



Fotbollstränares personlighet

- en jämförelse mellan kön, utbildningsnivå och tränaruppdrag utifrån femfaktorteorin

Kristin Oscarson & Sofia Brorsson

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Självständigt arbete grundläggande nivå 113:2023

Tränarprogrammet 2021-2024

Handledare: Kerstin Hamrin

Examinator: Ulrika Tranaeus

Sammanfattning

Syfte

Syftet med arbetet är att, utifrån femfaktorteorin, undersöka personligheten hos fotbollstränare i Stockholm. Vidare ska vi undersöka om det finns skillnader i personlighet mellan kvinnliga och manliga fotbollstränare. Ytterligare syfte är att undersöka samband mellan personlighet och utbildningsnivå samt tränaruppdrag. Femfaktorteorin är en personlighetsteori som beskriver en personlighet via de fem egenskaperna; utåtriktning, öppenhet, samvetsgrannhet, vänlighet och neuroticism.

Metod

För att besvara frågeställningarna har en digital deduktiv kvantitativ metod använts. Enkäten skickades ut vid två tillfällen och riktade sig till tränare för lag som spelade i den högsta serien i deras åldersgrupp under säsong 2022/2023. Femtio fotbollstränare deltog i studien. Enkäten bestod av bakgrundsfrågor för att kunna bemöta frågeställningarna, samt en svensk version av Big Five Inventory. Enkäten skapades via verktyget Sunet Survey och insamlade data analyserades via Jamovi med Mann-Whitney, Kruskal-Wallis och Post-Hoc analys.

Resultat

Fotbollstränare i Stockholm hade höga värden inom samvetsgrannhet, vänlighet och utåtriktning, samt låga nivåer av neuroticism. De statistiska analyserna resulterade i att kvinnor visade en högre nivå av neuroticism än män ($p=0,01$) samt att det finns ett samband mellan neuroticism och utbildningsnivå ($p=0,012$). Resultatet visade att det inte finns några signifikanta samband mellan personlighet och tränare med olika tränaruppdrag.

Tränaruppdrag som var kategoriserade utefter ålder och nivå visade däremot ett signifikant samband med samvetsgrannhet ($p=0,05$), där elitförberedande miljöer visade högre medelvärde av samvetsgrannhet.

Slutsats

Resultatet visar på skillnader mellan män och kvinnor utifrån femfaktorteorin, där kvinnliga tränare anger högre värden inom neuroticism. Höga värden inom utåtriktning hos båda könen visar även på att likheter finns. Studien konstaterar även att neuroticism korrelerar med utbildningsnivå och att det finns en indikation på att samvetsgrannhet är en viktig egenskap för att bli en framgångsrik tränare.

Abstract

Aim

The purpose of the study was to examine personality traits of football coaches in Stockholm. The selected personality theory was Big Five Inventory (BFI). The study also compares the gender differences between men and women, if it exists any relationship between education level and personality or if it exists any relationship between coaching assignments and personality. The Big Five Factor model is a personality theory that describes a personality with five traits; extraversion, openness, conscientiousness, agreeableness and neuroticism.

Method

A deductive quantitative survey was used as method. The survey consisted of background questions about the participants as a coach and a Swedish translation of the Big Five Inventory. The survey was sent out at two times and was directed to teams that played in the highest division of their age in season 2022/2023. 50 persons participated in the test. The survey was organized in Sunet Survey and the data was analyzed in Jamovi with Mann-Whitney, Kruskal-Wallis and Post Hoc.

Results

Football coaches in Stockholm had high scores in conscientiousness, agreeableness, and extraversion, but low scores in neuroticism. The statistical analyses resulted in higher values of neuroticism for women, in comparison with men ($p=0,01$), and that neuroticism correlates with education level ($p=0,012$). Soccer coaches with different coaching assignments did also show a result where no significant correlations were found related to the coaches personalities. Coaching assignments categorized by age and level resulted in a significant correlation with conscientiousness ($p=0,05$). Teams with an elite preparatory environment scored higher in mean value on conscientiousness.

Conclusion

The result shows that there exist differences between men and women based on BFI, where female coaches scored higher in neuroticism. Both men and women had high scores in extraversion, which also indicates some similarities between gender. The study also concludes that neuroticism correlates with educational level and that conscientiousness probably is an important trait for a successful soccer coach.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Personlighet.....	2
1.2 Femfaktorteorin och Big Five Inventory (BFI).....	3
1.3 Definition av tränaruppdrag och framgångsrika tränare	4
1.4 Existerande forskning.....	4
1.4.1 Män och kvinnor	5
1.4.2 Utbildning	6
1.4.3 Tränaruppdrag	6
1.4.4 Tränarrollen.....	7
1.5 Beskrivning av problemområde	7
2. Syfte och frågeställningar.....	8
2.1 Syfte	8
2.2 Frågeställningar.....	8
2.3 Hypotes	8
3. Metodik och arbetsplan	9
3.1 Studiedesign	9
3.2 Urval.....	10
3.3 Procedur	10
3.4 Programvaror.....	12
3.5 Databearbetning och statistiska analyser.....	12
3.6 Validitet och reliabilitet.....	13
3.7 Etiska överväganden	14
4. Resultat.....	15
4.1 Översikt av fotbollstränares personlighet.....	15
4.2 Manliga och kvinnliga fotbollstränare	16
4.3 Fotbollstränare med olika utbildningsnivåer.....	16
4.4 Fotbollstränare med olika tränaruppdrag	18
5. Diskussion	19
5.1 Resultatdiskussion.....	19
5.1.1 Manliga och kvinnliga fotbollstränare	20
5.1.2 Fotbollstränare på olika utbildningsnivåer.....	20
5.1.3 Fotbollstränare med olika tränaruppdrag	21

5.2 Metoddiskussion	22
5.2.1 Val av metod och programvaror.....	22
5.2.2 Urval och rekrytering	23
5.2.3 Bortfall	24
5.2.4 Bearbetning och statistiska analyser	25
5.3 Tillämpning och framtida forskning	25
6. Slutsats	27
Käll- och litteraturförteckning.....	28
Bilaga 1	33
Bilaga 2	42
Bilaga 3	46
Bilaga 4	47
Bilaga 5	49
Bilaga 6	51

Tabell- och figurförteckning

Figur 1. Svenska fotbollsförbundets tränarutbildning

Tabell 1. Jämfördata för totalgruppen (Zakrisson, 2010)

