



IDROTTPSYKOLOGI



HÖGSKOLAN I HALMSTAD
- Vi spränger gränserna

LEDARSKAP OCH PERSONLIGHET INOM IDROTTEN

- Prefererat ledarskap i relation till personlighet hos lagidrottare på elitjuniornivå -

Högskolan i Halmstad

Sektionen för Hälsa och Samhälle

Psykologi inriktning idrott, 61-90 hp, ht 2012

Författare: Björn Öberg & Mattias Arnåsen

C-uppsats, 15 hp

Handledare: Prof. Urban Johnson

Examinator: Prof. Urban Johnson

HÖGSKOLAN I HALMSTAD
Box 823
301 18 HALMSTAD

Tel vx 035 - 16 71 00
Tel direkt 035 - 16 71 01
Telefax 035 - 14 85 33

Besöksadress:
Kristian IV:s väg 3
Pg 788129 - 5

Öberg, B. & Arnåsen, M. (2012). *Ledarskap och personlighet inom idrotten - Prefererat ledarskap i relation till personlighet hos lagidrottare på elitjuniornivå*. (C-uppsats i psykologi inriktning idrott, 61-90 hp). Sektionen för Hälsa och Samhälle: Högskolan i Halmstad.

Sammanfattning

Syftet med studien var att studera sambandet mellan elitjuniorers ledarskapspreferenser och deras personlighet. Urvalsgruppen bestod av 167 elitjuniorer, i åldrarna 16-20 år (M=17,29). Försökspersonerna var av både manligt (116 st) och kvinnligt (51 st) kön, vilka var aktiva inom interaktiva bollsporter. Deltagarna fick svara på tre olika frågeformulär (1) Demografisk fakta (2) Leadership Scale for Sports (LSS) (3) NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Efterföljande korrelationsanalyser visade signifikanta samband mellan Extraversion, Demokratiskt ledarbeteende och Positiv Feedback, samt mellan Neuroticism och Socialt stödjande ledarbeteende. Resultatet visade även ett signifikant samband mellan personlighetsdraget Trevlighet och Autokratiskt- och Socialt stödjande ledarbeteende. En slutsats utifrån resultatet är att prefererat ledarskap formas av olika personlighetsdrag, och varierar bland individer genom dess personlighet. I diskussionsdelen föreslås att ledarskapet inom idrotten bör präglas av en flexibilitet och anpassas till enskilda individer i större utsträckning. Exempel på praktiska implikationer och framtida forskning ges.

Nyckelord: Elitjunior, Lagidrottare, Ledarskap, Ledarskapspreferenser, Personlighet.

Öberg, B. & Arnåsen, M. (2012). *Leadership and personality in sports – Preferred leadership in relation to personality of team athletes on elite junior level.* (C-essay in sport psychology, 61-90 ECTS credits). School of Social and Health Sciences: University of Halmstad.

Abstract

The purpose of the study was to examine the relationship between elite junior athlete's leadership preferences and their personality. Study participants consisted of 167 elite juniors, aged 16-20 years (M = 17,29). Subjects were both male (116) and female (51), and active in interactive sports. Participants were asked to answer three questionnaires (1) Demographic facts (2) Leadership Scale for Sports (LSS) (3) NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Subsequent correlation analyses showed significant associations between Extraversion, Democratic behavior and Positive Feedback, and between Neuroticism and social supportive behavior. The results also showed a significant correlation between the personality trait Agreeableness and Autocratic and Social support behavior. One conclusion from the results is that preferred leadership is a function of the athlete's personality traits. This suggests that leadership in sports should be characterized by flexibility and adaptation to athlete's individual differences to a greater extent. Examples of practical implications and future research are presented.

Keyword: Elite junior athlete, Leadership, Personality, Preferred Leadership, Team sports.

Introduktion

”Få saker är lika viktiga för mänsklig aktivitet som ledarskapet. Effektivt ledarskap hjälper vår nation i tider av fara. Det gör en företagsorganisation framgångsrik /.../ och föräldrars ledarskap medför att barn växer sig starka och hälsosamma och kan bli produktiva som vuxna”

(Quinn, 2005, s. 10)

Ledarskap har betydelse i en rad olika sammanhang. Ledarskapsfrågor är ständigt aktuella i livet, då ledarskap fyller viktiga funktioner för såväl individer som grupper. För att relatera begreppets betydelse till idrottens domäner inriktar sig ledarskap mot prestation, eller som Chelladurai (2007, s. 119) förklarar: "...ett optimalt ledarskap kan öka individers förmåga och self-efficacy, vilket i sin tur kan resultera i en förbättrad prestation". Meyer (1997) tillägger även att tränares ledarskapsbeteenden påverkar idrottares emotionella, psykologiska och motivationsmässiga tillstånd. Med vetskap om detta har ledare således ett stort inflytande på individers och gruppers utveckling och prestation.

Ledarskap kan vidare definieras på många olika sätt. Ivancevich och Matteson (2008) förklarar att eftersom ledare och ledarskapssituationer varierar, varierar också definitionerna. Chelladurai (2006) menar i sin tur att samtliga definitioner kan sammanfattas i tre delar, då de kan beskrivas som beteendemässiga processer, interpersonella processer eller som påverkansfaktorer för individer att uppnå mål. Gemensamt för definitionerna är att de flesta rymmer begreppet mål, som exempelvis Ivancevich och Mattesons (2008, s. 425) definition: "ledarskap är den beteendemässiga process som påverkar individer och grupper att nå uppsatta mål." Yukl (2002, s. 7) definierar begreppet på ett likartat sätt: "Ledarskap är en process som påverkar andra att förstå och vara överens om vad som behöver göras och hur det effektivt kan genomföras, och den process som underlättar individuell och kollektiv ansträngning att uppnå målen".

Begreppet ledarskap är alltså mångfacetterat och rymmer ingen enhetlig definition. Begreppet innefattar däremot en mängd olika ledarskapsstilar och beteenden, vilket medför att svårigheter uppstår vid en generalisering av vilka ledarskapsstilar som är uppskattade och allmängiltiga för alla idrottare i alla kontexter. Horn (2008) menar på detta vis att effektiva ledarskapsbeteenden varierar i relation till idrottaren själv och miljön denne befinner sig i. Med fokus på idrottaren själv, menar Chelladurai (1990) att om det finns kongruens mellan idrottares ledarskapspreferenser och aktuella ledarskapsbeteenden påverkas idrottares prestation och tillfredsställelse i positiv riktning. Vad idrottare prefererar för specifika ledarskapsbeteenden avgörs till stor del av personliga variabler och individuella karaktärsdrag. Detta ämnesområde är vidare hittills relativt ouppmärksammat och få studier har undersökt denna aspekt, förklarar Chelladurai (1990, 1993). Horn (2008) instämmer och menar på ett liknande sätt att det vore lämpligt att ytterligare undersöka hur personliga faktorer kan ha ett samband med ledarskapspreferenser inom idrotten.

Med detta i åtanke är det därför av vikt att utforska individuella skillnader i relation till ledarskapspreferenser, för att på så sätt söka förståelse för vad idrottare själva föredrar för olika typer av ledarskapsbeteenden som gynnar dess prestation och utveckling. Inom detta område har som sagt personliga karaktärsdrag en stor betydelse. Tänkbara svar bör stå att finna genom att undersöka personlighet i relation till prefererat ledarskap.

Teoretisk referensram och tidigare forskning

Multidimensionell Modell för Ledarskap.

Enligt Chelladurais (1990) multidimensionella modell påverkas en idrottares prestation och tillfredsställelse av tre ledarbeteenden: nödvändigt, aktuellt och önskat beteende. Chelladurai förklarar att dessa beteenden förorsakas av tre föreliggande faktorer, nämligen: situationsmässiga egenskaper, ledarens egenskaper och spelarnas egenskaper.

Vad gäller det nödvändiga beteendet är tränare tvungna att bete sig på olika vis utifrån vad kontexten kräver utav dem. Exempel på situationsmässiga krav kan vara föreningens mål, policy och struktur (Chelladurai, 1990, 2007). Andra situationsmässiga faktorer kan vara storlek på gruppen, sociala normer och nationella regelverk (Chelladurai, 2006). House (1971) menar å sin sida att uppgiftens art och beskaffenhet kan vara en direkt avgörande faktor för hur spelare prefererar ledarskap.

Vad spelare i sin tur föredrar för specifikt ledarskapsbeteende (önskat beteende) grundar sig vidare på deras personliga karaktärsdrag, menar Chelladurai (1990). Dessa karaktärsdrag kan innefatta spelarnas kompetens, kognitiva struktur, samt deras behov av tillhörighet, prestation, socialt stöd och feedback (ibid.). Chelladurai, Imamura, Yamaguchi, Oinuma och Miyauchi (1988) förklarar dessutom att andra föreliggande orsaker såsom kulturella faktorer kan ligga till grund för spelares tränarprefereenser. Gilbert och Trudel (2004) tillägger i sin tur att tävlingsnivån, idrottarnas kön och typ av idrott också påverkar vad spelarna föredrar för någon typ av ledarskapsbeteende. Høigaard, Jones och Peters (2008) fann därtill att ålder och erfarenhet har betydelse för vilken typ av ledarskap man föredrar.

Tränarens faktiska beteende är ett resultat av nödvändigt och önskat beteende, men även av dennes personliga karaktärsdrag, som bland annat innefattar personlighet, förmåga, expertis och erfarenheter (Chelladurai, 2007). Det aktuella beteendet baseras även, enligt Fiedler (1967), på huruvida tränarna är uppgiftsorienterade eller relationsorienterade. Mageau och Vallerand (2003) klargör här att tränarens motivationsnivå också påverkar dess faktiska beteende, och att det i sin tur påverkar spelarnas motivationsnivå.

Om de tre aspekterna av tränarens beteende slutligen överrensstämmer och blir tillgodosedda ökar prestationen och tillfredsställelsen hos spelarna (Chelladurai, 1990). Chelladurai et al. (1988) vidareutvecklar resonemanget och poängterar att om tränarens faktiska beteende stämmer överens med spelarnas önskade beteende, känner sig spelarna ofta nöjda med sina tränare och sina egna resultat.

Forskning kring den multidimensionella modellen baseras i stor utsträckning på dess mätinstrument Leadership Scale of Sports (LSS) (Chelladurai & Saleh, 1980), vilket är det mätinstrument som oftast används i studier kring prefererat ledarskap (Anshel, 2012; Crust & Azadi, 2009). LSS mäter fem olika ledarskapsbeteenden: instruerande-, demokratiskt-, autokratiskt- och socialt stödjande beteende samt positiv feedback.

Instruerande ledarbeteende avser att förbättra idrottares prestation genom att betona hård träning och tillhandahållande av instruktioner i teknik, färdigheter och taktik. Karaktäristiskt är också att tränaren lyfter fram idrottares relationer samt strukturerar och samordnar deras aktiviteter (Chelladurai, 1990, 1993).

Demokratisk ledarbeteende handlar om att låta idrottare vara delaktiga i de beslutsfattande processerna gällande lagets mål, träningsmetoder, strategier och taktik (ibid).

Autokratiskt ledarbeteende karaktäriseras av att tränaren fattar beslut utan att involvera idrottare eller överväga deras åsikter. Ledarens maktposition fastställs ytterligare genom beteenden som riktar sig mot att betona och markera tränarens personliga auktoritet (ibid.).

Socialt stödjande ledarbeteende innebär att tränaren försöker skapa en positiv stämning i gruppen genom att bry sig om den enskilda idrottarens välmående samt att etablera och upprätthålla goda interpersonella relationer mellan idrottarna (ibid.).

Positiv Feedback omfattar ledarbeteenden som avser att förstärka positiva beteenden hos idrottare, genom att identifiera och berömma dessa beteenden, i form av positiv feedback (ibid.).

Utgångspunkten för studier som ämnar undersöka ledarskapspreferenser ligger under aspekten *önskat beteende* i Chelladurais (1990) multidimensionella modell. Idrottarens preferenser för olika typer av ledarbeteende anses här enligt Remier (2007) huvudsakligen vara en funktion av deras personliga karaktärsdrag. Dock är studier inom detta forskningsområde av den multidimensionella modellen begränsade i antal, gällande såväl föreliggande faktorer (t.ex. personliga karaktärsdrag) som situationsbundna faktorer (t.ex. kultur, typ av idrott), förklarar Chelladurai (1990) och Horn (2008). Med hänsyn till detta menar de att större uppmärksamhet i forskning bör riktas mot idrottarens personliga karaktärsdrag i relation till prefererat ledarskap.

