0,01
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2364,000	4255,000	-0,895	0,371	0,00833333
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2407,500	5893,500	-0,826	0,409	0,00714286
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2388,000	5874,000	-0,723	0,470	0,00625
fairer Umgang miteinander	2494,500	5980,500	-0,432	0,666	0,00555556
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2509,500	4400,500	-0,312	0,755	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 70A: Vergleich der Cluster 2 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2576,000	6062,000	-1,583	0,113	0,05
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2609,000	6095,000	-1,315	0,188	0,05
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	2622,000	6108,000	-1,311	0,190	0,025
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2778,000	6264,000	-1,206	0,228	0,01666667
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	2664,000	5149,000	-1,046	0,296	0,0125
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2809,000	5294,000	-1,046	0,296	0,01
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	2713,000	6199,000	-0,954	0,340	0,00833333
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	2836,500	5321,500	-0,289	0,772	0,00714286
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2855,000	5340,000	-0,249	0,803	0,00625
fairer Umgang miteinander	2879,000	5364,000	-0,247	0,805	0,00555556
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	2878,000	5363,000	-0,114	0,909	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 71A: Vergleich der Cluster 3 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t2

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	1908,500	4393,500	-1,960	0,050	0,05
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	1801,000	4286,000	-1,898	0,058	0,05
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	1840,500	4325,500	-1,810	0,070	0,025
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	1869,500	4354,500	-1,444	0,149	0,01666667
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	1993,000	4478,000	-1,155	0,248	0,0125
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	2083,000	4568,000	-0,663	0,508	0,01
fairer Umgang miteinander	2085,000	4570,000	-0,637	0,524	0,00833333
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2032,500	3923,500	-0,616	0,538	0,00714286
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	2039,000	3930,000	-0,519	0,604	0,00625
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	2143,000	4628,000	-0,477	0,633	0,00555556
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	2114,000	4067,000	-0,361	0,718	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 72A: Vergleich der Cluster 1 und 2 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	377,500	608,500	-2,774	0,006	0,05
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	403,500	634,500	-2,352	0,019	0,05
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	399,000	630,000	-2,238	0,025	0,025
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	475,000	706,000	-2,198	0,028	0,01666667
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	427,000	658,000	-1,789	0,074	0,0125
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	430,500	661,500	-1,502	0,133	0,01
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	485,500	716,500	-1,428	0,153	0,00833333
fairer Umgang miteinander	510,500	741,500	-0,637	0,524	0,00714286
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	487,000	718,000	-0,610	0,542	0,00625
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	494,500	725,500	-0,558	0,577	0,00555556
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	517,500	1792,500	-0,114	0,909	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 73A: Vergleich der Cluster 1 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	825,000	1605,000	-1,909	0,056	0,05
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	842,000	1622,000	-1,579	0,114	0,05
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	872,500	1652,500	-1,385	0,166	0,025
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	860,000	1640,000	-1,202	0,229	0,01666667
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	899,500	2174,500	-1,021	0,307	0,0125
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	912,000	1692,000	-0,802	0,423	0,01
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	949,000	2224,000	-0,262	0,793	0,00833333
fairer Umgang miteinander	969,500	1749,500	-0,177	0,859	0,00714286
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	969,500	1749,500	-0,177	0,859	0,00625
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	969,000	1749,000	-0,060	0,952	0,00555556
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	975,000	1755,000	0,000	1,000	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 74A: Vergleich der Cluster 1 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	228,000	1503,000	-1,871	0,061	0,05
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	255,000	333,000	-1,381	0,167	0,05
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	239,500	317,500	-1,335	0,182	0,025
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	268,500	346,500	-0,880	0,379	0,01666667
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	281,000	359,000	-0,617	0,537	0,0125
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	282,500	1557,500	-0,536	0,592	0,01
fairer Umgang miteinander	294,000	1569,000	-0,490	0,624	0,00833333
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	294,000	1569,000	-0,490	0,624	0,00714286
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	293,000	371,000	-0,150	0,881	0,00625
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	296,000	1571,000	-0,108	0,914	0,00555556
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	300,000	378,000	0,000	1,000	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 75A: Vergleich der Cluster 2 und 3 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	370,500	601,500	-1,944	0,052	0,05
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	337,500	568,500	-1,457	0,145	0,05
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	354,000	585,000	-1,391	0,164	0,025
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	381,000	612,000	-1,170	0,242	0,01666667
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	360,500	591,500	-1,010	0,313	0,0125
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	363,500	594,500	-0,881	0,378	0,01
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	376,500	607,500	-0,651	0,515	0,00833333
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	383,500	614,500	-0,494	0,621	0,00714286
fairer Umgang miteinander	400,500	631,500	-0,449	0,654	0,00625
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	385,500	616,500	-0,439	0,660	0,00555556
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	404,500	635,500	-0,096	0,924	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 76A: Vergleich der Cluster 2 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	72,000	303,000	-2,619	0,009	0,05
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	94,500	325,500	-1,587	0,112	0,05
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	98,500	176,500	-1,322	0,186	0,025
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	114,000	345,000	-1,086	0,277	0,01666667
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	114,000	345,000	-1,086	0,277	0,0125
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	104,000	335,000	-1,061	0,288	0,01
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	108,000	339,000	-0,819	0,413	0,00833333
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	109,500	340,500	-0,756	0,450	0,00714286
fairer Umgang miteinander	120,000	351,000	-0,756	0,450	0,00625
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	117,000	348,000	-0,475	0,634	0,00555556
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	121,000	352,000	-0,225	0,822	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Tab. 77A: Vergleich der Cluster 3 und 4 bzgl. der Relevanz einzelner Antezedenten von Vertrauen zu t3