Tabell 2. Översikt av fotbollstränares personlighet

Tabell 3. Manliga och kvinnliga fotbollstränare

Tabell 4. Fotbollstränare med olika utbildningsnivåer

Tabell 5. Utbildning inom idrottsvetenskap

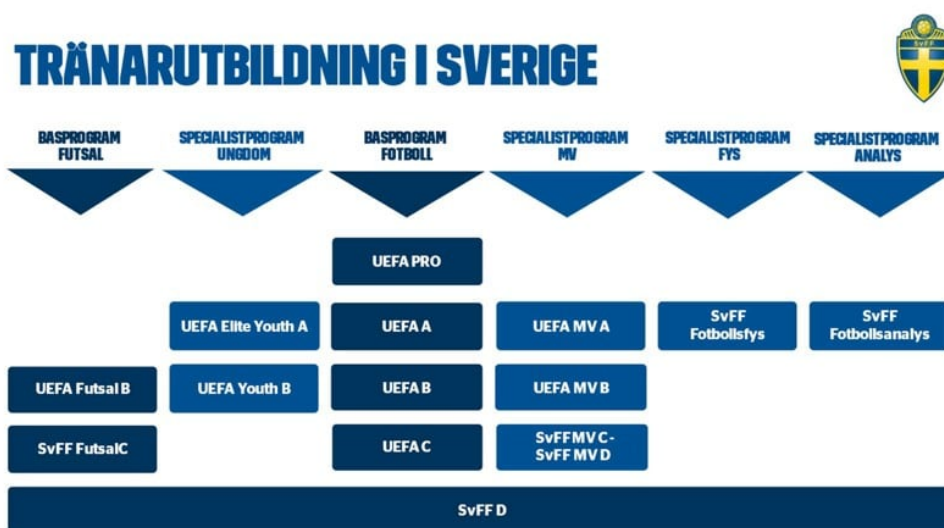
Tabell 6. Fotbollstränare med olika tränaruppdrag

Tabell 7. Fotbollstränare som är indelade i grupper med olika tränaruppdrag

1. Inledning

Fotboll är Sveriges största sport med sina 1,3 miljoner medlemmar, varav 600 000 är aktiva spelare (Svensk fotboll, 2023). Behovet av tränare är därför stort, och de behövs på alla olika nivåer. Kraven på tränarna varierar beroende på nivå, klubbtilhörighet samt ålder på spelarna vilket gör yrket utmanande. Dae-Wo et al. (2005) menar att det finns sju kategorier som ingår i tränarskapet, vilket är följande; personliga egenskaper, kompetens, kunskap, management, instruera andra, relationsskapande samt egen utbildning. Det visar på komplexiteten i att vara tränare och att tränare påverkas av många faktorer.

I svensk fotboll finns en strukturerad utbildningsstige, se figur 1. Kraven, antal studietimmar samt priset för att genomföra utbildningen ökar för varje steg i utbildningsstegen. UEFA D, som är den första utbildningen, innehåller två moduler á 8 h samt 8 h egna studier och är helt kostnadsfri (Svensk fotboll, 2023). Utbildningen innehåller till exempel riktlinjerna för svensk barn- och ungdomsfotboll, spelformer samt fysisk träning (Sisu förlag, 2024). Det kan jämföras med UEFA B som har 5 moduler á 16 h samt 24 h till egna studier. Ämnesområden inom UEFA B är till exempel spelsystem, fotbollens ledarskap samt organisation och planering. Till följd av att tiden för undervisning är längre i UEFA B kan deltagarna fördjupa sig mer inom ämnena och bygga vidare på tidigare kunskaper. Man ska även genomföra mikrobekör hos andra deltagare och utbildningen kostar 18 000 kr (Svensk fotboll, 2023). Utbildning inom Svenska fotbollsforbundet (SvFF) värderas ofta högt hos foreningar när nya tränare ska anställas och är därför en viktig del för en fotbollstränares utveckling och framgång inom idrotten.



Figur 1. Svenska fotbollsforbundets tränarutbildning.

Schlesinger och Weigelt-Schlesinger (2013) menar att coaching i fotboll har under lång tid förknippats med maskulinitet och att fotbollstränaryrket tillhör män. Utifrån stereotypa tankar kring fotbollscoaching är maskulina personlighetsdrag det som krävs som tränare samt att kvinnor är lämpliga för rollen om de besitter manliga egenskaper inom sitt tränarskap. Vidare menar de att kvinnor uppfattas som delvis lämpliga för rollen om de har vissa ledarskapskvalitéer som är stereotypa för kvinnan, exempelvis att vara social, teamorienterad och empatisk. I relation till lämplighet i tränarrollen är personlighetsdrag en avgörande del som påverkar en tränares prestation (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013), av att till exempel vara mer effektiv i sitt tränarskap och bidra till sina idrottares prestation och utveckling (Sullivan et al., 2012). Duehr och Bono (2006) menar dock att det pågår förändring i samhället där acceptansen för att kvinnor ska vara ledare inom olika yrkesområden har ökat både bland kvinnor och män. Trots utvecklingen i samhället var endast 6% av alla svenska elittränare kvinnor under 2022 (Svensk fotboll, 2023).

1.1 Personlighet

Personlighetspsykologi är en del inom psykologin vars mål är att skildra och klargöra människors sätt att fungera i generella drag (NE, hämtad 2023-09-27). Personligheten har visat sig vara en stark indikator för hur personer agerar i olika situationer (Fleeson & Gallagher, 2009). Egenskaper (traits) och stilar (styles) som kan observeras över tid kan beskrivas som personlighet. Karaktärsdragen visas naturligt och jämförs mot andra personer, till exempel om en egenskap visas mer eller mindre jämfört med andra (Bergner, 2020).

Inom personlighetspsykologin finns flera förgreningar och de beskriver hur en personlighet skapas och formas utifrån olika perspektiv samt teorier. Egenskapsteori, kognitiv teori, psykoanalytisk teori och humanistisk psykologisk teori är fyra exempel på förgreningar inom personlighetspsykologin. Inom respektive förgrening finns olika modeller som har gemensamma grunder, men kan skilja sig i till exempel hur många delar man måste förstå för att kunna förklara en personlighet (Fahlke, 2010). De olika förgreningarna, teorierna och modellerna visar på komplexiteten i att förklara och förstå en personlighet. Flera integrerade teorier inom personlighetspsykologin har skapats och har genom både ärftliga- och utvecklade egenskaper kunnat appliceras på individers ledarskap inom idrotten (Serpell et al., 2021).

I den organiserade idrottens kontext är personlighet en faktor som påverkar idrottare till större framgångar, samt att vissa egenskaper ökar sannolikheten för deltagande inom professionell idrott och tävlande på högre nivå. Det konstateras även att framgång och utveckling inom idrotten delvis påverkas av personlighetsförändring, det vill säga att personligheten kan påverka individens idrottsliga deltagande (Allen & Laborde, 2014). Anson Dorrance, en amerikansk framgångsrik fotbollstränare, sa i en studie att personligheten har en stor påverkan på tränare: "Well, the most important thing is that every coach has to coach within his or her own personality. So you can't pretend to be someone you're not." (Wang & Straub, 2012, s. 441).

För att öka förståelsen kring personlighetens betydelse för tränare kan identifiering av framgångsrika tränares egenskaper bidra med kunskap för att utveckla mindre erfarna tränare. Detta i form av att öka egenskapsliknande beteenden som är relevanta för tränarrollen, med syftet att förbättra tränarnas effektiva ledarskap. Att identifiera personlighetsdrag framförs också som en strategi inför rekrytering av tränare samt för att identifiera talang (Serpell et al., 2021).