Trots det begränsade antalet studier har tidigare forskning angående prefererat ledarskap ändå identifierat några övergripande mönster. Tidigare forskning av Chelladurai (1993) indikerar bland annat att idrottare till största del prefererar ett instruerande ledarskapsbeteende och positiv feedback, medan autokratiskt ledarskapsbeteende är minst prefererat bland idrottare överlag. Ett annat övergripande samband kring ledarskapspreferenser riktas mot uppgifts- och relationsorienterade ledarskapsbeteenden. Anshel (2012) menar att idrottarens preferens för uppgiftsorienterade ledarbeteenden ökar i takt med att idrottarens ålder, erfarenhet och förmåga ökar samt att motsatt förhållande råder för relationsorienterade ledarbeteenden. Forskning som stöder detta samband har utförts av Erle (1981) som i sin studie påvisade att erfarna idrottare i större utsträckning uppskattade positiv feedback i förhållande till mindre erfarna idrottare. Aspekten ålder och dess betydelse för det prefererade ledarskapet har i sin tur undersökts av Serpa (1990) som i studier jämförde kvinnliga basketbollspelare i åldersgrupperna 12-15 år och 17-29 år. Studierna påvisade att de yngre deltagarna, i jämförelse med det äldre, hade en starkare preferens för demokratiskt och socialt stödjande ledarbeteenden samt en svagare preferens för ett autokratiskt beteende.

Ovan presenterad forskning stödjer således Anshels (2012) resonemang att preferenser för de relationsorienterade ledarbeteendena – likt de demokratiska och socialt stödjande ledarbeteendena i Chelladurais (1990) multidimensionella modell – skulle minska i takt med att idrottare blir äldre och mer erfarna. Anshel poängterar dock att äldre elitidrottarens preferens för uppgiftsorienterade ledarbeteenden inte utesluter att dessa idrottare även värdesätter relationsorienterade ledarbeteenden (ibid.).

Kön är ytterligare, likt ålder, en föreliggande variabel i den multidimensionella modellen som har studerats i relation till prefererat ledarskap. Forskning kring denna aspekt har bland annat utförts av Beam, Serwatka och Wilsons (2004) som i en studie avsåg att undersöka om manliga och kvinnliga idrottare skilde sig åt angående prefererat ledarskap. I studien deltog 408 universitetsidrottare, fördelat på 179 manliga och 229 kvinnliga deltagare. Utifrån deras analys av data identifierades att en preferens för autokratiskt och socialt stödjande ledarbeteende var signifikant större bland de manliga idrottarna jämfört med de kvinnliga. Kvinnorna prefererade däremot i signifikant större utsträckning instruerande ledarbeteenden

än vad männen gjorde. Utöver detta identifierades en signifikant skillnad mellan kvinnliga och manliga idrottare som var aktiva inom icke-integrerade idrotter, då de manliga idrottarna uppvisade en lägre preferens för demokratiskt ledarbeteende än vad kvinnorna gjorde. I relation till Beam et al. (2004) studie uppvisar tidigare forskning av Erle (1981) dock till viss del motstridiga resultat. Erles resultat, baserat på 355 manliga och kvinnliga hockeyspelare på universitetsnivå, påvisade i enlighet med Beam et al. (2004) att manliga universitetsidrottare prefererade autokratiskt- och socialt stödjande ledarbeteenden i större utsträckning jämfört med de kvinnliga deltagarna. Däremot påvisade Erle (1981) att de manliga idrottarnas preferens för instruerande ledarbeteende var högre jämfört med de kvinnliga deltagarna samt lägre för demokratiskt ledarbeteende, vilket inte var fallet för integrerade idrotter i Beam et al. (2004) studie. I kontrast till detta visar studier av Sherman, Fuller och Speed (2000) att likheterna av prefererat ledarskap mellan män och kvinnor är större än vad skillnaderna är.

Vad det gäller individuella ledarskapspreferenser har forskning visat att aspekterna tävlingsnivå och typ av idrott även påverkar föredraget ledarbeteende, påpekar Gilbert och Trudel (2004). Idrottspsykologiska studier kring tävlingsnivåns inverkan är dock delvis motsägelsefull. Studier av Terry (1984) visade å sin sida att elitidrottare uppskattade ett demokratiskt och socialt stödjande ledarbeteende i större utsträckning än vad nybörjare gjorde. Elitidrottarna föredrog därtill i lägre utsträckning positiv feedback än nybörjare. Senare forskning av Reimer och Toon (2001) överensstämmer med detta, medan forskning av Erle (1981) å andra sidan visade att elitidrottare med stor erfarenhet i sin idrott prefererade just positiv feedback. Chelladurai och Carron (1981) observerade därtill i sin forskning att det autokratiska ledarbeteendet uppskattades i störst utsträckning av elitidrottare. Med fokus på typ av idrott förklarar Terry (1984) att lagidrottare föredrar mer auktoritära ledarbeteenden än individuella idrottare. Kang (2003) fann i sin tur att lagidrottare å andra sidan uppskattade instruerande ledarbeteenden och positiv feedback samt att individuella idrottare uppskattade ett demokratiskt och mer socialt stödjande ledarbeteende.

Mental tuffhet är enligt Clough, Earle och Sewell (2002) en trait-liknade psykologisk konstruktion, som Gucciardi, Gordon & Dimmock (2008) menar indikerar till vilken grad idrottare drivs av en inre motivation, är målmedvetna, uppgiftsorienterade och besitter en hög arbetsmoral. Forskning av Crust och Azadi (2009) visar i sin tur att mentalt tuffa idrottare prefererar ett instruerande tränarbeteende. I sin studie lät Crust och Azadi 106 idrottare som var aktiva inom olika typer av lagidrotter på universitetsnivå, fylla i två frågeformulär för att mäta deras ledarskapspreferenser (LSS) och mentala tuffhet (MTQ48). Utöver det positiva sambandet mellan mental tuffhet och preferens för instruerande ledarbeteende påvisade studien därtill att det förelåg ett signifikant negativt samband mellan mental tuffhet och demokratiskt-, socialt stödjande- och autokratiskt ledarbeteende samt positiv feedback. En korrelationsanalys, mellan de sex undergrupperna i frågeformuläret för mental tuffhet (MTQ48) och ledarskapsbeteenden (LSS), identifierade dessutom ett signifikant negativt samband mellan demokratiskt- och socialt stödjande ledarbeteenden och undergruppen ”tilltro på egen förmåga” (confidence in abilities). Denna undergrupp av mental tuffhet är vidare ett mått på idrottarens optimistiska läggning och till vilken grad idrottaren är beroende av extern bekräftelse (Clough et al., 2002). Detta negativa samband innebar således att idrottare med en stark tilltro på sin egen förmåga sannolikt inte har en preferens för demokratiskt och socialt stödjande ledarbeteende. Crust och Azadi (2009) tillägger att dessa idrottare, som en produkt av att de är mer självgående, uppskattar tränare vars fokus snarare är uppgiftsorienterat än relationsorienterat.

Ytterligare studier kring prefererat ledarskap har genomförts av Horn, Bloom, Berglund och Packard (2011) som undersökte om det förelåg ett samband mellan 195 college-idrottares psykologiska karaktärsdrag (idrottsrelaterad oro/ångslan och motivationsorientering) och vilken typ av ledarbeteende de prefererade. Identifieringen av ett eventuellt samband genomfördes genom att idrottarna fick svara på frågeformulär som bedömde deras idrottsrelaterade oro/ångest (Sport Anxiety Scale), motivationsorientering (Sport Motivation Scale), deras önskade ledarbeteende (Leadership Scale for Sport) samt feedbackorientering (Coaching Feedback Questionnaire). Resultatet av studien visade att idrottare med höga värden av idrottsrelaterad oro/ångest och inre motivationsorientering uppskattade ett instruerande-, demokratiskt- och socialt stödjande ledarbeteende samt föredrog positivt orienterad feedback istället för negativt orienterad feedback. Horn et al. (2011) menar att resultatet kan förklaras genom att höga värden av idrottsrelaterad oro/ångest innebär att det finns en rädsla för att misslyckas, samt en rädsla för att bli bedömd och kritiserad. Detta medför att idrottare med höga värden av idrottsrelaterad oro/ångest är i behov av ledarbeteenden som är stödjande, uppmuntrande och instruerande.

Resultatet gällande motivationsorientering förklaras av Horn et al. (2011) genom att idrottare med en inre motivation inte är i behov av tränarens incitament för att bli motiverad. Istället motiveras dessa idrottare av en inre drivkraft och vilja att lära och utvecklas. Detta behov tillfredsställs således av ledarbeteenden som möjliggör och underlättar lärande och utveckling samt delaktighet i beslutprocessen. Därutöver påvisade Horn et al. (2011) att det förelåg ett negativt samband mellan idrottare som var omotiverade eller motiverades av yttre faktorer (motsatts till inre motivationsorientering) och prefererat ledarskap. Specifikt prefererade dessa idrottare ett autokratiskt ledarbeteende samt en hög frekvens av icke-förstärkande och kritiserande feedback. Horn et al. (2011) förklarar att dessa idrottare, i motsatts till idrottare med en inre motivationsorientering, var i behov av tränarens incitament för att bli motiverade. Omotiverade idrottare uppskattade således en autokratisk ledarstil, där tränare bestraffar idrottare som underpresterar och ofta tillhandahåller negativ feedback.

Fem-Faktoriella Modellen.

Den fem-faktoriella modellen (även kallad Big Five) består av fem grundläggande karaktärsdrag, vilka genom forskning visats vara situationsoberoende och stabila över tid (Costa & McCrae, 1992a). Clark och Watson (2008) menar att den allt mer omfattande genetiska forskningen inom personlighetspsykologin har kunnat fastställa att de olika karaktärsdragen har en stark genetiskt koppling. Enligt bland annat Henderson (1982), Eysenck (1990), Buss, (1990) och Jang et al. (2001) bestäms karaktärsdragen till ungefär 50 procent utav individens unika genetiska sammansättning. Den biologiska aspekten av personliga karaktärsdrag är enligt McCrae et al. (2000) den föreliggande faktorn till beteendena som karaktärsdragen i den fem-faktoriella modellen genererar, eftersom generna påverkar hjärnans olika biologiska system, förklarar de.

Modellens fundamentala mål identifierades vidare av Mischel och Shoda (2008), som menar att målet med modellen är att kunna kategorisera individer i relation till fem grundläggande och stabila karaktärsdrag. Allen, Greenlees och Jones (2011) utvecklar i sin tur resonemanget genom att förklara att modellen upprättar en dimensionell struktur av en individs personlighet. Denna struktur är hierarkisk uppbyggd, då olika aspekter av personligheten underordnas i undergrupper i relation till modellens fem överordnande karaktärsdrag: neuroticism, extraversion, öppenhet, trevlighet och samvetsgrannhet. Denna hierarkiska strukturering där varje grundläggande karaktärsdrag kan delas upp i olika undergrupper är idag en vedertagen och accepterad modell (McCrae & John, 1992; Goldberg, 1993; Clark & Watson, 2008).

Extraversion.

Det personliga karaktärsdraget extraversion indikerar hur mycket och intensivt en person integrerar med sin omgivning. Alltså; hur social, aktiv, utåtriktad och självsäker individen är i det sociala samspelet (Goldberg, 1992; McCrae & Allik, 2002). Graden av extraversion är vidare ett resultat av biologiska faktorer. Eysenck (1981) påvisade först och främst att höga värden av extraversion var en produkt av en begränsad arousalnivå. Detta innebär att extroverta personer på grund av deras understimulerade nivå av arousalaktivering söker sig till spännande och sociala sammanhang för att på så sätt kompensera den låga arousalnivån. Skillnaden mellan höga och låga värden av extraversion kan dessutom förklaras genom att introverta personer reagerar starkare på sensoriska stimuli jämfört med extroverta personer, tillägger Buss (1990). Neurologisk forskning gällande extraversion har exempelvis visat samband mellan hur hjärnan responderar på hörselstimulering och graden av extraversion. I sin forskning menar Bullock och Gilliland (1993) att extroverta personer har en förhöjd responströskel jämfört med introverta personer. Dessa olikheter innebär att extroverta individer tenderar att uppskatta och aktivt söka upp exempelvis sociala, spännande, riskfyllda och osäkra situationer (ibid.).