Wie bedeutsam sind die nachfolgenden Komponenten für ein positives Vertrauensklima innerhalb der Mannschaft?	**Mann-Whitney-U**	**Wilcoxon-W**	**Z**	**Asymptotische Signifikanz**	**korrigiertes Signifikanzniveau**
ehrliche Rückmeldung zur individuellen sportlichen Leistung einzelner Mannschaftsmitglieder durch Trainer_innen	150,000	930,000	-2,404	0,016	0,05
Unterstützung bei persönlichen Problemen von anderen Mannschaftsmitgliedern	179,000	257,000	-1,570	0,116	0,05
Ehrlichkeit innerhalb der Mannschaft	205,000	985,000	-0,973	0,330	0,025
offene Kommunikation innerhalb der Mannschaft	212,000	992,000	-0,663	0,507	0,01666667
Hilfestellung in schwierigen Spielsituationen von anderen Mannschaftsmitgliedern	219,000	297,000	-0,597	0,551	0,0125
fairer Umgang miteinander	228,000	1008,000	-0,555	0,579	0,01
gegenseitiger Respekt innerhalb der Mannschaft	228,000	1008,000	-0,555	0,579	0,00833333
Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeitstypen innerhalb der Mannschaft	223,500	301,500	-0,327	0,743	0,00714286
Wertschätzung der sportlichen Leistung jedes einzelnen Mannschaftsmitglieds	226,500	1006,500	-0,215	0,829	0,00625
freundschaftliche Beziehungen innerhalb der Mannschaft	230,000	308,000	-0,103	0,918	0,00555556
mannschaftlicher Zusammenhalt in schwierigen Wettkampfsituationen	234,000	312,000	0,000	1,000	0,005

Anmerkungen: Post-hoc-Analyse via Mann-Whitney-U-Tests; ME = Median (gruppierte Daten), IQA = Interquartilsabstand (gruppierte Daten); Z: Wert, der dem Vergleich des durchschnittlichen Rangs für jede Gruppe mit dem durchschnittlichen Rang aller Beobachtungen dient; Signifikanzniveau bei ,05; 3er-Skala: „unwichtig“ = 1 bis „wichtig“ = 3; korrigiertes Alpha-Niveau via Bonferroni-Holm-Prozedur; geordnet nach Signifikanz absteigend

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach anderen Werken (dazu zählen auch Internetquellen) entnommen sind, wurden unter Angabe der Quelle als solche kenntlich gemacht.

Bremen, den 12. August 2019

_____

Christina Plath

Erklärung über anderweitige Veröffentlichung der Dissertation

Hiermit bestätige ich, dass die vorgelegte elektronische mit der schriftlichen Version der Dissertation übereinstimmt und die Abhandlung in dieser oder ähnlicher Form noch nicht anderweitig als Prüfungsarbeit für eine staatliche oder akademische Prüfung vorgelegt und bewertet wurde.