1.2 Femfaktorteorin och Big Five Inventory (BFI)

Psykologiforskare inom egenskapsteorin menar att det finns grundläggande egenskaper som karaktäriserar människans personlighet. De grundläggande egenskaperna är i sin tur olika starka för respektive individ. En modell inom egenskapsteorin är femfaktorteorin som beskriver en personlighet utifrån faktorerna utåtriktning, öppenhet, samvetsgrannhet, vänlighet och neuroticism (Costa & McCrae, 1992). De fem egenskaperna påverkas av fysiologisk aktivitet, gener och hjärnfunktion. Även människans sociokulturella miljö påverkar hur dessa uttrycks. Personligheten är alltså en konsekvens av samspelet mellan arv och miljö. Därför kan till exempel uppväxten påverka vilken personlighet man har i framtiden (Fahlke, 2010). Femfaktorteorin har valts som teoretiskt ramverk till uppsatsen till följd av att egenskaper som kan observeras kan definiera en människas personlighet. De fem egenskaperna inom teorin skapar en nyanserad bild av en personlighet, samtidigt som det är enkelt att förstå egenskaperna.

Utåtriktning beskriver hur extrovert en person är. En person med höga värden är därför väldigt extrovert och trivs i att vara med andra. Öppenhet skildrar hur nyfiken och kreativ en person är. Ju högre värden desto mer öppen är personen för nya idéer och andras åsikter.

Värden inom samvetsgrannhet visar hur strukturerad och självdisciplinerad en person är. Ju högre värden, desto viktigare tycker personen att det är med planering. Människor med hög vänlighet har en optimistisk syn på mänskligheten, har stor empati samt är mån om att komma överens med andra. Neuroticism beskriver hur emotionellt stabil man är. Har personen höga värden kan den beskrivas som lättstressad, lättretad och att den har svårt att kontrollera sina känslor. Modellen är väl använd och har använts i flera olika syften med en stor variation av urvalsgrupper (för sammanfattning, se John et al., 2002).

1.3 Definition av tränaruppdrag och framgångsrika tränare

I studien är tränaruppdrag definierat som den spelartrupp som en individ tränar, exempelvis P19 allsvenskan och F2008-1. Tränaruppdragen kan diskuteras och analyseras utifrån olika perspektiv, exempelvis genom en jämförelse mellan de som tränar ungdomar och seniorer.

Att mäta framgång för en ledare inom idrott kan uppfattas som enkelt, men det är ofta komplicerat. Det kan mätas i antalet medaljer eller antal medaljer sett till förutsättningar, exempelvis befolkningsmängd (De Bosscher et al., 2008). Framgången kan också mätas i effektiviteten på ledarskapet. Gilbert et al (2010) lyfter tidigare forskning som menar att hög tillfredsställelse, hög självkänsla, låga nivåer av prestationsångest och få antal spelare som slutar med sin idrott kan förknippas med ett effektivt ledarskap. Filho och Rettig (2018) framför tidigare forskning som menar på att framgångsrika tränare besitter erfarenheter som både spelare och tränare samt har deltagit i utbildningsprogram. Dessutom presenteras en koppling mellan framgångsrika tränare och tävlande inom elitidrott (Filho & Rettig, 2018). Det skapar en komplexitet att definiera vad en framgångsrik tränare är då det troligtvis kommer att variera beroende på vem som tillfrågas och hur man väljer att mäta det.

I arbetet antar vi att mer framgångsrika tränare befinner sig i elitförberedande miljöer. Det baseras på tidigare forskning som visar att det finns ett samband mellan framgångsrika tränare och elitmiljöer (Filho & Rettig, 2018). Övriga definitioner av begreppet kan ej mätas och definieras i studien, vilket leder till att de ej kan inkluderas i definitionen av framgångsrika tränare. Definitionen av mer framgångsrika tränare i studien är alltså att tränarna befinner sig i elitförberedande miljöer.

1.4 Existerande forskning

Zakrisson (2010) har genomfört en större undersökning på olika delar i den svenska befolkningen. Syftet med studien var att undersöka om den svenska versionen av BFI är ett

tillförlitligt test. Forskningspersonerna som deltog var män och kvinnor med olika bakgrunder och åldrar. I tabell 1 presenteras jämfördata för totalgruppen som kan användas till att jämföras mot fotbollstränarens personlighet.

Tabell 1. Jämfördata för totalgruppen (Zakrisson, 2010).

Egenskaper	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Utåtriktning (n=428)	27,52	5,31	8	40
Öppenhet (n=428)	34,68	6,29	10	50
Samvetsgrannhet (n=427)	35,02	4,99	9	45
Vänlighet (n=429)	34,64	4,58	9	45
Neuroticism (n=424)	20,68	5,32	8	50

Förkortningar: *M* = medelvärde; *SD* = standardavvikelse; *Min* = minsta värdet registrerat för totalgruppen; *Max* = största värdet registrerat för totalgruppen

1.4.1 Män och kvinnor

Utifrån femfaktorteorin visar studier att det kan finnas skillnader i personlighet mellan män och kvinnor. I en studie sammanställdes 29 artiklar med ett urval av både män och kvinnor från 26 olika kulturer. Resultatet visade att kvinnor tenderar att rapportera högre värden inom neuroticism och vänlighet. Ytterligare slutsats från studien var att könsstereotyper har en påverkan på resultatet och att skillnaderna mellan könen går att identifiera över olika kulturer (Costa et al., 2001). I en annan studie undersökte de femfaktorteorin på två delområden inom respektive faktor. Även den studien menar att det finns skillnader mellan könen. Kvinnorna hade högre värden inom neuroticism och samvetsgrannhet, men inom utåtriktning var resultatet annorlunda. Kvinnorna hade högre värden av entusiasm och männen hade högre värden inom självsäkerhet som båda tillhör faktorn utåtriktning (Weisberg et al., 2011).

Utifrån sportens kontext har några få studier med utgångspunkt i femfaktorteorin genomförts. Mollazadeh et al. (2020) jämförde personligheter mellan individuella idrotter och lagidrotter, samt män och kvinnor. I jämförelsen mellan män och kvinnor fann de att män hade högre värden inom samtliga områden förutom neuroticism. Resultaten kan jämföras med Allen et al. (2011) studie som visade att kvinnor hade högre värden inom neuroticism, vänlighet och samvetsgrannhet.

1.4.2 Utbildning

Utbildning inom coaching skapar också en erfarenhet för tränare, då utbildning genererar färdigheter och kunskap som kan användas på olika sätt. Inom forskning som gjorts på tränare i olika idrotter har tränarerfarenhet visat korrelation med de två personlighetsfaktorerna vänlighet och öppenhet. Ju större tränarerfarenhet, desto högre vänlighet men lägre öppenhet. Där till konstateras även att högre tränarutbildning bidrar till tränarens utveckling, både den professionella och den personliga utvecklingen, till exempel att hantera stress, kommunicera samt att utveckla sin teknik, strategi och undervisningsförmåga (Berger, 2013). Däremot har flera tränarutbildningsstudier inriktat sig på korrelationen mellan utbildning och tränareffektivitet, vilket har visat en stark koppling. Tränareffektivitet definieras som tränarens egen tro på sin förmåga att utveckla lärande och prestation hos sina aktiva. Urvalet för studien bestod av tränare från olika idrotter (Sullivan et al., 2012). Enligt Sullivan et al. (2012) gav ett tränarutbildningsprogram ett ökat självförtroende hos tränarna, samt påverkade tränarnas kunskap, beteende och effektivitet positivt. Ett högt självförtroende kan ofta förknippas med låga värden inom neuroticism (Fahlke, 2010).