För att relatera extraversion till prefererat ledarskap har tidigare forskning visat att extroverta personer föredrar ett transformerat ledarskap (Moss & Ngu, 2006). Detta samband förklaras genom att en transformerande ledarstil uppmuntrar till delaktighet och tar hänsyn till gruppens intressen och åsikter (Bass, 1985). Eftersom ledarskapsstilen förstärker sociala interaktioner uppfyller den på så sätt extroverta personers behov av just social interaktion och sammanhållning. För att relatera det transformerande ledarskapet till Chelladurais (1990) multidimensionella modell för ledarskap, finns likheter till det demokratiska ledarbeteendet menar Hassmén och Hassmén (2010). För att exemplifiera denna relation fokuserar en transformerande ledarstil på att låta individer vara delaktiga i beslutsfattande processer (Bass, 1999), vilket också är fallet i det demokratiska ledarbeteendet som på samma sätt karaktäriseras av en gemensam och kollektiv beslutfattning, där ledaren tar hänsyn till idrottares åsikter (Chelladurai, 1990).

Därutöver har extraversion påvisats ha ett samband med en förhöjd känslighet för positiva förstärkningar och belöningar i olika former (Lucas och Diener, 2001). Larsen och Rusting (1997) förklarar att denna tendens kan vara en funktion av att extroverta personer reagerar annorlunda på emotionella stimuli. För att förtydliga detta förklarar de att emotionell stimulering leder till en kraftigare utsöndring av signalsubstansen dopamin i hjärnans belöningssystem hos extroverta personer jämfört med introverta, och detta ligger således till grund för varför extroverta individer reagerar mer positivt på positiv feedback.

Neuroticism.

Det personliga karaktärsdraget neuroticism är ett mått på emotionell stabilitet (McCrae & Allik, 2002). Neurotiska personer tenderar att tolka och uppfatta situationer och omgivningen som problematiska, hotfulla och svårhanterliga. Denna typ av perception av verkligheten ger upphov till negativa tankar, känslor och kravbilder gentemot sig själv (ibid.). Exempel på kännetecken som är karaktäristiska för individer med höga värden av neuroticism är enligt Goldberg (1992): nervositet, oro, ångest, osäkerhet och otrygghet. Emotionell instabilitet har associerats med en förhöjd känslighet mot potentiellt negativa stimuli. Anledningen till detta är att neurotiska personers inhibitoriska beteendesystem har en lägre aktiveringsnivå (Elliot & Thrash, 2002). Denna dysfunktionella känslighet, som förutom negativa emotioner, leder till en passiv och undvikande hållning gentemot stimuli som representerar rädsla eller ett eventuellt misslyckande. Bass (1985) förklarar att neurotiska individer, som en följd av deras

negativa perception, tenderar att uppfatta ledare som potentiella hot. En aspekt av neuroticism som han menar leder till att neurotiska personer inte föredrar ledare som är övervakade.

I Horn et al. (2011) tidigare redovisade studie identifierades ett samband mellan karaktärsdragen oro/ångest och en preferens för demokratisk-, socialt stödjande- och instruerande ledarbeteende samt att dessa idrottare föredrog positiv orienterad feedback. Denna preferens är ett resultat av att dessa idrottare är oroliga och rädda, liksom neurotiska personer (Goldberg, 1992), för att misslyckas. Horn et al. (2011) framhåller även att idrottare med höga värden av idrottsrelaterad oro/ångest, som en följd av rädsla att bli kritiserade, inte uppskattar att bli bedömda.

Öppenhet.

Det tredje personlighetsdraget inom den fem-faktoriella modellen, öppenhet, indikerar till vilken grad en person aktivt söker sig till och uppskattar nya upplevelser. Dessa personlighetstyper tenderar att bli tillfredsställda och visa uppskattning för det icke-konventionella, utan att uppleva någon oro eller ångest (McCrae & Allik, 2002). En person med höga värden i öppenhet är: nyfiken, fantasifull, reflekterande, kreativ, originell och uppskattar mångfald. Dessa personer är därtill självständiga och värdesätter sin självbestämmanderätt, förklarar Goldberg (1992). Drivkraften till att vilja uppleva och skapa sig nya erfarenheter är vidare en produkt av den utsöndring av noradrenalin som nya upplevelser och erfarenheter leder till. Detta behov har i studier visats vara större hos personer med höga nivåer av öppenhet (Zuckerman, 1984). Personlighetsdraget öppenhet beskriver även en individs kognitiva och icke-kognitiva öppenhet för nya upplevelser. Höga värden av öppenhet innebär en intellektuell nyfikenhet och en förmåga att hantera kognitivt abstrakta idéer, tankar och känslor, vilket inte är fallet för personer med låga värden av öppenhet (McCrae & Allik, 2002).

För att relatera öppenhet till prefererat ledarskap visade studier av Moss och Ngu (2006) att det inte förelåg ett positivt samband mellan öppenhet och undersökta ledarskapstilar. Genom att låta 166 sjuksköterskor självskatta sin personlighet (NEO-Five Factor Inventory) samt prefererad ledarskapsstil (Multifactor Leadership Questionnaire) identifierades däremot ett negativt samband mellan öppenhet och transaktionellt ledarskap. Denna ledarskapsstil är, enligt Hassmén och Hassmén (2010), det transformerande ledarskapets motpol och karaktäriseras av ledarbeteenden som antingen avser att belöna positiva beteenden eller kritisera och bestraffa olämpliga beteenden. Ledarskapsstilen bygger vidare på en transaktionell relation mellan ledaren och underordnade, som avser att tydliggöra ledarens maktposition och att fokus på aktuella mål upprätthålls (Bass, 1985). Dessa ledarbeteenden hämmar ”öppna” personers behov av variation och att utforska nya möjligheter, menar Moss och Ngu (2006). Vad därutöver gäller det faktum att personer med höga värden av öppenhet är självständiga och värnar om sin självbestämmanderätt, visar forskning att de personer som värdesätter sin självbestämmanderätt inte uppskattar ledarskapsbeteenden som är styrande, kontrollerande och autokratiska (Hollebeak & Amorose, 2005).

Trevlighet.

Trevlighet är liksom extraversion ett personlighetsdrag med en tydligt interpersonell koppling. Skillnaden mellan dessa personlighetsdrag är att trevlighet beskriver individens förhållande till andra personer, jämfört med extraversion som snarare relaterar till individen själv. Exempel på beteenden relaterat till höga värden av trevlighet är: varmhjärtlig, osjälvisk, hjälpsam, förlåtande och tillitsfull (Goldberg, 1992).

Behovet av att upprätthålla goda interpersonella relationer medför att personer med höga värden av trevlighet sällan är argumenterande och undviker konfliktsituationer (Suls, Martin & David, 1998). Forskning riktad mot trevlighet och prefererat ledarskap visar att denna konflikträdsla medför ett negativt samband till ett transaktionellt ledarskap. Moss och Ngu (2006) förklarar i sin studie att denna ledarskapsstil inte uppskattas eftersom den karaktäriseras av en tydlig maktposition och en kritisk hållning, där olämpliga beteenden bestraffas. Personer med höga värden av trevlighet hyser således en motvilja för auktoritära ledarskapsbeteenden där konflikter lätt kan uppstå, eftersom de just känner sig hotade för risken för konflikter (ibid.).

Forskning kring den tidigare nämnda multidimensionella modellen visar därutöver att socialt stödjande ledarbeteende karaktäriseras av att man bryr sig om andra personers välmående och att det finns en önskan om att etablera positiva relationer i sin omgivning (Chelladurai, 1990). Detta är även fallet för personer med hög grad av trevlighet, då de innehar en önskan att integrera med sin omgivning och värnar om det sociala samspelet genom en interpersonell framtoning (Goldberg, 1992).

Samvetsgrannhet.

Det sista personlighetsdraget, samvetsgrannhet, är ett mått på hur organiserad och ihärdig en person är. Samvetsgranna personer har visat sig ha en speciellt hög motivation när det gäller målrelaterade beteenden och uppgifter. Dessutom är samvetsgrannhet en indikator på vilken grad av impuls kontroll en person besitter (McCrae & Allik, 2002). Exempel på beteenden som är förknippade med samvetsgrannhet är noggrannhet, ansvarsfullhet och beslutsamhet. Samvetsgranna personer är även disciplinerade, motiverade, och ambitiösa, tillägger Goldberg (1992). Samvetsgranna personers höga impuls kontroll är enligt Rothbart, Ahadi och Evans (2000) en funktion av en aktivering i hjärnas central-prefrontala cortex som leder till en inaktivering av den dominerande responsen. Konsekvensen blir att samvetsgranna personers omedelbara önskningar/infall underordnas för att säkerhetsställa att långsiktiga mål och önskningar uppnås (Moss & Ngu, 2006). Denna psykologiska aspekt av samvetsgrannhet och dess samband med prefererat ledarskap har undersökts av Chelladurai och Carron (1981), som i studier visade att impulsiva idrottare i större utsträckning jämfört med mindre impulsiva idrottare uppskattade ett socialt stödjande ledarskapsbeteende.

Crust och Azadi (2009) visar därtill i sina studier om mentalt tuffa idrottare att kategorin beslutsamhet har ett signifikant samband med en preferens för instruerande ledarskapsbeteende. Kategorin beslutsamhet beskriver vidare hur engagerad en individ är och hur ihärdig han eller hon är i sin strävan att uppnå framgång trots att hinder eller problem uppstår (Clough et al., 2002). Crust och Azadi (2009) konkluderar slutligen att varför mentalt tuffa idrottare prefererar ett instruerande ledarskapsbeteende beror huvudsakligen på dess beslutsamhet samt ihärdiga vilja att utvecklas och prestera.

Sammanfattningsvis påvisar tidigare forskning samband mellan olika personlighetsperspektiv och olika typer av ledarskapsstilar. Dock är dessa studier begränsade i antal och få undersökningar har genomförts i syfte att kartlägga sambandet mellan personlighet och ledarskapspreferenser ur ett idrottsrelaterat perspektiv. Följaktligen är det av intresse att studera ledarskapspreferenser i relation till idrottares personlighetsdrag.

Syfte

Undersökningen ämnar studera sambandet mellan elitjuniorers ledarskapspreferenser och deras personlighet. Baserat på definierat syfte ställs fem huvudhypoteser.

Hypoteser

1. Extraversion har ett positivt samband med demokratiskt ledarbeteende och positiv feedback.
2. a) Neuroticism har ett positivt samband med instruerande-, demokratiskt-, socialt stödjande ledarbeteende och positiv feedback.
b) Neuroticism har ett negativt samband med autokratiskt ledarbeteende.
3. Öppenhet har ett negativt samband med positiv feedback och autokratiskt ledarbeteende.
4. a) Trevlighet har ett negativt samband med autokratiskt ledarbeteende.
b) Trevlighet har ett positivt samband med socialt stödjande ledarbeteende.
5. a) Samvetsgrannhet har ett positivt samband med instruerande och demokratiskt ledarbeteende.
b) Samvetsgrannhet har ett negativt samband med socialt stödjande ledarbeteende.

Metod

Försökspersoner

Urvalet bestod av 167 elitjuniorer i åldrarna 16-20 år ($M=17,29$). Deltagarna var av både manligt (116 st) och kvinnligt (51 st) kön. Medelåldern för männen var 17,35 år och för kvinnorna 17,15 år. Försökspersonerna fördelas på fyra elitidrottsgymnasier i södra Sverige samt på ett innebandy- och ett handbollslag inom samma region. De representerade idrotterna med antal deltagare var fotboll (87 st), handboll (40 st) och innebandy (40 st). För ytterligare information och standardavvikelser (se: Tabell 1).

Begreppet elitidrott definieras av Riksidrottsförbundet (<http://www.rf.se>) som idrottsutövande på nationell eller internationell nivå, där utövandet sker inom den högsta eller näst högsta divisionen i respektive idrott. Definitionen utgår ifrån seniorverksamhet, men författarna anser att definitionen är applicerbar på juniorverksamhet, eftersom dessa verksamheter står i linje med varandra. 158 (94,6 procent) av studiens försökspersoner visade sig spela inom den högsta eller näst högsta divisionen i sin idrott. Ytterligare en kvalitetsstämpel för elitidrottsutövande är enligt Riksidrottsförbundet om man är antagen vid en Nationell idrottsutbildning (NIU), vilket är ett idrottsgymnasiealternativ som vänder sig till elever som har nationell elit som mål (ibid.). Av studiens försökspersoner var 105 (62,9 procent) antagna vid en Nationell idrottsutbildning (NIU). Riksidrottsförbundet betecknar därutöver idrottsutövande i åldrarna 7-20 år som ungdomsverksamhet (ibid.). I denna undersökning avser begreppet junior äldre spelare inom ungdomsverksamheten i ålderskategorin 16-20 år.