Bremen, den 12. August 2019

_____

Christina Plath

Lebenslauf

seit 02/2018	wissenschaftliche Mitarbeiterin und Referentin, Universität Vechta, Zentrale Einrichtung „Gleichstellung & Diversität“
04/2013-01/2020	Promovendin, Universität Vechta, Fakultät I „Geistes- und Bildungswissenschaften“, Arbeitsbereich Pädagogische Psychologie und Zentrum für Vertrauensforschung
10/2012-01/2018	wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrkraft für besondere Aufgaben, Universität Vechta, Fakultät I „Geistes- und Bildungswissenschaften“, Arbeitsbereich Pädagogische Psychologie und Zentrum für Vertrauensforschung
10/2010-08/2012	Masterstudium der Psychologie, Universität Erfurt Abschluss: M.Sc. Psychologie, Note: 1,6
10/2007-07/2010	Bachelorstudium der Psychologie, Universität Bremen Abschluss: B.Sc. Psychologie, Note: 2,3
1998-2007	Orientierungsstufe, anschließend Gymnasialzweig und Abitur, Kooperative Gesamtschule Leeste, Niedersachsen
1994-1998	Grundschule Leeste, Niedersachsen
29.07.1987	geboren in Bremen

Wissenschaftliche Veröffentlichungen

wissenschaftliche Publikationen

Plath, C. (2019). The benefits of the mixed methods approach for the examination of explorative research topics within sport psychology. In *Abstract Book 15th FEPSAC Conference "Building the Future of Sport and Exercise Psychology"* (p. 281). Münster: WWU Münster.

Plath, C. (2019). Analysis of progressive vs. selective gender-related developments in volleyball from a sport psychological view. In *Abstract Book 15th FEPSAC Conference "Building the Future of Sport and Exercise Psychology"* (p. 251). Münster: WWU Münster.

Plath, C. (2019). Einsatzmöglichkeiten der Szenario-Methode zur Förderung einer vermehrt problem- und handlungsorientierten Auseinandersetzung mit spezifischen Lehr- und Lerninhalten. In G. Uhde & B. Thies (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung im Lehramtsstudium durch professionelles Training* (S. 171-183). Braunschweig: Universitätsbibliothek TU Braunschweig.

Naegele, L. & Plath, C. (2018). "Weak Ties get you in the Job, Strong Ties keep you". Gerontologie und Geriatrie Kongress 2018 - "Vielfalt des Alterns: biomedizinische und psychosoziale Herausforderungen" – Programme and Abstracts, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 51* (Suppl 1), 151, DOI: 10.1007/s00391-018-1435-3.

Plath, C. (2018). Analyse systematischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede zentraler kontextspezifischer Vertrauenselemente in Volleyballmannschaften. In U. Borges, L. Broker, S. Hoffmann, T. Hosang, S. Labore, R. Lispelt, B. Lobinger, J. Löffler, L. Musculus & M. Raab (Hrsg.), *Die Psychophysiologie der Handlung. Abstractband der 50. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) vom 10. bis 12. Mai 2018 in Köln* (S.139). Köln: Deutsche Sporthochschule Köln.

Plath, C. & Naegele, L. (2018). "Sonst macht er immer die wichtigen Punkte!" - Zur Prognostizierbarkeit intramannschaftlicher Vertrauensprozesse mithilfe der Sozialen Netzwerkanalyse. In U. Borges, L. Broker, S. Hoffmann, T. Hosang, S. Labore, R. Lispelt, B. Lobinger, J. Löffler, L. Musculus & M. Raab (Hrsg.), *Die Psychophysiologie der Handlung. Abstractband der 50. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) vom 10. bis 12. Mai 2018 in Köln* (S.118-119). Köln: Deutsche Sporthochschule Köln.

Plath, C. (2017). Analysis of individual perceptional differences of potentially relevant trust componets in sports teams. BASES Conference 2017 – *Programme and Abstracts, Journal of Sports Sciences, 35:sup1*, 85, DOI: 10.1080/02640414.2017.1378421.