1.4.3 Tränaruppdrag

Andelen studier där femfaktorteorin har använts för att undersöka tränare är få. Cook et al. (2021) menar att vänlighet är en faktor som skiljer tränare på världsnivå jämfört med tränare på hög nivå. Ju högre nivå av vänlighet desto högre nivå verkar man som tränare. Vänlighet anses vara en viktig egenskap då det underlättar samarbetet med atleter och övriga tränare, vilket förbättrar prestationen hos idrottaren och därmed uppmärksammar ledaren. Det konstaterades med hjälp av 36 tränare i simning som hade atleter som tävlade i OS. Dock visar en studie, utförd på tränare inom lagidrotter, att det inte skiljer så mycket i personlighet mellan mer och mindre framgångsrika tränare, utan det är ledarskapet som skiljer dem åt (Kajtna & Barić, 2009). Kajtna och Barić (2009) menar att mer framgångsrika tränare har ett ledarskap som inkluderar idrottarna samt tar stor hänsyn till atleternas känslor och behov, jämfört med mindre framgångsrika tränare som inte prioriterar relationen till sina idrottare i samma utsträckning. Det kan jämföras med höga värden inom faktorn vänlighet som ofta innebär att personen värnar om att skapa goda relationer med andra (John et al., 2002).

Det finns en del studier som undersöker korrelationen mellan idrottares prestation och personlighet. Utifrån ett urval av idrottare från 34 olika idrotter visar resultatet att högpresterande idrottare har högre värden inom samvetsgrannhet och att de har lättare att

hantera känslor (Allen et al., 2011). Steca et al. (2018) menar att högpresterande idrottare har högre värden inom samtliga områden, förutom öppenhet, i en jämförelse mellan idrottare inom olika idrotter och på olika nivåer, samt icke-idrottare.

1.4.4 Tränarrollen

Judge et al. (2002) menar i sin meta-analys att det finns ett samband mellan femfaktorteorin och ledaregenskaper. Meta-analysen inkluderade studier som hade undersökt sambandet i till exempel skolmiljöer, militären eller arbetsplatser. Vidare menar de att utåtriktning skattas högt hos ledare och har starkast korrelation till ledarskap, vilket inte är förvånansvärt med tanke på att de trivs med att vara i gruppsammanhang. Samvetsgrannhet och öppenhet skattas också högt hos ledare och har också en stark korrelation till ledarskap. Personer som tenderar att vara informella ledare har ofta höga värden av just utåtriktning och samvetsgrannhet. Hög effektivitet i ett ledarskap korrelerar framför allt med egenskaperna neuroticism, utåtriktning och öppenhet, där ledarna har höga värden av utåtriktning och öppenhet samt låga värden av neuroticism. Huruvida egenskapen att vara vänlig korrelerar med ledarskap är dock svårare att veta, då vissa studier menar att det finns en korrelation och vissa studier menar att det inte finns en korrelation (Judge et al. 2002).

Studier visar att det är viktigt för en tränare att vara medveten om sina känslor och ha förmågan att kunna kontrollera dem. Känslor och tankar påverkar tränarens och idrottares prestation, både positivt och negativt. Att en tränare är arg kan både lyfta och sänka en atlet, och det är därför relevant för en tränare att vara medveten om sina känslor och inte alltid agera efter dem (Davis & Davis, 2016), samt även ens personlighet som kan påverka den förmågan (John et al., 2002).

1.5 Beskrivning av problemområde

Personlighet har tidigare undersökts i flera studier i relation till olika yrkesroller som ledare. Det finns dock få studier som specificerar sig på tränarrollen inom idrott, vilket innebär att det är ett område där begränsad kunskap finns (Berger, 2013). Tidigare har personlighet jämförts mellan kön med blandat urval och med idrottare (Costa et al., 2001; Mollazadeh et al., 2020; Weisberg et al., 2011). Eftersom tränarrollen i fotboll har varit starkt kopplad med maskulina personlighetsdrag (Schlesinger & Weigelt-Schlesinger, 2013) är det intressant att undersöka hur personligheten ser ut hos respektive kön, för att se vilken typ av personlighet som dagens fotbollstränare har. Studien kan bidra med kunskap kring vilken personlighet som verksamma

tränare har och om den ser likadan ut, eller om tränare har olika personligheter. Det kan ge oss kunskap kring personligheters betydelse för tränarrollen.

Att undersöka vilka personligheter som arbetar på olika nivåer och om någon faktor är extra framträdande för tränare på hög nivå kan bidra till att förstå vilka som blir framgångsrika tränare. Det är i nuläget en stor kunskapslucka. Ytterligare har tidigare forskning menat att det finns en korrelation mellan tränarutbildning och tränares ledarskap (Sullivan et al., 2012), samt att tränarerfarenhet har visat på stärkta personlighetsdrag hos tränare (Berger 2013). Dock är forskningen begränsad och kunskap saknas kring om olika utbildningsnivåer påverkar tränares personlighet.

2. Syfte och frågeställningar

2.1 Syfte

Syftet med arbetet är att använda femfaktorteorin för att undersöka personligheten hos fotbollstränare i Stockholm. Ytterligare ska arbetet undersöka om det finns skillnader i personlighet mellan kvinnliga och manliga fotbollstränare, samt om det finns samband mellan personlighet och utbildningsnivå samt tränaruppdrag.

2.2 Frågeställningar

1. Vilka personlighetsdrag har fotbollstränare i Stockholm utifrån femfaktorteorin?
2. Är det möjligt att med utgångspunkt i femfaktorteorin finna skillnader i personlighet mellan manliga och kvinnliga tränare?
3. Är det möjligt att med utgångspunkt i femfaktorteorin finna samband mellan personlighet och tränare på olika utbildningsnivåer?
4. Är det möjligt att med utgångspunkt i femfaktorteorin finna samband mellan personlighet och tränare med olika tränaruppdrag?

2.3 Hypotes

Flera studier har visat att det finns skillnader i män och kvinnors personlighet utifrån femfaktorteorin (Costa et al., 2001; Weisberg et al., 2011), samt att jämförelse mellan idrottares personlighet har genomförts, vilket också resulterat i skillnader mellan könen (Mollazadeh et al., 2020). Utifrån tidigare forskning kan vi anta att det finns skillnader i könen personlighet även hos fotbollstränare. Det kan även finnas likheter med tanke på att ledarrollen kräver ett visst socialt engagemang av att leda andra, samt att utåtriktning framförs

som viktigaste egenskap hos ledare och som har starkast korrelation med ledarskap (Judge et al., 2002).

Sullivan et al. (2012) framför att utbildning inom tränarskap har visat effekt på ledarskapet. Dessutom har tränarerfarenhet visat effekt på personlighet (Berger, 2013). Utifrån studierna kan vi anta att tränarutbildning även påverkar tränarnas personlighet, men på vilket sätt är svårare att definiera.

Föregående forskning menar att det bör finnas skillnader mellan tränare på olika nivåer (Cook et al., 2021). Det finns även studier som visar skillnader mellan atleter på olika nivåer (Allen et al. 2011; Steca et al 2018). Utifrån tidigare forskning kan vi anta att det kan finnas skillnader mellan de olika nivåerna, men det är svårare att avgöra i vilka faktorer det kan skilja sig då forskningen säger olika och antalet studier är få. Utifrån forskning på tränare bör det dock vara faktorerna vänlighet och samvetsgrannhet (Cook et al., 2021).