Undersökning bygger vidare på ett icke-slumpmässigt urval genom ett bekvämlighetsurval (Borg & Westerlund, 2007). Individerna har valts utifrån Denscombes (2009) resonemang om att forskaren själv väljer respondenter som finns lättillgängliga. Metoden valdes på grund av dess praktiska tillvägagångssätt samt på grund av tidsbegränsningen av studien.

Mätinstrument

Instrumentet som användes i studien var ett frågebatteri innehållande tre delar (1) Demografisk fakta, (2) Leadership Scale for Sports och (3) NEO Five-factor Inventory.

1. Demografisk fakta.

Frågeformuläret i del ett var av egenhändigt utarbetad karaktär (se: Bilaga 1). Detta formulär innehöll bakgrundsfrågor riktade mot försökspersonernas historia och innefattade exempelvis frågor som avhandlade kön, ålder, typ av idrott, tävlingsnivå samt om försökspersonen var antagen och studerade vid en nationellt godkänd idrottsutbildning (NIU).

2. Leadership Scale for Sports.

En svensk version av Leadership Scale for Sports (LSS) användes för att bedöma deltagarnas ledarskapspreferenser. LSS är en 40-gradig skala baserat på den multidimensionella modellen för ledarskap och identifierar fem dimensioner av ledarskapsbeteenden: Instruerande beteende (13 frågor), Socialt stödjande beteende (8 frågor), Demokratiskt beteende (9 frågor), Autokratiskt beteende (5 frågor) och Positiv feedback (5 frågor) (Chelladurai & Saleh, 1980; Chelladurai, 1990). LSS har översatts till en mängd olika språk och har testats flitigt genom åren. På grund av detta har LSS blivit en av de mest utnyttjade skalorna för att kvantifiera ledarskapsbeteenden inom idrott (Horn, 2008).

I den svenska versionen av LSS kompletteras de 40 frågorna av en femgradig likertsskala med svarsalternativ från *Alltid* till *Aldrig*, där kategorierna *Ofta*, *Då och då* och *Sällan* representerar cirka 75 %, 50 % och 25 % av tiden (Chelladurai & Saleh, 1980).

Exempel på påståenden ur LSS för de respektive ledarskapsdimensionerna är: ”Jag föredrar att min coach låter spelarna delta i beslutsfattandet” (Demokratiskt beteende/ DB), ”Jag föredrar att min coach inte förklarar sitt handlande för mig” (Autokratiskt beteende/ AB), ”Jag föredrar att min coach ser till att spelarna utnyttjar hela sin förmåga” (Instruerande beteende/ IB), ”Jag föredrar att min coach bevakar spelarnas välbefinnande” (Socialt stödjande beteende/ SB) samt ”Jag föredrar att min coach ser till att jag belönas för en bra prestation” (Positiv feedback/ PF).

Den svenska översättningen av LSS har testats och överrensstämmer med den ursprungliga engelska versionen. Isberg och Chelladurai (1990) menar här att såväl item-to-total korrelationer, den interna konsistensen som den diskriminanta styrkan stödjer slutsatsen att den svenska översättningen liknar den engelska versionen. Instrumentets interna reliabilitet varierar (Cronbach's Alpha) från: AB $\alpha = .44$; PF $\alpha = .57$; SB $\alpha = .60$; DB $\alpha = .77$; IB $\alpha = .78$, (Isberg & Chelladurai, 1990). I föreliggande data varierar Cronbach's Alpha från: AB $\alpha = .52$; PF $\alpha = .66$; SB $\alpha = .71$; DB $\alpha = .59$; IB $\alpha = .79$,

3. NEO-Five-factor Inventory.

För att studera undersökningsdeltagarnas personlighet användes en svensk översättning av NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI), vilken är en kortare version av det ursprungliga mätinstrumentet NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992a, 2008). Instrumentet mäter de fem egenskapsdimensionerna Extraversion (E), Trevlighet (T), Neuroticism (N), Öppenhet (Ö) och Samvetsgrannhet (S). NEO-FFI innehåller sammanlagt 60 frågor, där varje personlighetsdimension mäts av 12 frågor vardera. Svarsalternativen graderas genom en femgradig likertsskala (1 = Instämmer inte alls till 5 = Instämmer helt och hållet) (ibid.).

Exempel på påståenden ur NEO-FFI för de respektive personlighetsdimensionerna är: ”Jag är en mycket aktiv person” (Extraversion), ”Jag försöker i allmänhet vara omtänksam och hänsynsfull” (Trevlighet), ”Jag är inte en person som går och oroar mig” (Neuroticism), ”Jag är intellektuellt mycket nyfiken” (Öppenhet) samt ”Jag försöker utföra alla mina uppgifter samvetsgrant” (Samvetsgrannhet).

Vid utvecklandet av den korta versionen (NEO-FFI) visade beräkningar av Cronbach's alpha en variation mellan .68 till .81 (Costa & McCrae, 1992b). I föreliggande data varierar Cronbach's Alpha från $\alpha = .50$; E $\alpha = .64$; S $\alpha = .73$; T $\alpha = .75$; N $\alpha = .75$.

Procedur

Undersökningen påbörjades genom att inledande kontakt togs via telefonsamtal och e-post till gymnasieskolornas idrottsansvariga (rektorer, idrottskoordinatorer och idrottssamordnare) och idrottslagens tränare. Under den initiala kontakten presenterades studien och dess syfte samt en förfrågan om medverkan i undersökningen. Vid fortsatt intresse hos kontaktpersonerna e-postades ett missivbrev (se: Bilaga 2) med ytterligare information om undersökningen. I samråd med respektive idrottsansvarig och tränare fastställdes tid för datainsamling. Samtliga institutioner besöktes, där författarna i varierande grad närvarade vid presentation av enkätformulären.

Pilotundersökning.

Pilotstudier är en viktig del i forskningsprocessen. Dock garanterar inte pilotstudier framgång i den huvudsakliga undersökningen, men det ökar sannolikheten att säkerställa dess validitet (Teijlingen & Hundley, 2001). Eftersom den föreliggande enkätundersökningen bestod av två skilda enkätformulär och en egenhändig utarbetad introduktionsdel med demografisk fakta genomfördes en pilotstudie för att som Teijlingen och Hundley (2001) menar säkerställa att instrumentet inte var olämpligt eller alltför komplicerat. På detta sätt kunde undersökningens validitet säkerställas samt att samtliga frågor uppfattades på ett adekvat vis.

Pilotundersökningen utfördes därutöver av fem försökspersoner som fick till uppgift att fortlöpande ge verbal feedback kring enkätformulärens frågor och struktur. Pilotstudien resulterade i ett fåtal förändringar som till exempelvis förtydligande av skattningsskalan Leadership Scale for Sports (LSS) samt förtydligande av enstaka ord. För att exemplifiera förändringarna av ord ersattes ordet förtroliga med ordet personliga i LSS-formulärets fråga 31. På fråga 32 tillades dessutom ordet samordnas för att förtydliga och komplettera ordet koordineras, vilket uppfattades som svårbegripligt under pilotundersökningen. Genom att på detta sätt utarbeta och utpröva frågeformuläret kan man minska det partiella bortfallet, förklarar Borg och Westerlund (2007). Utöver detta visade pilotstudien att instrumentet mätte det som avsågs att mäta.

Etiska överväganden.

Eftersom föreliggande studie innehåller en kartläggning av individers personlighetskaraktärer på juniornivå, har etiska överväganden tagits i beaktning i stor utsträckning. Denna kvantitativa undersökning följer därför Vetenskapsrådets (1990) fyra forskningsetiska principer angående informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav. Dessa fyra forskningsetiska principer ligger därför som grund för studiens etiska förhållningssätt och bejakades exempelvis i missivbrevet som bifogades med enkätformuläret (se: Bilaga 2).

Då samtliga deltagare var över 15 år krävdes inget intyg från målsman. Däremot fungerade deltagarnas tränare och idrottssamordnare som ställföreträdande föräldrar, då de var informerade och godkände deltagarnas medverkan. För att ytterligare säkerställa studiens etiska tillvägagångssätt fick deltagarna själva med namnteckning skriva under och bekräfta ett informerat samtycke.

Bortfallsanalys.

233 stycken enkätformulär delades ut, varav 167 stycken besvarades fullständigt. Svarefrekvensen blev därmed 72 procent och bortfallet av såväl intern (16 procent) som extern (12 procent) karaktär blev 28 procent.

Dataanalys

Aktuell data från undersökningen sammanställdes och bearbetades med hjälp av statistikprogrammet Statistical Package for the Social Science (SPSS, 20.0). För beskrivande statistik och för att granska undersökningsdeltagarnas historia sammanställdes demografisk data via deskriptiv analys. För att sedermera studera sambandet mellan personlighet och prefererat ledarskap utfördes bivariata korrelationsanalyser (Pearsons r). Genom korrelationsanalyser kan variabelers samvariation mätas och på så sätt prediceras. En fördel med korrelationsanalyser är alltså möjligheten till förutsägelse om en variabel baserat på kunskap om den andra (Wedin & Sandell, 2004). Valet av analysmetod grundas på undersökningens syfte: att utforska ett eventuellt samband mellan personlighet och prefererat ledarskap.

Resultat

Nedan följer en redogörelse för data som framkommit genom insamling och bearbetning av föreliggande studie.

Demografisk fakta

Av det totala antalet undersökningsdeltagare (n=167) var andelen män 116 st och kvinnor 51 st. Medelåldern för respektive kön var 17,35 och 17,29, medan den totala medelåldern var 17,29. Lagidrotterna som representerades i undersökningen (med totalt antal utövare) var fotboll (n=87), handboll (n=40) och innebandy (n=40) (Se: Tabell 1).

Tabell 1. Demografisk data avseende lagidrottare på elitjuniornivå (n=167).

Variabler	Man (n=116)		Kvinna (n=51)		Total (n=167)	
	M	Sd	M	Sd	M	Sd
Ålder	17,35	0,84	17,15	0,64	17,29	0,78
Typ av idrott:						
Fotboll	(n=64)		(n=23)		(n=87)	
Handboll	(n=21)		(n=19)		(n=40)	
Innebandy	(n=31)		(n=9)		(n=40)	

Sambandet mellan personlighet och ledarskapspreferenser

Tabell 2. Sambandet mellan elitjuniorernas personlighet och ledarskapspreferenser (n=167).

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Instruerande beteende	1									
2. Demokratiskt beteende	,426**	1								
3. Autokratiskt beteende	-,017	,149	1							
4. Socialt stödjande beteende	,384**	,391**	,344**	1						
5. Positiv feedback	,440**	,374**	-,070	,281**	1					
6. Neuroticism	-,055	-,052	-,070	-,197*	-,055	1				
7. Extraversion	-,148	-,263**	,121	-,089	-,252**	-,353**	1			
8. Öppenhet	,016	,090	,008	,038	,039	,006	,047	1		
9. Trevlighet	,069	-,088	,157*	,182*	-,125	-,223**	,377**	-,146	1	
10. Samvetsgrannhet	-,123	-,135	,119	-,005	-,141	-,296**	,349**	,016	,351**	1

* Korrelationen är signifikant på .05 nivå (2-tailed).

** Korrelationen är signifikant på .01 nivå (2-tailed).

Genom rättningsmanual för Leadership Scale for Sports (Chelladurai & Saleh, 1980), kodades svarsalternativen spegelvänt, dvs. att lägre värden av en typ av ledarskapspreferens innebär högre preferens.

Hypotes 1.

Resultatet (se: Tabell 2) visar att det fanns ett signifikant negativt samband mellan extraversion och demokratiskt ledarbeteende ($r = -.263$, $N = 167$, $p < .01$, 2-tailed) och positiv feedback ($r = -.252$, $N = 167$, $p < .01$, 2-tailed). Detta innebär att ju högre nivåer av extraversion, desto lägre nivåer av demokratiskt ledarbeteende och positiv feedback, där låga nivåer av ledarskapsbeteende innebär en hög preferens.

Hypotes 2.

a) Resultatet (se: Tabell 2) visar att det fanns ett signifikant negativt samband mellan Neuroticism och Socialt stödjande ledarbeteende ($r = -.197$, $N = 167$, $p < .05$, 2-tailed). Detta innebär att ju högre nivåer av Neuroticism, desto lägre nivåer av Socialt stödjande beteende, där låga nivåer av ledarskapsbeteende innebär en hög preferens. Däremot visar resultatet inte några signifikanta samband med Instruerande och Demokratiskt ledarbeteende samt positiv feedback.

b) Resultatet visar inget signifikant samband med autokratiskt ledarbeteende.