Plath, C. (2017). Identification of central context-sensitive aspects of trust in volleyball teams via a mixed methods approach. BASES Conference 2017 – Programme and Abstracts, *Journal of Sports Sciences, 35:sup1*, 148-149, DOI:10.1080/02640414.2017.1378421.

Plath, C. (2017). Einflussfaktoren auf die subjektive Relevanz verschiedener potenzieller Vertrauenskomponenten in Volleyballmannschaften. In C. Zuber, J. Schmid, M. Schmidt, M. Wegner & A. Conzelmann (Hrsg.), *Gelingende Entwicklung im Lebenslauf. Abstractband der 49. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) vom 25. bis 27. Mai 2017 in Bern* (S. 90). Bern: Universität Bern, Bern Open Publishing.

Schweer, M. & Plath, C. (2017). Bildung für nachhaltige Entwicklung als pädagogische Herausforderung. Zur Bedeutung von Vertrauen in Lehr-Lern-Prozessen. *Der pädagogische Blick, 1/2017*, 30-41.

Schweer, M., Plath, C. & Benarndt. J. (2016). Vertrauen und BNE: Ausgewählte Ergebnisse eines universitären Lehr-Forschungs-Projektes. In M. Schweer (Hrsg.), *Bildung für nachhaltige Entwicklung in pädagogischen Handlungsfeldern. Grundlagen, Verankerung und Methodik in ausgewählten Lehr-Lern-Kontexten* (S.149-173). Frankfurt a. M.: Peter Lang.

Plath, C. (2016). Vertrauen in Volleyballmannschaften - eine differentielle, qualitative Analyse unterschiedlicher Typen [Abstract]. In B. Halberschmidt, D. Dreiskämper, T. Utesch, M. Tietjens, K. Staufenbiel, L. Schücker, M. Kolb, S. Querfurth, S. Metzel, A. Hill, C. Raue & B. Strauß (Hrsg.), *48. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Spitzenleistungen und Sportpsychologie: Der Weg zu Olympia* (S. 135). Münster: WWU.

Schweer, M., Plath, C. & Müller, B. (2016). Homonegativität im Sport – Gendertypische Effekte am Beispiel des Frauen- und Männerfußballs. In J. Halberstadt, L. Hilmers, T. A. Kubes & S. Weingraber (Hrsg.), *(Un)typisch Gender Studies – neue interdisziplinäre Forschungsfragen* (S. 275-299). Opladen et al.: Budrich UniPress.

Plath, C. (2015). Zufriedenheit als ein weiterer möglicher Erklärungsfaktor für Zusammenhalt und (Miss-)Erfolg in Volleyballmannschaften [Abstract]. In K. Wunsch, J. Müller, H. Mothes, A. Schöndube, N. Hartmann & R. Fuchs (Hrsg.), *47. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Stressregulation und Sport* (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft, Band 243, S. 154). Hamburg: Czwalina.

Plath, C. (2013). Wir sind ein Team. *Volleyball Magazin, 10*, 36-37.

Tagungs- und Konferenzbeiträge

Plath, C. (2019). *The benefits of the mixed methods approach for the examination of explorative research topics within sport psychology*. Poster presentation at the 15th FEPSAC Conference 2019. Münster (15.-20.07.2019).

Plath, C. (2019). *Analysis of progressive vs. selective gender-related developments in volleyball from a sport psychological view*. Oral presentation at the 15th FEPSAC Conference 2019. Münster (15.-20.07.2019).

Plath, C. (2019). *Zur Verwendung eines induktiven Mixed-Methode-Ansatzes zur Untersuchung bislang weniger erforschter sportpsychologisch relevanter Konstrukte*. Vortrag im Rahmen der 51. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie - Angewandte Sportpsychologie. Halle/Saale (30.05.-01.06.2019).

Weingraber, S., Plath, C., Naegele, L. & Stein, M. (2019). *An explorative Study on sexualzied violence through social media in Germany - how can we prevent chilrden of sexual abuse and cyber grooming*. Vortrag im Rahmen der Tagung "Child maltreatment and well-being (CMW II): challenges across borders, research and practices". Berlin (21.-22.03.2019).