Utifrån tidigare forskning och våra presenterade hypoteser kan vi formulera både nollhypotes (H0) och forskningshypotes (H1) för studien, i relation till den valda signifikansnivån som är $\leq 0,05$ (5%). Studiens H0 är att det inte finns någon signifikant skillnad mellan variablerna som jämförs. H1 innebär att det finns en signifikant skillnad mellan de jämförda variablerna. H0 och H1 konstateras för samtliga frågeställningar i studien, där samband analyseras enskilt för respektive frågeställning. Beslutsregeln för hypotesprövningen avser att om p-värde är $\leq 0,05$, förkastas H0 och resultatet är signifikant i relation till signifikansnivån. Om p-värde är $> 0,05$, behålls H0 eftersom resultatet är icke-signifikant. Detta innebär att de tre olika frågeställningarna kan resultera i olika slutsatser i relation till angivna hypoteser samt beroende på om sambandet är signifikant eller inte.

3. Metodik och arbetsplan

3.1 Studiedesign

För att ta reda på en persons värden inom respektive område används NEO Personality Inventory. Frågeformuläret har reviderats flertalet gånger där olika korta och långa enkäter har skapats. Formuläret används ofta i olika typer av studier med syftet att undersöka skillnader i personlighet mellan grupper eller individer (Boyle et al., 2008). Zakrisson (2010) har tagit fram en svensk version av Big Five Inventory (BFI). Enkäten innehåller 44 frågor vars syfte är att mäta en persons personlighet utifrån de fem faktorerna. Antal frågor inom

varje faktor är följande; 8 frågor om utåtriktning, 9 frågor om vänlighet, 9 frågor om samvetsgrannhet, 8 frågor om neuroticism och 10 frågor om öppenhet. Se rubrik 3.6 för redovisning av enkätens validitet och reliabilitet.

För att besvara frågeställningarna har en digital deduktiv kvantitativ metod använts. Enkäten är uppbyggd efter rubrikerna allmän information, erfarenhet och kompetens som fotbollstränare samt Big Five Inventory, som består av frågor från Zakrissons version (2010) av BFI. Frågorna under de två förstnämnda rubrikerna har som syfte att samla in information om personens bakgrund för att kunna jämföra de olika grupperna som frågeställningarna avser att undersöka. För att samla in information om personernas utbildningsnivå valdes SvFF utbildningsstege som svarsalternativ. Det skedde med anledning av att det är den enda fotbollsutbildningen som förbundet organiserar. Det samlades även in information om de har studerat idrottsvetenskap, för att se om även den utbildningen korrelerar med personlighet.

Enkäten innehöll totalt 52 obligatoriska frågor och tog ca. 10 minuter att genomföra. Även samtyckte samlades in via enkäten. Se bilaga 2 för en utförligare beskrivning av enkäten.

3.2 Urval

För att kunna jämföra de olika faktorerna som frågeställningarna anger behövdes ett varierande och väl genomtänkt urval rekryteras. Det gemensamma mellan de utvalda lagen, oavsett förening, var att de hade spelat i division 1 eller den högsta rankade serien i deras åldersgrupp under säsong 2023. Stockholmsbaserade föreningar som deltog i de nationella serierna division 1 herr, division 1 dam, F19 allsvenskan, P19 allsvenskan, F17 SM, P17 allsvenskan och P16 Allsvenskan kontaktades. Även föreningar i de Stockholms arrangerade serierna SSD Elit, damjuniorer, herrjuniorer, SSH 1, P06:1, P07:1, F08:1 och P08:1 kontaktades.

Enkäten innehöll inklusionskrav för att säkerhetsställa att frågeställningarna kunde bemötas. De inklusionskrav som fanns var att forskningspersonen behövde vara minst 15 år gammal, ha agerat som tränare under minst 3 år sammanlagt, samt ha agerat som huvudtränare eller assisterande tränare för ett lag i någon av de tidigare nämnda serierna.

3.3 Procedur

En enkät innehållandes BFI och relevanta bakgrundsfrågor skapades. Frågorna formades för att kunna besvara frågeställningarna och syftet. Även poängsystemet för BFI, se bilaga 3,

tillämpades i Sunet Survey för att underlätta efterarbetet. Efter att ett första utkast av enkäten var färdigställt genomfördes en pilotstudie där 3 personer deltog. Personerna fyllde i enkäten och återkopplade med feedback på enkätens innehåll. Det resulterade i att enkäten justerades, och fem frågor under rubrik BFI fick en parentes med en alternativ förklaring.

Två informationsbrev skapades också, se bilaga 4 och 6, innan de utvalda föreningarna kontaktades. De kontaktades via mejl på måndagen v.46, där bilaga 4 låg till grund för mejlets struktur. Beroende på klubbens struktur och storlek tillfrågades olika personer som representerade föreningen. Det var till exempel sportchefer, fotbollskoordinatorer och fotbollsutvecklare. Ibland kontaktades en person och i vissa fall kontaktades flera, till exempel om olika personer var ansvariga för flicklagen respektive pojklagen. Många föreningar hade dock ej en person som ansvarade för de utvalda lagen, vilket resulterade i att den generella mejladressen till föreningen kontaktades. Totalt kontaktades 62 föreningar som i sin tur gav tillgång till 169 lag. De fick en vecka på sig att vidarebefordra bilaga 6 till berörda klubbtagstränare, som i sin tur fick en vecka på sig att besvara enkäten. Det skickades även ut en påminnelse efter 4 dagar till föreningarna. Till följd av att föreningarna uppmanades att återkomma med information om hur många de hade delat enkäten med, för att kunna beräkna bortfallet, kunde vi veta att 48 ledare tagit del av enkäten.

Med anledning av att endast 11 föreningar återkopplade till oss valde vi att genomföra en ytterligare rekryteringsstrategi. På Stockholms fotbollsförbunds hemsida (stff.se) går det att finna samtliga serier som tillhör urvalet. Via hemsidan för respektive serie är det möjligt att finna en kontaktperson för respektive lag, med undantag för ett fåtal lag som ej hade det publicerat. Då mejladressen ofta var publicerad kunde vi använda oss av den för att nå direkt till ledaren eller ledarna, och därmed undvika att behöva gå via föreningarna som visade ett svagt intresse till att hjälpa oss. Vi valde att kontakta de lag som tillhörde en förening som ej hade återkopplat till oss, då vi kunde anta att de ej hade fått ta del av enkäten via sin förening. Totalt kontaktades 134 lag via denna rekryteringsstrategi och de fick ett nytt informationsbrev, se bilaga 5. De uppmanades att skicka vidare bilaga 6 till tränarna och att återkoppla till oss hur många ledare som fått ta del av informationen. De kontaktades på måndagen vecka 47 och uppmanades till att svara på enkäten innan veckan var slut. Det skickades även ut en påminnelse efter 4 dagar. För att fortsatt kunna beräkna bortfallet bad vi kontaktpersonen att återkoppla med antalet tränare som enkäten hade skickats till, vilket var totalt 53 tränare.

Data samlades in under vecka 46–48 och utifrån båda rekryteringsstrategierna tog totalt 101 tränare del av enkäten varav 5 var kvinnor och 73 var män. Några föreningar och lag återkopplade ej om vilka kön de hade vidarebefordrat enkäten till vilket resulterar i att vi inte vet vilket eller vilka kön de 23 återstående tränarna identifierar sig som. Efter avslutad enkät påbörjades databearbetning och statistiska analyser.