Hypotes 3.

Resultatet (se: Tabell 2) visar att det inte fanns några signifikanta samband mellan Öppenhet och Autokratiskt ledarbeteende samt Positiv feedback.

Hypotes 4.

- a) Resultatet (se: Tabell 2) visar att det fanns ett signifikant positivt samband mellan Trevlighet och Autokratiskt ledarbeteende ($r = .157$, $N = 167$, $p < .05$, 2-tailed).
- b) Resultatet visar även ett signifikant positivt samband med Socialt stödjande ledarbeteende ($r = .182$, $N = 167$, $p < .05$, 2-tailed). Detta innebär att ju högre nivåer av Trevlighet, desto högre nivåer av Autokratiskt- och Socialt stödjande ledarbeteende, där höga nivåer av ledarskapsbeteende innebär en låg preferens.

Hypotes 5.

- a) Resultatet (se: Tabell 2) visar att det inte fanns några signifikanta samband mellan Samvetsgrannhet och Instruerande och Demokratiskt ledarbeteende.
- b) Resultatet visar inget signifikant samband med Socialt stödjande ledarbeteende.

Diskussion

Undersökningens syfte var att studera sambandet mellan elitjuniorers ledarskapspreferenser och deras personlighet. Huvudresultaten från studien visade signifikanta samband mellan Extraversion, Demokratiskt ledarbeteende och Positiv Feedback, samt mellan Neuroticism och Socialt stödjande ledarbeteende. Resultatet visade därtill ett signifikant samband mellan personlighetsdraget Trevlighet och Autokratiskt- och Socialt stödjande ledarbeteende. Nedan följer en redogörelse och diskussion kring de för studien aktuella hypoteserna. Diskussionen avslutas sedermera med metoddiskussion, konklusion och framtida forskningsförslag.

Hypotes 1

I linje med aktuell hypotes påvisade studiens resultat att extroverta idrottare har en preferens för ett demokratiskt ledarbeteende. Detta samband överensstämmer med Moss och Ngus (2006) resultat som visade ett positivt samband mellan extraversion och ett transformerande ledarskap. Det transformerande ledarbeteendet innefattar likartade beteendeyttringar som det demokratiska, vilket kan förklara att resultaten överensstämde. Det positiva sambandet mellan extraversion och transformerande ledarskap antogs vidare vara en funktion av ledarskapets benägenhet att uppfylla extroverta personers önskemål för social interaktion och delaktighet. Med hänsyn till den föreliggande studiens resultat bör social interaktion och delaktighet likaså vara en förklaring till varför dessa idrottare uppskattade ett demokratiskt ledarbeteende, eftersom detta ledarskapsbeteende på ett liknande sätt fokuserar på att låta idrottarna vara delaktiga (Chelladurai, 1990).

Forskning som stödjer och förklarar extroverta personers behov och preferenser finns framförallt inom neuropsykologin. Inom detta forskningsområde bekräftas extroverta personers behov av social interaktion och delaktighet av karaktärsdragets biologiska inverkan. Buss (1990) förklarar bland annat att extroverta personer reagerar starkare på sensorisk stimulering jämfört med introverta personer. Eysenck (1981) betonar å sin sida att extroverta personer aktivt söker sig till spännande och sociala sammanhang eftersom deras arousalnivåer är understimulerade. Dessa neuropsykologiska aspekter antas förklara varför extroverta individer i större utsträckning jämfört med introverta personer tenderar att uppskatta och aktivt söka sig till sociala, livliga och interaktiva miljöer. Denna interaktiva och deltagande miljö representeras på så sätt av det demokratiska ledarbeteendet i Chelladurais (1990) multidimensionella modell.

Med tanke på att den föreliggande studiens urval bestod av lagidrottare kan det, förutom behovet av social interaktion, även finnas andra föreliggande faktorer varför extroverta personer prefererar ett demokratiskt ledarbeteende. Forskning riktad mot individuella idrotter visar även preferenser för demokratiska ledarbeteenden (Beam et al., 2004), vilket medför att det inte endast behöver vara aspekten social interaktion i det demokratiska ledarskapsbeteendet som uppskattas hos individer, eftersom denna aspekt är låg inom individuella idrotter. Delaktighet i beslutsfattning kan här exempelvis vara en annan föreliggande faktor som förklarar varför extroverta personer tenderar att uppskatta ett demokratiskt ledarskap. Genom sin sociala och utåtriktade framtoning, kan extroverta individer tänkas vilja få sina röster hörda i stor utsträckning och uppskattar på så sätt delaktighet i beslutsfattning och dylikt. Det bör dock understrykas att forskning påvisat att lagidrottare tenderar att vara mer extroverta än individuella idrottare (Allen et al., 2011), då lagidrotter karaktäriseras av en mer social och interaktiv miljö.

Ett ytterligare signifikant samband uppvisades i föreliggande studie mellan extraversion och ledarskapsdimensionen positiv feedback. Detta resultat ligger likaså i linje med uppställd hypotes och innebär att ju mer extroverta idrottare tenderar att vara, desto mer föredras ett ledarbeteende som tillhandahåller positiv feedback. Lucas och Diener (2001) stödjer å sin sida denna uppfattning och hävdar att extraversion har påvisats ha ett samband med en förhöjd känslighet för positiva förstärkningar och belöningar i olika former. För att förklara detta samband riktas tidigare forskning mot karaktärsdragets neuropsykologiska aspekter. Enligt Larsen och Rusting (1997) reagerar extroverta personer mer positivt på emotionell stimulering, då denna sorts stimulering genererar en kraftigare utsöndring av dopamin hos extroverta personer jämfört med introverta. Dessa neuropsykologiska skillnader kan således förklara varför de extroverta idrottarna i större utsträckning uppskattade ledarbeteendet positiv feedback.

Hypotes 2

Resultatet i föreliggande studie visade att neurotiska idrottare uppskattade ett socialt stödjande ledarbeteende. Detta samband stämmer överrens med Horn et al. (2011) resultat att idrottare med idrottsrelaterad oro/ångest är i behov av ett socialt stödjande ledarbeteende, då dessa idrottare är rädda för att misslyckas. Eftersom oro och ångest är centrala delar i neuroticism överensstämmer dessa resultat väl. Forskning kring detta personlighetsdrag visar nämligen att en negativ perception av verkligheten ger upphov till olika känslor som just oro, ångest och rädsla (McCrae & Allik, 2002), vilket på så sätt kan förklara varför neurotiska idrottare uppskattar ett socialt stödjande ledarbeteende som innebär att ledaren/tränaren bryr sig om den enskilda idrottarens välmående (Chelladurai, 1990).

Förutom behovet av ett socialt stödjande ledarbeteende påvisade Horn et al. (2011) att idrottare med idrottsrelaterad oro/ångest även har en preferens för demokratiskt och instruerande ledarbeteende samt positiv feedback, vilket inte påvisades i föreliggande studie. En möjlig förklaring till dessa skillnader kan finnas i personlighetsforskningen, där Bass (1985) menar att neurotiska individers negativa perception innebär att de tenderar att uppfatta ledare som ett potentiellt hot och därför inte uppskattar att bli bedömda. Här kan neurotiska personer istället tolka ledares engagerande, uppmuntrande och instruerande ledarbeteenden som ett potentiellt hot. Således är det möjligt att argumentera för att idrottarna med neurotiska inslag i föreliggande studie eventuellt tolkar ledarbeteendena demokratiskt och instruerande ledarbeteende samt positiv feedback som ett potentiellt hot, eftersom de inte uppskattar att bli bedömda.

Resultatet från föreliggande studie bekräftade inte antagandet att neurotiska personer inte uppskattar ett autokratiskt ledarbeteende. Hypotesen grundades på ovan nämnda tendens, att neurotiska personer tenderar att uppfatta ledare som ett potentiellt hot. Därtill menar Bass (1985) att neurotiska personer dessutom tenderar att vara passiva och avståndstagande gentemot stimuli som representerar rädsla eller ett eventuellt misslyckande. Dessa aspekter av neuroticism skulle hypotetiskt kunna förklara varför idrottare med neurotiska inslag inte uppskattar ett autokratiskt ledarbeteende, då detta ledarbeteende karaktäriseras av en auktoritär och styrande hållning gentemot lagmedlemmarna (Chelladurai, 1990).

En möjlig förklaring varför de neurotiska idrottarna i föreliggande studie inte uppvisade en låg preferens för ett autokratiskt ledarbeteende skulle även kunna bero på att studiens urvalsgrupp, som består av elitjunioridrottare, hanterar oro/ångest på ett konstruktivare sätt jämfört med icke-elitjunioridrottare. Enligt Auweele, De Cuyper, Van Mele och Rzewnicki (2001) är elitidrottare jämfört med icke elitidrottare på seniornivå utrustade med effektivare tekniker/verktyg för att hantera ångest/oro, de har en bättre förmåga att hantera oväntade och svaga prestationer samt ett positivare tankemönster. Även om Auweele et al. (2001) jämförelse riktar sig mot seniorsammanhang skulle dessa psykologiska färdigheter kunna förklara varför de neurotiska idrottarna i föreliggande studie inte visade sig ha en låg preferens för ett autokratiskt ledarbeteende, eftersom de på detta sätt kan besitta effektivare tekniker/verktyg för att hantera ångest/oro.

För att ytterligare problematisera resultatskillnaderna kan skillnaderna bero på att aspekten neuroticism har undersökts med hjälp av olika mätinstrument i respektive studie. Medan Horn et al. (2011) använde Sport Anxiety Scale (SAS), användes NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) i den föreliggande studien. De två mätinstrumenten mäter visserligen indirekt samma situationsberoende psykologiska funktion, men med den tydliga skillnaden att SAS är specifikt utformat för att mäta ångest/oro inom den idrottsliga kontexten. Denna skillnad innefattar även, enligt Gill och Williams (2008), att idrottsspecifika mätinstrument är mer valida och precisa, eftersom dessa instrument mäter specifika psykologiska funktioner som är relevanta och unika för den idrottsliga kontexten.

Hypotes 3

Resultatet av föreliggande studie visade att det inte fanns några signifikanta samband mellan öppenhet och ledarskapsbeteenden. Samband mellan öppenhet och ledarskapspreferenser står däremot att finna i forskning riktat mot transaktionella ledarskap. Forskning av Moss och Ngu (2006) påvisade nämligen ett negativt samband mellan öppenhet och transaktionellt ledarskap. Anledningen till att ”öppna” personer inte uppskattade denna typ av ledarskap kan bero på ledarskapets tendens att belöna positiva beteenden eller kritisera olämpliga sådana (Bass, 1985). Med vetskap om detta torde personer med höga värden av öppenhet inte preferera ledarskapsdimensionen positiv feedback, eftersom den just, enligt Chelladurai (1990, 1993) handlar om att förstärka positiva beteenden.

För att vidare relatera hypotesen kring detta personlighetsdrag till tidigare forskning, förklarar Goldberg (1992) att personer med höga värden av öppenhet är självständiga och värdesätter sin självbestämmanderätt. Forskning som i sin tur riktats mot dessa beteenden visar att personer som värdesätter sin självbestämmanderätt inte uppskattar ledarskapsbeteenden som är styrande, kontrollerande och autokratiska (Hollembeak & Amorose, 2005). Dessa ledarskapsbeteenden hämmar ”öppna” personers behov av variation och att utforska nya möjligheter, tillägger Moss och Ngu (2006). Individer med höga nivåer av öppenhet borde således inte uppskatta ett autokratiskt ledarbeteende. Dessa samband går dock inte att fastställa

med hjälp av den föreliggande undersökningen, eftersom den inte visade några signifikanta samband mellan öppenhet och ledarskapsbeteenden.

För att ytterligare diskutera att den aktuella studiens resultat inte överensstämde med studiens hypotiserade samband, skulle bristen av tidigare forskning inom den idrottsliga kontexten kunna diskuteras. Bortsett från föreliggande studie har tidigare forskningen om sambandet mellan öppenhet och prefererat ledarskap endast genomförts inom den icke-idrottsliga kontexten. Med tanke på att hypoteserna är baserade på denna forskning skulle det kunna förklara varför den föreliggande studiens resultat inte bekräftar de uppställda hypoteserna. Utöver detta har tidigare forskning inom den icke-idrottsliga kontexten uteslutande riktat in sig på att undersöka sambandet mellan personlighet och prefererat ledarskap utifrån andra ledarskapsmodeller än Chelladurais (1990) multidimensionella modell, som exempelvis den transformerande ledarskapsmodellen (Moss & Ngu, 2006). Denna diskrepans mellan tidigare forskning och föreliggande studie skulle således kunna ges som en förklaring varför studiens resultat inte är i linje med tidigare forskning.