Plath, C. (2018). *Überlegungen zum Verhältnis progressiver, gleichberechtigender Entwicklungen vs. geschlechterdifferenzierender Aspekte am Beispiel der Sportart Volleyball*. Posterbeitrag im Rahmen der Tagung "Geschlecht und Körper in Bewegung. Perspektiven auf sportliche und geschlechtliche Praxis". Osnabrück (05.10.2018).

Plath, C. (2018). *Das Lernszenario als Methode zur Förderung der individuellen (Selbst-)Reflexion im Rahmen der universitären Lehramtsausbildung*. Posterbeitrag im Rahmen der Fachtagung "Beratung und (Selbst-)Reflexion in der Lehrer_innenbildung" des "Qualitätsoffensive Lehrerbildungsprojekts 'Bridges'". Vechta (27.-28.09.2018).

Naegele, L. & Plath, C. (2018). *"Weak Ties get you in the Job, Strong Ties keep you"*. Posterbeitrag im Rahmen des Gerontologie und Geriatrie Kongresses 2018 - "Vielfalt des Alterns: biomedizinische und psychosoziale Herausforderungen". Köln (06.-08.09.2018).

Plath, C. & Naegele, L. (2018). *"But at any other time, he was successful! " - About the predictability of task-related trust in sport teams via social network analysis*. Oral presentation at the XXXVIII. Sunbelt Conference 2018. Utrecht, NL (26.06.-01.07.2018).

Plath, C. (2018). *Analyse systematischer Gemeinsamkeiten und Unterschiede zentraler kontextspezifischer Vertrauenselemente in Volleyballmannschaften*. Vortrag im Rahmen der 50. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Die Psychophysiologie der Handlung. Köln (10.-12.05.2018).

Plath, C. & Naegele, L. (2018). *"Sonst macht er immer die wichtigen Punkte!" - Zur Prognostizierbarkeit intramannschaftlicher Vertrauensprozesse mithilfe der Sozialen Netzwerkanalyse*. Posterbeitrag im Rahmen der 50. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Die Psychophysiologie der Handlung. Köln (10.-12.05.2018).

Plath, C. (2018). *Förderung einer vermehrt problem- und handlungsorientierten Auseinandersetzung mit spezifischen Lehr- und Lerninhalten unter Einsatz der Lernszenario-Methode im Master of Education am Beispiel BNE*. Vortrag im Rahmen der ATUS-Tagung 2018 "Berufliche Kompetenzen professionell trainieren". Braunschweig (09.-10.03.2018).

Plath, C. (2017). *Analysis of individual perceptional differences of potentially relevant trust components in sports teams*. Poster presentation at the BASES-FEPSAC Conference 2017. Nottingham, UK (28.-29.11.2017).

Plath, C. (2017). *Identification of central context-sensitive aspects of trust in volleyball teams via a mixed methods approach*. Poster presentation at the BASES-FEPSAC Conference 2017. Nottingham, UK (28.-29.11.2017).

Plath, C. (2017). *Einflussfaktoren auf die subjektive Relevanz verschiedener potenzieller Vertrauenskomponenten in Volleyballmannschaften*. Posterbeitrag im Rahmen der 49. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Gelingende Entwicklung im Lebenslauf. Bern (25.-27.05.2017).

Plath, C. (2016). *Vertrauen in Volleyballmannschaften - eine differentielle, qualitative Analyse unterschiedlicher Typen*. Posterbeitrag im Rahmen der 48. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Spitzenleistungen und Sportpsychologie: Der Weg zu Olympia. Münster (05.-07.05.2016).

Plath, C. (2015). *Zufriedenheit als ein weiterer möglicher Erklärungsfaktor für Zusammenhalt und (Miss-)Erfolg in Volleyballmannschaften*. Posterbeitrag im Rahmen der 47. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie – Stressregulation und Sport. Freiburg (14.-16.05.2015).

Schweer, M., Plath, C. & Müller, B. (2014). "*Vertrauensförderung in der Umweltbildung. Entwicklung und Erprobung modularer Ausbildungselemente in der universitären Lehramtsausbildung für die pädagogische Arbeit mit Jugendlichen im Bereich 'Bildung für nachhaltige Entwicklung'*". Posterbeitrag im Rahmen der Duisburger Umwelttage. Duisburg (13.06.2014).