3.4 Programvaror

Enkätutskick och insamlande av data skedde via det webbaserade enkätverktyget Sunet Survey som tillhandahålls av GIH. När all data var insamlad sparades det ned på en dators hårddisk och därefter användes Jamovi 2.4.8.0 för att bearbeta resultatet. Via Jamovi kunde resultatet analyseras och programmet kunde även användas för att undersöka om det finns några signifikanta samband mellan personlighet och de faktorer som frågeställningarna presenterar.

3.5 Databearbetning och statistiska analyser

När all data var insamlad exporterades forskningspersonernas svar till ett Excel-ark där varje svarsalternativ hade kodats med en siffra. Värdet för respektive svarsalternativ hade tidigare angetts i enkätverktyget vid skapande av enkäten. Detta underlättade databearbetningen genom att svaren redan var kodade med rätt numerärt värde vid överföringen till Excel. Data överfördes sedan till programmet Jamovi, där olika statistiska test användes för att analysera insamlade data. En analys av deskriptiv statistik genomfördes för att analysera medelvärde, spridning, skillnad mellan grupper och för att undersöka om data var normalfördelad eller ej, för att sedan välja rätt statistiskt test.

För att undersöka frågeställningen om personlighet hos manliga och kvinnliga tränare valdes ett oberoende t-test eftersom syftet var att jämföra två olika grupper med varandra, det vill säga män och kvinnor. Med tanke på att data ej var normalfördelad valdes det icke-parametriska testet Mann-Whitney för analys av p -värde. Frågeställningarna om utbildningsnivå och tränaruppdrag skulle jämföra fler än två grupper och därför valdes One-Way ANOVA som statistiskt test för respektive frågeställning. Testen i ANOVA var oberoende tester eftersom jämförelserna skedde mellan olika personer. Testet visade eventuella samband i form av p -värde. Kruskal-Wallis valdes som statistiskt test eftersom data var icke-parametrisk. Dessutom genomfördes Dwass-Steel-Critchlow-Fligner pairwise comparisons (DSCF) som Post-Hoc test till de resultat som visade signifikanta samband vid

analys med det statistiska testet Kruskal-Wallis. DSCF valdes för att det endast var detta test som kunde göras efter Kruskal-Wallis. För att se sambandet mellan personlighet och utbildning inom idrottsvetenskap valdes det oberoende t-testet Mann-Whitney eftersom data ej var normalfördelad samt jämförde olika personer. Linear regression användes för analysering av korrelationskoefficienten (r) för samtliga frågeställningar.

Utifrån de statistiska testen kunde vi fastställa eventuella signifikanta samband. För att se signifikanta samband analyserades p -värdet, vilket jämfördes med den valda signifikansnivån för studien, som är $\leq 0,05$ (5%). Det innebär en analys av att ett p -värde som är $\leq 0,05$ resulterar i ett signifikant samband, och ett p -värde som är $> 0,05$ resulterar i ett icke-signifikant samband. För att analysera storleken på sambandet mellan två variabler analyserades r -värdet. Hazra & Gogtay (2016) presenterar att ett samband över 0,7 anses som starkt och ett samband under 0,3 anses som svagt. Vid genomförande av de statistiska testen kunde vi pröva vår hypotes och utifrån de p -värden som vi fick fram för respektive jämförelse kunde vi antingen behålla eller förkasta våra nollhypoteser för respektive frågeställning.

3.6 Validitet och reliabilitet

Reliabiliteten för BFI-metoden anges i form av Cronbach's alpha där Zakrisson (2010) framför ett värde mellan 0,73 och 0,84 utifrån prövning av metodens svenska version. Värdet anses som godtagbart på gruppnivå eftersom värdet överstiger 0,7 (Zakrisson, 2010). I relation till BFI-metoden med 44 påståenden har en meta-analys sammanställt 85 artiklar om metoden och diskuterat kring reliabiliteten. Studien visade ett värde av Cronbach's alpha som nästan nådde 0,8. Utifrån författarnas analys framförs rekommendationer vid användande av BFI-44 i relation till reliabilitet. Dessa var att redovisa Cronbach's alpha för den egna studien samt att vara uppmärksam till faktorer som kan påverka Cronbach's alpha, exempelvis könsfördelning och storleken på urvalet (Hongyan et al., 2015). Det finns en kortversion (BFI-10) av metoden som har testats och jämförts med BFI-44. I denna jämförelse har det konstaterats att BFI-44 rekommenderas som metod vid test av samtliga faktorer inom femfaktorteorin. I samma studie presenteras reliabilitet i form av test-retest reliabilitet, vilket gav ett intra class correlation (ICC) värde som var acceptabelt för samtliga faktorer, där värdet var mellan 0,86 och 0,95. Ytterligare visades att fyra av de fem faktorerna hade ett accepterat värde som var mellan 0,75 och 0,84 av Cronbach's alpha (Palsson et al., 2023).

BFI är en metod som har en tydlig faktorstruktur och en god begreppsvaliditet, samt anses vara ett tillförlitligt test att använda inom forskning och kan därmed antas som ett tillförlitligt test för denna studie. Testet anses även ligga i linje med andra konventionella tester. Med tanke på att vi har undersökt personlighet på gruppnivå är BFI en lämplig metod för studien i relation till reliabilitet (Zakrisson, 2010). Eftersom vi vill mäta samtliga faktorer inom teorin är BFI-44 en lämpligare metod än kortare versioner (Palsson et al., 2023). Det är också en metod som enligt flera artiklar visar på både god reliabilitet och validitet (Hongyan et al., 2015; Palsson et al., 2023; Zakrisson, 2010).

För att öka studiens reliabilitet genomfördes en pilotstudie för försäkrande om att enkäten var tydligt formulerad, att den skulle tolkas likvärdigt av respondenterna och för att metoden skulle anses som lämplig för studien. För att öka studiens validitet säkerställdes att stickprovet av de tränare som rekryterades innefattade båda könen, olika utbildningsnivåer och olika tränaruppdrag för att en jämförelse skulle kunna ske. Tränarna rekryterades genom kontakt med berörda föreningar, därav kunde urvalet ej randomiseras, vilket påverkar studiens validitet negativt. Där till hade studien inklusionskrav för deltagande i enkäten. Det innebar att de som deltog hade tidigare erfarenhet och kunde bidra till att besvara frågeställningarna, vilket ökar validiteten samt kunde eventuellt bidra till ett mindre bortfall.

3.7 Etiska överväganden

I de etiska övervägandena beaktades forskningsetiska principer och följande fyra huvudkrav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, vilket har presenterats av Vetenskapsrådet (2002). Utifrån informationskravet har information getts till deltagarna i både informationsbrev och enkät, att deltagandet är frivilligt samt att de kan avbryta sin medverkan utan något specifikt skäl. I informationsbrevet har även syftet med studien framgått samt att det enbart är forskningsledarna som har tillgång till resultatet. Detta för att undvika beroendeställning eftersom kanslisterna och andra ledare skickat ut enkäten till tränarna. Informationsbrevet har även framfört vilken kunskap som studien kan bidra med. Enligt samtyckeskravet har deltagarna givit sitt samtycke av deltagande i studien innan de påbörjar frågorna i enkäten. I relation till konfidentialitetskravet har insamlad data varit skyddad digitalt där respondenternas svar endast varit tillgängliga för forskningsledarna. Eftersom data har samlats in digitalt och analyserats i annat program, har överföringen skett med försiktighetsåtgärder och där data förvarats på en säker plats, där obehöriga ej haft åtkomst. Enligt nyttjandekravet har det framgått i informationsbrevet att insamlade uppgifter

endast används i studien, samt kommer att raderas vid slutförd uppsats (Vetenskapsrådet, 2002).