Hypotes 4

Den föreliggande studiens resultat visar att personer med höga värden av trevlighet inte uppskattar ett autokratiskt ledarbeteende. Resultat går att relatera till den ”trevliga” personens behov av att upprätthålla goda interpersonella relationer, som enligt Suls et al. (1998) leder till att dessa personer tenderar att vara konflikträdsla. Denna konflikträdsla menar å sin tur Moss och Ngu (2006) kan förklara varför personer med höga värden av trevlighet inte prefererar en transaktionell ledarstil, då denna ledarstil bland annat karaktäriseras utav en bestraffande och tillrättavisade hållning. Med tanke på att det autokratiska ledarbeteendet i Chelladurais (1990) multidimensionella modell karaktäriseras av en likartad auktoritär och kritisk hållning möjliggörs tillämpandet av Moss och Ngus (2006) orsaksförklaring på den föreliggande studiens resultat. Emellertid är inte Moss och Ngus studie utförd inom den idrottsliga kontexten, men det behöver inte motsätta antagandet att även idrottare med höga värden av trevlighet är konflikträdsla, eftersom karaktärsdragen i den fem-faktoriella modellen är relativt stabila över tid och situationsoberoende (Costa & McCrae, 1992a). Med detta i åtanke kan konflikträdslan hos ”trevliga” idrottare vara den bakomliggande faktorn varför den föreliggande studien påvisar att idrottare med höga värden av trevlighet inte har en preferens för ett autokratiskt ledarbeteende.

Stöd för varför just den kritiska och bestraffande aspekten av ett transaktionellt ledarskap skulle förklara en idrottares ledarskapspreferens går att finna i Horns et al. (2011) studie gällande prefererat ledarskap och målorientering. I studien förklaras att denna typ av ledarbeteenden är nödvändig för att motivera omotiverade idrottare eller idrottare med en yttre målorientering, eftersom dessa idrottare är i behov extern bekräftelse. Denna externa källa till motivation bekräftas utav Bass (1985), som menar att den transaktionella ledaren just motiverar och säkerhetsställer att idrottare upprätthåller fokus på aktuella mål genom sitt kritiska och bestraffande ledarbeteende. Hypotetiskt kan det därför diskuteras att denna typ av ledarbeteenden inte uppskattas av ”trevliga” idrottare, medan omotiverade idrottare och de som besitter en yttre målorientering gör det.

Tidigare forskning utifrån den multidimensionella modellen gällande ålder och prefererat ledarskap har påvisat att preferensen för autokratiska ledarbeteende ökar i takt med att idrottaren blir äldre (Anshel, 2012). En förändring som med hänsyn till studiedeltagarnas ålder skulle kunna vara en bidragande faktor till varför idrottare med höga värden av trevlighet inte uppskattade ett autokratiskt ledarbeteende. En tänkbar utveckling är att

idrottare med höga värden av trevlighet senare i livet i takt med att preferensen för auktoritärt ledarbeteende ökar påvisar en större acceptans, trots sin konflikträdsla, för ett autokratiskt ledarbeteende. Denna utveckling skulle förslagsvis kunna vara en konsekvens av den förändring i personlighet som enligt Buss (1990) har identifierats inom personlighetspsykologins beteende-genetiska forskning. Plomn och Nesselroade (1990) påpekar här att inverkan av genetiska faktorer är betydligt större i yngre åldrar jämfört med i vuxen ålder gällande förändringar i personligheten. Att personligheten kan vara mindre cementerad i yngre åldrar skulle således kunna förklara varför junioridrottarens preferens för ett autokratiskt ledarbeteende ökar i takt med att det blir äldre.

Ett ytterligare signifikant samband uppvisades i den föreliggande studien mellan trevlighet och socialt stödjande ledarbeteende. Sambandet påvisade dock i motsats till studiens uppställda hypotes att personer med höga värden av trevlighet inte uppskattade ett socialt stödjande ledarbeteende. Att det borde föreligga ett positivt samband mellan trevlighet och det socialt stödjande ledarbeteendet grundades på att både karaktärsdraget trevlighet och det socialt stödjande ledarbeteendet karaktäriseras av en önskan att etablera goda interpersonella relationer samt vårda dessa relationer (Chelladurai, 1990; Goldberg, 1992). Ett gemensamt intresse som enligt föreliggande studie alltså inte föranledde "trevliga" idrottare att uppskatta ett socialt stödjande ledarbeteende.

Att den föreliggande studiens urvalsgrupp därutöver består av lagidrottare skulle kunna vara en möjlig förklaring varför "trevliga" idrottare inte hade en preferens för ett socialt stödjande ledarbeteende. Tidigare forskning gällande skillnader i prefererat ledarskap i relation till typ av idrott har bland annat påvisat att individuella idrottare föredrar mer socialt stödjande ledarbeteenden än lagidrottare (Kang, 2003). Att lagidrottare i mindre utsträckning prefererar ett socialt stödjande ledarbeteende än individuella idrottare förklarar dock endast varför trevlighet inte hade ett positivt samband med socialt stödjande ledarbeteende, men inte varför studiens resultat påvisade ett negativt samband mellan trevlighet och socialt stödjande ledarbeteende. Eventuellt skulle denna negativa preferens för ett socialt stödjande ledarbeteende kunna representera övergången från att preferera relationsorienterade ledarbeteenden (t.ex. socialt stödjande ledarbeteende) till att i större utsträckning preferera mer uppgiftsorienterade ledarbeteenden (t.ex. autokratiska ledarbeteende), vilket sker då idrottare avancerar till en högre tävlingsnivå (Anshel, 2012). Denna övergång är påtaglig hos studiens undersökningsdeltagare, eftersom de idag utövar sin idrott på en hög tävlingsnivå. Chelladurai och Carron (1981) har i sin forskning i relation till detta därtill observerat att det autokratiska ledarbeteendet uppskattades i störst utsträckning av elitidrottare jämfört med icke elitidrottare.

Hypotes 5

Resultatet i den föreliggande studien visade att det inte fanns några signifikanta samband mellan samvetsgrannhet och ledarskapsbeteenden. För att relatera hypotesen till tidigare forskning finns emellertid vissa samband, då bland annat Chelladurai och Carron (1981) visade att idrottare som var mindre impulsiva inte uppskattade socialt stödjande ledarskapsbeteenden. Samvetsgranna personer är mindre impulsiva, då de besitter en hög grad av impulskontroll, förklarar McCrae och Allik (2002), vilket således skulle medföra att de inte prefererar socialt stödjande beteende i stor utsträckning.

Goldberg (1992) redogör därutöver kring beteenden som är förknippade med samvetsgrannhet och förklarar att samvetsgranna personer är disciplinerade, motiverade och ambitiösa. Samvetsgranna personer karaktäriseras dessutom av en noggrannhet, ansvarsfullhet och

beslutsamhet (ibid.). Forskning kring det sistnämnda beteendet, beslutsamhet, har bedrivits av Crust och Azadi (2009) som i studier visat att beslutsamhet har ett signifikant samband med en preferens för instruerande ledarskapsbeteenden. Detta samband beror huvudsakligen på dessa individers ihärdiga vilja att utvecklas och prestera, förklarar de.

Andra studier som riktats mot detta personlighetsdrag i relation till ledarskapspreferenser berör aspekten motivationsorientering, vilken är en central del i begreppet samvetsgrannhet då samvetsgranna personer har visat sig ha en speciellt hög motivation när det gäller målrelaterade beteenden och uppgifter (McCrae & Allik, 2002). Studier visade att idrottare med höga värden av inre motivationsorientering uppskattade ett instruerande-, demokratiskt- och socialt stödjande ledarbeteende samt föredrog positivt orienterande feedback (Horn et al., 2011). Samvetsgranna personer kan på detta sätt tänkas preferera dessa ledarbeteenden i stor utsträckning, eftersom dessa personer, enligt Goldberg (1992) är just motiverade och drivs av en inre-motivation. Anledningen till denna typ av preferens kan därutöver grunda sig i att dessa personer inte är i behov av tränares incitament för att bli motiverade, förklarar Horn et al. (2011). Istället motiveras dessa personer av en inre drivkraft och vilja att lära och utvecklas, vilket således tillfredsställs av ledarbeteenden som möjliggör och underlättar lärande och utveckling samt delaktighet i beslutprocessen (ibid.).

För att ytterligare diskutera den aktuella hypotesen i relation till tidigare forskning råder en oenighet kring olika aspekter av samvetsgrannhet och preferenser för ett socialt stödjande ledarbeteende. Medan föreliggande studie påvisade att det inte förelåg ett signifikant samband mellan samvetsgrannhet och socialt stödjande ledarbeteende, påvisar annan forskning positiva samband (Horn et al., 2011) och andra negativa samband (Chelladurai & Carron, 1981). Hypotetiskt kan skillnaderna mellan sambanden eventuellt bero på tidsintervallen mellan studierna. De olika forskningsresultaten kan nämligen vara ett resultat av sin tid i och med att kulturella förutsättningar och tidstypiska strömningar inverkar på ledarskapspreferenser (Chelladurai et al., 1988). Med detta i åtanke skulle de motsägelsefulla resultaten kunna förklaras på grund av den relativt stora tidskillnaden mellan studierna, Chelladurai och Carron (1981) och Horn et al. (2011). Därtill skulle de kulturella skillnaderna mellan föreliggande studie och tidigare forskning ytterligare förklara varför resultaten skiljer sig åt, då föreliggande studie är genomförd i Sverige medan tidigare presenterade studier är genomföra i USA. Dessa kulturella skillnader har enligt Chelladurai et al. (1988) alltså visat sig påverka idrottares ledarskapspreferenser. Det bör även tilläggas att det faktum att tidigare studier just undersöker olika aspekter av begreppet samvetsgrannhet kan det på så sätt medföra skillnader i resultat.

Metoddiskussion

I studien användes ett bekvämlighetsurval, vilket innebar att författarna valde ut respondenter som fanns lättillgängliga. Valet av denna urvalsmetod begränsar emellertid studiens generaliserbarhet, eftersom försökspersonerna kanske inte är representativa för idrottsutövare i andra typer av idrottsgrenar, åldrar eller nivåer. Som ett svar på detta ligger urvalsmetoden i linje med studiens syfte att undersöka sambandet mellan personlighet och prefererat ledarskap hos elitjuniorer, och inte i att generalisera sambanden till övriga idrottsmässiga kontexter. En vidareutvecklad metodproblematiskering skulle däremot innebära att studiens resultat inte nödvändigtvis behöver överensstämma med tänkbara resultat från ett mer representativt urval av hela idrottsrörelsen. För att få ett tillförlitligare och mer generaliserbart resultat skulle studien haft ett större och mer slumpmässigt urval, vilket hade speglat populationen på ett mer representativt sätt (Denscombe, 2009).

Anledningen till valet av urvalsmetoden grundade sig vidare på dess praktiska tillvägagångssätt samt att den är mindre kostnads- och tidskrävande än slumpmässiga urvalsmetoder (ibid.). En styrka gällande studiens urval är därutöver urvalsgruppens homogenitet. Genom begränsning av urvalet till en given idrottslig nivå (elitjuniorer), en given idrottskategori (interaktiva bollsporter) och en given åldersintervall (16-20 år) medför att resultaten av studien i högre grad kan generaliseras till just denna avgränsade population. På grund av homogeniteten reduceras även av andra påverkansfaktorer såsom idrottslig nivå, ålder och typ av idrott, vilket på så sätt stärker den interna validiteten (ibid.). Eftersom alla undersökningsdeltagare medverkade under samma förutsättningar och urvalskriterier, bör urvalsgruppen således bidra till en god intern validitet och vara representativ för elitjuniorer inom denna idrottskategori. Denna idrottskategori utgör dessutom en relativt stor del av idrottsrörelsen, vilket medför att resultaten av studien är betydelsefulla och adekvata i verkliga sammanhang.