I studien har det inhämtats personuppgifter som vissa kan uppleva som känsliga. Det är uppgifter som varit väsentliga för studiens genomförande och besvarande av frågeställningar, i form av jämförelser mellan kön, utbildningsnivå och tränaruppdrag. Dock har deltagarnas medverkan varit anonym, vilket har gjort att svaren inte kan kopplas till den person som angett svaren. Information om att deltagande i studien är anonymt har framgått både i informationsbrevet och i enkäten.

4. Resultat

Resultatet bestod av totalt 50 enkätsvar, där 45 personer identifierade sig som män och 5 personer som kvinnor. Sammanlagt kunde deltagarna få som mest 40 poäng inom utåtriktning, 50 poäng inom öppenhet, 45 poäng inom samvetsgrannhet, 45 poäng inom vänlighet och 40 poäng inom neuroticism. Nedan presenteras samtliga resultat.

4.1 Översikt av fotbollstränares personlighet

Resultatet i tabell 2 visar en sammanställning av samtliga insamlade svar. Värdet inom respektive egenskap varierar där egenskaperna samvetsgrannhet samt vänlighet redovisar det högsta medelvärdet, och egenskapen neuroticism redovisar det lägsta medelvärdet.

Tabell 2. Medelvärde och standardavvikelser av samtliga insamlade svar (n=50).

Samtliga svar (n=50)				
Egenskaper	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Utåtriktning	31,1	4,2	19	39
Öppenhet	33	6	20	47
Samvetsgrannhet	37,1	3,2	28	45
Vänlighet	37,2	3,3	30	44
Neuroticism	17,6	4,2	8	30

Förkortningar: *M* = medelvärde; *SD* = standardavvikelse; *Min* = minsta värdet registrerat; *Max* = största värdet registrerat.

4.2 Manliga och kvinnliga fotbollstränare

Tabell 3 redovisar insamlade data för män respektive kvinnor. Utifrån resultatet kan man tyda att män, sett till medelvärde, redovisar högre värden inom samtliga egenskaper förutom samvetsgrannhet och neuroticism. Resultatet visar även att det finns en signifikant skillnad ($p=0,01$) mellan könen i relation till personlighetsfaktorn neuroticism.

Tabell 3. Medelvärde och standardavvikelser av män och kvinnor ($n=50$).

Egenskaper	Män ($n=45$)		Kvinnor ($n=5$)		r	p
	M	SD	M	SD		
Utåtriktning	31,3	4	28,8	5,4	0,182	0,415
Öppenhet	33,3	6	29,8	5,5	0,179	0,237
Samvetsgrannhet	36,9	3,8	38,6	2,6	0,140	0,261
Vänlighet	37,3	3,3	36,2	4,1	0,103	0,660
Neuroticism	17	3,8	23	5,2	0,429	0,01**

Förkortningar: M = medelvärde; SD = standardavvikelse; r = korrelationskoefficient; p = signifikansnivå.

*Signifikant $p: \leq 0,05$

4.3 Fotbollstränare med olika utbildningsnivåer

Tabell 4 presenterar resultatet för samtliga utbildningsnivåer. Ingen med UEFA PRO utbildning deltog i enkäten och de som svarade under svarsalternativet ”annat” exkluderades i tabellen. Resultatet visar att det finns en signifikant skillnad ($p=0,012$) inom neuroticism hos fotbollstränare på olika utbildningsnivåer. Post-Hoc testet visade att tränare utan tränarutbildning hade lägre nivåer av neuroticism än tränare med UEFA B ($p=0,033$).

Tabell 4. Medelvärde och standardavvikelser av olika utbildningsnivåer (n=44).

	Ingen tränarutbildning (n=9)	UEFA D (n=3)	UEFA C (n=14)	UEFA B (n=15)	UEFA A (n=3)	UEFA PRO (n=0)		
Egenskaper	<i>M ± SD</i>	<i>M ± SD</i>	<i>M ± SD</i>	<i>M ± SD</i>	<i>M ± SD</i>	<i>M ± SD</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Utåtriktning	32,9 ±5,8	31±4,6	31,3±3,3	29,9±4,1	30,3±5,1	-	0,236	0,554
Öppenhet	30,7±7,6	32,3±4,5	34,5±4,5	33,7±6,6	33,6±2,5	-	0,190	0,502
Samvetsgrannhet	38,1±2,8	33±6,2	36,9±3,5	36,1±3,4	41,3±4	-	0,0197	0,126
Vänlighet	38,8±3	35±1,7	37,9±2,6	36,3±3,7	37±2	-	0,223	0,200
Neuroticism	14,4±5,1	15±1,7	18,1±3,9	20,1±3,4	17,3±1,5	-	0,445	0,012*

Förkortningar: *M* = medelvärde; *SD* = standardavvikelse; *r* = korrelationskoefficient; *p* = signifikansnivå; Ingen tränarutbildning = har ej genomfört en tränarutbildning; UEFA C = UEFA C/SVFF FUTSAL C/SVFF MV C-D; UEFA B = UEFA B/UEFA FUTSAL B/UEFA YOUTH B/UEFA MV B; UEFA A = UEFA A/UEFA ELITE YOUTH A/UEFA A/UEFA MV A/SvFF Fotbollsfys/SvFF Fotbollsanalys.

*Signifikant *p*: ≤0,05

I tabell 5 jämförs egenskaperna inom femfaktorteorin mellan de som har studerat idrottsvetenskap och de som ej har gjort det. Resultatet visar inga signifikanta skillnader i personlighet mellan fotbollstränare som har studerat idrottsvetenskap eller ej.

Tabell 5. Medelvärde och standardavvikelser av utbildning inom idrottsvetenskap eller ej (n=50).

	JA (n=9)		NEJ (n=41)			
Egenskaper	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Utåtriktning	30	3,1	31,3	4,4	0,134	0,340
Öppenhet	32,8	4,7	33	6,3	0,0175	0,980
Samvetsgrannhet	37	4,1	37,1	3,6	0,00769	0,919
Vänlighet	36	3,9	37,5	3,2	0,173	0,274
Neuroticism	20,2	4,4	17	4	0,293	0,072

Förklaring: *M* = medelvärde; *SD* = standardavvikelse; *r* = korrelationskoefficient; *p* = signifikansnivå; JA = Har studerat idrottsvetenskap på högskola eller universitet; NEJ= Har inte studerat idrottsvetenskap på högskola eller universitet

*Signifikant *p*: ≤0,05

4.4 Fotbollstränare med olika tränaruppdrag

Tabell 6 visar resultatet för fotbollstränare med olika tränaruppdrag. Ingen med serietillhörighet i P16 deltog i enkäten och de som svarade under svarsalternativet ”annat” exkluderades i tabellen. Resultatet visar inga signifikanta skillnader mellan personlighet och fotbollstränare med olika tränaruppdrag.