För att problematisera urvalet ytterligare riktas fokus mot könsfördelningen i studien. Av det totala antalet undersökningsdeltagare (n=167) var andelen män 116 st och kvinnor 51 st. I linje med studiens syfte avsågs emellertid elitjuniorerna att studeras som en helhet. Likväl kan kön ha en påverkan på ledarskapspreferenser. Den tidigare forskningen om könsskillnader och prefererat ledarskap är förvisso delvis motsägelsefull. Vissa studier visar att det finns en skillnad (Beam et al., 2004) medan andra studier (Sherman et al., 2000) visar att män och kvinnors ledarskapspreferenser följer samma mönster. Med tanke på dessa motstridiga resultat spelar aspekten kön ingen direkt avgörande roll för studiens resultat. Den aktuella könsfördelningen i undersökningen är däremot relevant i den mening att den kan illustrera det faktiska förhållandet mellan antal män och kvinnor vid respektive insamlingstillfälle. Därtill är könsfördelningen i studien fördelaktig, eftersom den speglar det faktiska förhållandet inom riksidrottsförbundet som totalt sett består av 37 procent kvinnor och 63 procent män (Riksidrottsförbundet, 2003). En ytterligare fördel med att urvalsgruppen innehöll såväl män som kvinnor var vidare att det totala antalet medverkare blev relativt högt (n=167). Författarna poängterar slutligen att det ändå är fördelaktigt om föreliggande studie upprepades med ett mer representativt urval.

Gällande studiens bortfall visade bortfallsanalysen en svarsfrekvens på 72 procent och ett bortfall av såväl intern (16 procent) som extern (12 procent) karaktär. Angående den totala mängden bortfall (28 procent) inträffade den större delen under ett specifikt mättillfälle, då författarna av situationsbetingade omständigheter inte närvarande vid presentation och utdelning av enkätformulären. Rent spekulativt kan detta ha medfört att deltagarna inte tog undersökningen på största allvar. En annan tänkbar orsak till den större delen ofullständiga svar kan vara att deltagarna inte förstod frågorna och hade då ingen möjlighet att fråga efter hjälp. Gorard (2001) poängterar i sin tur betydelsen av att personligen vara närvarande vid datainsamlingen, eftersom undersökningsledarna kan fungera som en resurs vid behov och exempelvis besvara frågor om svårigheter uppstår. I kontrast till detta genererade ändå detta utskick en stor andel fullständigt besvarade enkäter, vilket på så sätt jämnade ut andelen bortfall.

För att rikta fokus mot undersökningens mätinstrument användes ett egenhändigt utarbetat frågeformulär samt två vedertagna frågeformulär: NEO Five-factor Inventory (Costa & McCrae, 1992a) och Leadership Scale for Sports (Chelladurai & Saleh, 1980; Chelladurai, 1990). För att säkerställa mätinstrumentens tillförlitlighet kompletterades tidigare Cronbach alpha värden med egenhändiga beräkningar, vilka överlag visade en överensstämmelse som indikerade att reliabiliteten och den interna konsistensen i instrumenten var relativt höga.

Utifrån Klines (1999) riktlinjer visade dock alphaberäkningarna relativt låga värden för kategorierna Öppenhet i NEO-FFI och Autokratiskt ledarbeteende i LSS, vilket således bör beaktas vid analys. Cortina (1993) poängterar här att ett större antal objekt i instrumenten kan öka alphavärdet, vilket skulle innebära att undersökningens reliabilitet hade gynnats av längre versioner av NEO-FFI och LSS. Tidigare faktoranalyser kring dessa faktoriella instrument möjliggör å andra sidan en argumentation för en stark konvergent och diskriminant validitet (Costa & McCrae, 2008; Chelladurai & Saleh, 1980).

En begränsning kring mätinstrumenten var emellertid att de var översatta till svenska och att vissa frågor innehöll ett ålderdomligt språk, vilket kunde påverka resultatet i negativ riktning. För att motverka att frågeformulären var alltför komplicerade genomfördes därför en pilotstudie som bland annat resulterade i ett fåtal förtydliganden av enstaka ord. Med hjälp av pilotstudien utarbetades och utprövades frågeformuläret vilket sannolikt minskade det partiella bortfallet. Vad det gäller mätinstrumenten har tidigare forskning därutöver aldrig använt en kombination av LSS och NEO-FFI, vilket medför att direkta kopplingar försvåras. En styrka är däremot att den föreliggande studien knyter samman olika forskningsområden och mätinstrument, vilket innebär att analoga studier används för att belysa ämnesområdet på ett mer facetterat vis.

Praktiska implikationer

Idrottsrörelsen är idag Sveriges största folkrörelse (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003), där fler än 600 000 ledare varje år ägnar minst 140 miljoner timmar åt idrotten (Riksidrottsförbundet, 2003). En viktig fråga kring detta faktum är att idrotten ofta bärs upp av ideellt verksamma ledare, vilka kan inneha utbildning och insikt i ledarskapets betydelse i varierande utsträckning. Redelius (2002) förklarar att: ”dessa ledare utgör idrottens styrka, samtidigt som det ideella åtagandet gör det svårt att ställa några krav på att ledarna ska ha en formell kompetens eller specifika kunskaper. Det är heller inte ovanligt att idrottsledarna saknar utbildning för uppgiften”. Med detta i åtanke är det därför av stor vikt att betona ledarskapets betydelse för tränare och ledare inom idrotten. Tonvikt bör förslagsvis läggas vid aspekten prefererat ledarskap, så att tränare på så sätt får möjlighet att anpassa sitt ledarskapsbeteende för att möta sina adepters behov. Genom att tränare observerar och identifierar idrottares personlighetsdrag och ledarskapspreferenser, kan de exempelvis i matchsituationer samordna enskilda idrottare på ett effektivare sätt och utnyttja deras fulla potential, vilket i sin tur skulle stärka lagets kollektiva prestation.

Genom den föreliggande studiens resultat kan man således medvetandegöra sambandet mellan idrottares personlighet och preferenser för olika typer av ledarskap. Nyvunna kunskaper kan därför tänkas appliceras och implementeras i tränarutbildningar av olika slag. Ledarskapspsykologin bör förslagsvis bli en central del av undervisningen, där föreläsningar och workshops bidrar till en ökad förståelse för prefererat ledarskap och dess personliga prägel. Genom att öka kunskapen och förståelsen samt att medvetandegöra ledarskapets betydelse är steget inte långt till en praktisk tillämpning. På detta sätt kan förhoppningsvis tränare och ledare tillgodose sig informationen, vilket på sikt kan leda till beteendeförändringar som innebär att de kan anpassa sin aktuella ledarskapsstil för att möta spelarnas behov. Att som ledare tillgodose och tillfredsställa alla spelares önskemål kring ett specifikt ledarskapsbeteende är emellertid orimligt, men genom insikter i vad spelarna föredrar kan förutsättningar för ett effektivt och optimalt ledarskap skapas. Eftersom önskat ledarskapsbeteende är högst individuellt, bör ledarskapet sammanfattningsvis präglas av en flexibilitet och anpassas till enskilda individer i större utsträckning.

Konklusion.

Enligt Chelladurais (1990) multidimensionella modell påverkas idrottares prestation och tillfredsställelse av tre typer av ledarbeteenden: nödvändigt, aktuellt och önskat beteende. Om dessa tre aspekter överrensstämmer och blir tillgodosedda ökar prestationen och tillfredsställelsen hos idrottarna. Gällande aspekten önskat beteende, vad spelare föredrar för specifikt ledarskapsbeteende, grundas den på personliga karaktärsdrag (ibid.). Med fokus på denna aspekt fann den föreliggande studien ett antal signifikanta samband mellan personlighetsdrag och ledarskapspreferenser. En slutsats är således att prefererat ledarskap formas av olika personlighetsdrag och varierar bland individer genom dess personlighet.

Framtida forskning.

Den aktuella undersökningen är en grundforskning, vilken kan ge signaler och intresse för vidare tillämpad forskning. Ledarskap inom idrott är en komplex fråga, eftersom faktiska beteenden är resultat av flera olika föreliggande och samverkande faktorer. En mångfald av teoretiska och empiriska frågor kvarstår därför att utforskas. Framtida forskning bör utifrån detta förslagsvis uppmärksamma de olika disciplinerna som har bidragit till detta område och försöka sammanföra dessa discipliner till en allomfattande och övergripande teori om ledarskap. I tidigare forskning används nämligen olika benämningar och begrepp för att definiera och kartlägga ledarskap, men genom att förena dessa infallsvinklar kan skilda studier komplettera varandra i större utsträckning och sedermera verka under ett holistiskt perspektiv. Ett exempel på en framtida fusion kan rimligtvis vara mellan den multidimensionella modellen för ledarskap och den transformerande ledarskapsmodellen, vilket på så sätt skulle medföra en tydligare och mer allomfattande bild över ledarskapsbegreppet.

Vad gäller studiens resultat kan framtida forskning riktas mot att följa upp sambandet mellan personlighet och prefererat ledarskap. Genom andra forskningsansatser som exempelvis regressionsanalyser och dylikt kan sambandet analyseras och andra påverkansfaktorer kartläggas. En tänkbar bakomliggande faktor är aspekten kön, som i tidigare forskning resulterat i motsägelsefulla resultat. Med hänseende till detta är det även rimligt och aktuellt med ett utökat genusperspektiv inom forskningen, för att på så sätt försöka reda ut de tidigare motsägelsefulla resultaten. Gällande ett utökat genusperspektiv kan framtida undersökningar förslagsvis även beröra om det finns skillnader i prefererat ledarskap beroende på om tränaren är av manligt eller kvinnligt kön.

Eftersom föreliggande studie är av tvärsnittskaraktär och grundas på en homogen urvalsgrupp, kan framtida forskningsutsikter vidare fokusera på att utföra undersökningar med större urvalsgrupper, som därmed blir representativa för en bredare population. Intressanta infallsvinklar inkluderar här andra typer av idrotter, åldrar och tävlingsnivåer etc. För att på detta sätt få en bredare och mer omfattande bild av prefererat ledarskap, som kan appliceras och tillämpas i fler idrottsliga kontexter. För att därtill rikta fokus mot personlighetsaspekten kan framtida forskning förslagsvis undersöka ämnesområdet utifrån andra alternativa personlighetsperspektiv, där exempelvis state-variabler som innebär att personligheten är föränderlig kan tas i beaktning. Longitudinella studier är därför av intresse, eftersom denna forskningsansats möjliggör en uppföljning om personligheten och ledarskapspreferenser förändras över tid.

En ytterligare intressant aspekt är att i framtiden undersöka om olika ledarskapsbeteenden kan orsaka andra tänkbara konsekvenser än enbart prestation och tillfredsställelse. Framtida

forskning kan här exempelvis lägga vikt vid att uppmärksamma idrottares beteendemässiga reaktioner av olika ledarskap. Hypotetiskt kan det diskuteras att överensstämmelsen mellan önskat och aktuellt beteende kan medföra andra tänkbara konsekvenser som berör idrottares engagemang eller arbetsmoral. Hur idrottare mottar olika ledarskapsbeteenden kan exempelvis tänkas påverka deras vilja och benägenhet till fortsatt spel. Om idrottares ledarskapspreferenser inte blir tillgodosedda kan det förmodligen medföra att engagemanget sjunker, vilket kan vara en förklaring till varför vissa idrottare väljer att avsluta sitt idrottsutövande. Genom att kartlägga dessa tänkbara konsekvenser kan forskningen på så sätt skapa en bredare förståelse för ledarskapets betydelse och med hänsyn till detta indirekt bidra till att idrottare i större utsträckning forstätter med sitt idrottsutövande.

Avslutningsvis vore ytterligare ledarskapsforskning över lag av värde, då endast ett fåtal studier undersökt sambandet mellan personlighet och ledarskapspreferenser. Merparten av den existerande forskningen är därtill relativt gammal, vilket innebär att kontinuerliga uppföljningar och nya undersökningar är lämpligt för att se om resultaten av tidigare forskning fortfarande är representativt i dagsläget. Intressanta resultat står i framtiden att finna och fortskridande forskning kring ledarskapsfrågor är av stor vikt, eftersom ledarskap fyller viktiga funktioner för såväl individer som grupper. Få saker är nämligen lika viktiga för mänsklig aktivitet som ledarskapet.

Referenslista

- Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2011). An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport. *Journal of Sport Sciences*, 29(8), 841-850.
- Anshel, M. H. (2012). *Sport Psychology: From Theory to Practice*. San Francisco: Pearson Education, Inc.
- Auweele, Y. V., De Cuyper, B., Van Mele, V., & Rzewnicki, R. (2001). Personality and the Athlete. I N., Singer, H. Hausenblas., & C. M. Janelle (red.), *Handbook of Sport Psychology* (2:a uppl., s. 239-262) New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Beam, J. W., Serwatka, T. S., & Wilson, W.J. (2004). Preferred Leadership of NCAA Division I and II Intercollegiate Student-Athletes. *Journal of Sport Behavior*, 27, 3-17.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2007). *Statistik för beteendevetare*. Stockholm: Liber AB.
- Bullock, W. A., & Gilliland, K. (1993). Eysenck's arousal theory of introversion-extraversion: A converging measures investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 113-123.
- Buss, D. M. (1990). Toward a Biologically Informed Psychology of Personality. *Journal of Personality*, 58, 1-17.
- Chelladurai, P. (2007) Leadership in sport. I G. Tenenbaum., & R. C., Eklund, (red.), *Handbook of Research on Sport Psychology*, (3:e uppl., s. 113-135). New Jersey: John Wiley & Sons inc.
- Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in Sport and Recreation*. Champaign IL: Human Kinetics.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21(4), 328-354.
- Chelladurai, P. (1993). Elite Performance and Personality: From Description and Prediction to Diagnosis and Interventions. I R. N. Singer., M. Murphey, & K. L. Tennant (red.), *Handbook of Research on Sport Psychology*, (s. 257-289). New York: Macmillan Publishing Company.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1981). Task characteristics and individual differences and their relationship to preferred leadership in sport. I P. Chelladurai. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimension of leader behaviour on sports: development of al leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.

- Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Y., Oinuma, Y. & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in a cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 374-389.
- Clark, L. A., & Watson, D. (2008). Temperament: An Organizing Paradigm for Trait Psychology. I O. P., John, R., Robins, & L.,A., Pervin (Red.), *Handbook of Personality*, (3:e uppl., s. 265-286). New York: The Guilford Press.
- Clough, P. J., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. I I. Cockerill (Red.), *Solutions in sport psychology*, (s. 32-43).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2:a uppl.) New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98–104.
- Costa P. T., & McCrae, R. R. (2008). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). I G. Boyle (red.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment* (s. 179-198). London: SAGE Publications Ltd.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992b). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. I S. Moss., & S. Ngu. (2006). The relationship between personality and leadership preferences. *Current Research in Social Psychology*. 11(6), 70-91.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992a). Normal personality assessment in clinical practice; the NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Crust, L., & Azadi, K. (2009). Leadership preferences of mentally tough athletes. *Personality and Individual Differences*, 47, 326-330.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningsboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 804-818.
- Erle, F. J. (1981). Leadership in competitive and recreational sport. I P. Chelladurai. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Eysenck, H. J. (1981). *A model for personality*. New York: Springer-Verlag.
- Eysenck, H. J. (1990). Genetic and Environmental Contributions to Individual Differences: The Three Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality*, 58, 245-261.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Gilbert, W. D., & Trudel, P. (2004). Role of the coach: how model youth team sport coaches frame their roles. *The Sport Psychologist*, *18*, 21-43.
- Gill, D. L., & Williams, L. (2008). *Psychological Dynamics of Sport and Exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Goldberg, L. R. (1993). The Structure of Phenotypic Personality Trait. *American Psychologist*, *48*, 26-34.
- Goldberg, L. R. (1992). The Development of Markers for the Big-Five Factor Structures. *Psychological Assessment*, *4*, 26-42.
- Gorard, S. (2001). *Quantitative Methods in Educational Research – The role of numbers made easy*. London: Continuum.
- Gucciardi, D., Gordon, S., & Dimmock, J. (2008). Towards an Understanding of Mental Toughness in Australian Football. *Journal of Applied Sport Psychology*, *20*, 261-281.
- Hassmén, P., & Hassmén, N. (2010). *Idrottsledarskap*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Hassmén, P., Hassmén, N., & Plate, J. (2003). *Idrottspsykologi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Henderson, N. D. (1982). Human behavioral genetic. *Annual Review of Psychology*, *33*, 403-440.
- Hollembeak, J., & Amorose, A., J. (2005). Percieved coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation. I T. Horn (red.), *Advances in Sport Psychology* (3:e uppl.). Campaign IL: Human Kinetics.
- Horn, T. S. (2008). *Advances in Sport Psychology*. Campaign IL: Human Kinetics.
- Horn, T. S., Bloom, P., Berglund, M. K., & Packard, S. (2011). Relationship Between Collegiate Athletes' Psychological Characteristics and Their Preferences for Different Types of Coaching Behavior. *The Sport Psychologist*, *25*, 190-211.
- House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, *16*, 321-338.
- Høigaard, R., Jones, W. G., Peters, M. D. (2008). Preferred Coach Leadership Behaviour in Elite Soccer in Relation to Success and Failure. *International Journal of Sports Science & Coaching*, *3*(2), 241-250.
- Isberg, L., & Chelladurai, P. (1990). The Leadership Scale for Sports: Its applicability to the Swedish context. I Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, *21*(4), 328-354.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2008). *Organizational behavior and management*, (8:e uppl.). Boston: McGraw-Hill.

- Jang, K. L., Livesley, J. W., Riemann, R., Vernon, P. A., Stella, H., Angleitner, A., & Hamer, D. H. (2001). Covariance Structure of Neuroticism and Agreeableness: A Twin and Molecular Genetic Analysis of the Role of the Serotonin Transporter Gene. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 295-304.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-Factor model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology, 85*, 751-765.
- Kang, B. (2003). *A comparison of preferred coaching leadership behaviors in selected sports by United States and Korean collegiate athletes*. I S. Jowett., & D. Lavallee. (red.), *Social Psychology in Sport*. Champaign, Ill., Human Kinetics.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing (2:a uppl.)*. London: Routledge.
- Larsen, R., & Rusting, C. L. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affects: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences, 22*, 607-612.
- Lucas, E. R., & Diener, E. (2001). Understanding Extraverts' Enjoyment of Social Situations: The Importance of Pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 343-356.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences, 21*, 883-904.
- McCrae, R. R., & Allik, J. (2002). *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures*. New York: Plenum Publishers.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M. D., & Smith, P. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 175-215.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality, 60*, 175-215.
- Meyer, J., L. (1997). Leadership perception and achievement motivation in sport. *Humanities and Social Science, 58*, 119.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (2008). Toward a Unified Theory of Personality: Integrating Dispositions and Processing Dynamics Within the Cognitive-Affective Processing System. I O. P. John., R. Robins., & L. A. Pervin (red.), *Handbook of Personality*. New York: Guilford Publications, Inc.
- Moss, S., & Ngu, S. (2006). The relationship between personality and leadership preferences. *Current research in social psychology, 11*, 70-91.
- Plomin, R., & Nesselroade, J. R. (1990). Behavioral Genetics and Personality Change. *Journal of Personality, 58*(1), 192-220.
- Quinn, D. (2005) *Leadership: How to Lead, How to Live*. Waltham, Mass: MindEdge Press.

- Redelius, K. (2002). *Ledarna och barnidrotten*. Stockholm: HLS Förlag.
- Riemer, H. (2007). Multidimensional model of coach leadership. I S. Jowett & D. Lavalley (red.), *Social psychology in sports* (s. 57-73). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Reimer, H. A., & Toon, K. (2001). Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender and ability. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 72, 243-256.
- Riksidrottsförbundet (2003). *Idrott, kön och genus*. Hämtad 2012-11-28, från http://dspace.mah.se/dspace/bitstream/handle/2043/8006/2003_1.pdf;jsessionid=51CDF70DEB0D52D7E1A48AF9DDF7896F?sequence=2.
- Rothbart, M. K., Ahadi, S. A., & Evans, D. E. (2000). Temperament and personality: Origins and outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 122-135.
- Serpa, S. (1990). *Research work on sport leadership in Portugal*. I R. N. Singer., M. Murphey., & K. L. Tennant (red.), *Handbook of Research on Sport Psychology*, (s. 647-671). New York: Macmillan Publishing Company.
- Sherman, R., Fuller R., & Speed, H. D. (2000). Gender comparisons of preferred coaching behaviors in Australian sports. *Journal of Sport Behavior*, 23(4), 389-406.
- Suls, J., Martin, R., & David, J. P. (1998). Person-environment fit and its limits: Agreeableness, neuroticism, and emotional reactivity to interpersonal conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 88-98.
- Teijlingen, E-D., & Hundley, V. (2001). The importance of pilot studies. *Social research UPDATE*, (35). Hämtad 2012-12-27, från <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU35.html>.
- Terry, P. C. (1984). The coaching preferences of elite athletes competing at Universiade '83. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 9, 201-208.
- Vetenskapsrådet. (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2012-12-10, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>.
- Wedin, L., & Sandell, R. (2004). *Psykologiska undersökningsmetoder*. Lund: Studentlitteratur
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*, (5:e uppl.). USA: Prentice Hall.
- Zuckerman, M. (1984). Sensation seeking: A comparative approach to a human trait, *Behavioral and Brain Sciences*, 7, 413-471.

Bilaga 1

Enkäten Uppskattat ledarskap och personlighet

Den här enkäten är designad att utvärdera vilken typ av ledarskap juniorspelare uppskattar i relation till deras personlighet. Om du går med på att delta, var vänlig och besvara frågorna nedan.

I. Demografisk fakta

1. Ålder: _____

2. Kön: Man Kvinna

3. Var vänlig och specificera vilken idrott du utövar: _____

4. Var vänlig och markera den högsta tävlingsnivån du har deltagit på som junioridrottare:

- Högsta juniorserien/divisionen i min idrott
- Näst högsta juniorserien/divisionen i min idrott
- Lägre serienivå

5. Är du antagen och studerar vid en nationellt godkänd idrottsutbildning (NIU)?

- Ja
- Nej

Om JA, vilken skola:.....

Bilaga 2

Uppskattat ledarskap och personlighet

Hej!

Vi heter Björn Öberg och Mattias Arnåsen och studerar psykologiprogrammet inriktning idrott vid Högskolan i Halmstad. Just nu skriver vi examensarbete i idrottspsykologi angående personlighet och uppskattat ledarskap.

Syftet med studien är att studera elitjuniorers personlighet och vad de uppskattar för typ av ledarskap i sin idrott, för att kunna förstå vilket ledarskap som är mest optimalt för den enskilda individen i ett lag. Undersökningen består utav två frågeformulär, ett som handlar om vilket ledarskap Du tycker bäst om och ett som handlar om att självskatta Din personlighet. Enkätundersökningen tar cirka 20 minuter att fylla i.

I undersökningen kommer Du att läsa ett antal påståenden som du ska ta ställning till. Var vänlig ringa in, eller markera, den siffra för varje påstående som bäst överensstämmer med dig. Om inget alternativ överensstämmer med dig, markera då det alternativ, den siffra, som är närmast. Markera endast en siffra, eller ruta, för varje påstående.

Det finns inga rätta eller felaktiga svar, eftersom det är just Dina uppfattningar som vi är intresserade av. Försök därför svara så ärligt och spontant som möjligt. För undersökningens skull är det viktigt att du svarar på alla påståenden.

Alla uppgifter och svar från undersökningen kommer att behandlas konfidentiellt och anonymt, dvs. det är bara vi ansvariga för undersökningen som tar del av dem. Den insamlade information kommer senare att enbart användas till forskningens ändamål och presenteras på gruppnivå, så det finns ingen som kommer att kunna se vad just Du har svarat på frågorna. Vi vill också poängtera att undersökning är frivillig och att Du har rätt att avsluta din medverkan när som helst. Tveka inte att ställa frågor till oss om du funderar över något!

Vi uppskattar din medverkan och tackar på förhand för Dina svar!

Med vänlig hälsning

Björn Öberg och Mattias Arnåsen,
Psykologiprogrammet inriktning idrott
Högskolan i Halmstad
bjoo09@student.hh.se; matarn09@student.hh.se
Tel: 0733-903628; 0729-102320

Handledare:
Urban Johnson
Professor psykologi
urban.johnson@hh.se
Tel: 035-167261

Informerat Samtycke

Jag bekräftar att:

- Jag har blivit informerad om hur mina svar kommer behandlas.
- Jag deltar frivilligt och kan dra mig ur studien när som helst.
- Jag har möjlighet till att ställa frågor och få dem besvarade.

Jag är villig att delta i denna studie för att undersöka uppskattat ledarskap relaterat till personlighet.

Ort, Datum: _____

Namn-teckning: _____

Namn-förtydligande: _____