Tabell 6. Medelvärde och standardavvikelser av olika tränaruppdrag (n=45).

	S1 (n=4)	F/P19 (n=3)	F/P17 (n=9)	P16 (n=0)	SSD/SS H (n=2)	D/H-jun (n=6)	P06:1 (n=2)	P07:1 (n=8)	F/P08: 1 (n=11)	r	p
Egenskaper	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
Utåtriktning	28,5±2,6	29±3	31±4,9	-	30,5±2,1	32,5±2,8	29±1,4	32,4±4,1	32,1±5,8	0,322	0,438
Öppenhet	29,3±4,6	33,7±1,5	34,2±7,1	-	32,5±6,4	31,7±7,4	34,5±5	37,9±5,4	30,7±5,5	0,450	0,302
Samvetsgrannhet	35,3±2,2	40,7±1,5	39,3±3,5	-	38±4,2	35,7±4	38±5,7	37,4±3	36,3±3,7	0,448	0,254
Vänlighet	34,8±2	34,3±4,5	37,4±4,3	-	39,5±0,7	38,2±1,3	40,5±2,1	36,9±2,2	37,7±4	0,421	0,269
Neuroticism	15,8±4,7	22,3±7,1	18,2±4,8	-	17,5±2,1	18,7±3,8	18,5±0,7	19,4±2,7	14,7±4,1	0,491	0,302

Förklaring: M = medelvärde; SD = standardavvikelse; r = korrelationskoefficient; p = signifikansnivå; S1 = Senior division 1; F/P19 = F19/P19 Allsvenskan; F/P17 = F17 SM/P17 Allsvenskan; P16 = P16 Allsvenskan; SSD/SSH = SSD Elit och SSH-1; D/H-jun = Damjuniorer och herrjuniorer; P06:1 = P06:1; P07:1 = P07:1; P/F08:1 = P08:1 och F08:1

*Signifikant $p \leq 0,05$

I tabell 7 delas tränarna in i fyra grupper. Den första representerar tränare för seniorer. Grupp två representerar tränare för elitförberedande miljöer för tonåringar och grupp tre representerar fotbollstränare för icke-elitförberedande miljöer för tonåringar, alltså är grupp två och tre tränare för samma åldrar men har olika tävlings- och träningsmiljöer. Den sista gruppen innehåller tränare för de tre yngsta åldrarna. De som svarade under svarsalternativet ”annat” exkluderades i tabellen. Jämförelsen resulterar i att det finns en signifikant skillnad ($p=0,05$) mellan samvetsgrannhet och tränaruppdrag som är kategoriserade utefter ålder samt om miljön är elitförberedande eller ej. Post-Hoc testet DSCF visade inga signifikanta samband ($p=0,094$, $p=0,822$, $p=0,677$, $p=0,210$, $p=0,169$, $p=0,991$).

Tabell 7. Medelvärde och standardavvikelser av olika tränaruppdrag indelade i grupper (n=45).

	S1 (n=4)	F/P19, F/P17 (n=12)	SSD/SSH, D/H-jun (n=8)	P06:1, P07:1, F/P08:1 (n=21)		
Egenskaper	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	r	p
Utåtriktning	28,5±2,7	30,5±4,5	32±2,7	32±4,9	0,249	0,327
Öppenhet	29,3±4,7	34,1±6,1	31,9±6,7	33,8±6,2	0,238	0,443
Samvetsgrannhet	35,3±2,1	39,7±3,1	36,3±3,7	37±3,5	0,413	0,05*
Vänlighet	34,8±2,1	36,7±4,4	38,5±1,8	37,7±3,3	0,297	0,215
Neuroticism	15,8±4,7	19,3±5,4	18,4±3,5	16,9±4	0,269	0,383

Förklaring: M = medelvärde; SD = standardavvikelse; r = korrelationskoefficient; p = signifikansnivå; S1 = Senior division 1; F/P19 = F19/P19 Allsvenskan; F/P17 = F17 SM/P17 Allsvenskan; P16 = P16 Allsvenskan; SSD/SSH = SSD Elit och SSH-1; D/H-jun = Damjuniorer och herrjuniorer; P06:1 = P06:1; P07:1 = P07:1; P/F08:1 = P08:1 och F08:1

*Signifikant p: ≤0,05

5. Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att, utifrån femfaktorteorin, undersöka personlighet hos fotbollstränare i Stockholm och se om det förekom skillnader i personlighet mellan manliga och kvinnliga fotbollstränare, samt om det fanns ett samband mellan personlighet och utbildningsnivå samt tränaruppdrag. Hypoteserna för arbetet formulerades till att vi antog att det existerade skillnader i personlighet mellan könen, men att det också kunde finnas likheter sett till ledarrollens krav. Vi antog även att tränarutbildningen påverkar tränares personlighet, men att vi inte vet på vilket sätt det påverkar. Till sist ponerade vi för att det fanns skillnader mellan tränare på olika nivåer, framför allt inom faktorerna vänlighet och samvetsgrannhet. Det resulterade i att en H0 och H1 skapades för samtliga frågeställningar.

Utifrån resultatet går det att konstatera att deltagarna, utifrån respektive faktors poängsystem, hade höga värden inom utåtriktning, vänlighet och samvetsgrannhet. De hade lägre värden inom öppenhet och neuroticism. Resultaten kan jämföras med Zakrisson (2010) som presenterade lägre värden för normalbefolkningen inom faktorerna utåtriktning, vänlighet och samvetsgrannhet, samt högre värden för öppenhet och neuroticism.

Att utåtriktning och samvetsgrannhet är högt för fotbollstränare är i linje med tidigare forskning som menar att de egenskaperna har en stark korrelation till ledarskap och att informella ledare ofta har höga värden inom de egenskaperna (Judge et al. 2002). Att neuroticism är lägre för tränare är också förväntat sett till tidigare forskning som visar att det är viktigt för tränare att kunna hantera sina känslor (Davis & Davis, 2016).

5.1.1 Manliga och kvinnliga fotbollstränare

Resultatet visar att kvinnorna hade högre värden inom neuroticism, samt att det finns ett signifikant samband mellan neuroticism och kön. Flertalet tidigare studier menar att kvinnor tenderar att ha högre värden inom neuroticism (Costa et al., 2001; Weisberg et al., 2011; Mollazadeh et al., 2020; Allen et al., 2011), vilket stämmer överens med arbetets resultat. Dock är medelvärdet för kvinnorna relativt nära normalbefolkningens medelvärde, jämfört med de manliga tränarna som har mycket lägre värden av neuroticism än normalbefolkningen

Weisberg et al. (2011) och Allen et al. (2011) menar även att kvinnor tenderar att ha högre värden inom samvetsgrannhet jämfört med män. Resultatet visar inget signifikant samband mellan samvetsgrannhet och kön, vilket visar att det inte existerar några skillnader mellan könen inom egenskapen. Dock visar studiens resultat att kvinnor har ett högre medelvärde inom samvetsgrannhet, vilket kan jämföras med tidigare forskning.

Resultatet visar därför att nollhypotesen för neuroticism förkastas, och att övriga personlighetsfaktorers nollhypoteser kvarstår. Utifrån frågeställningarna kan vi därför konstatera att manliga och kvinnliga fotbollstränare skiljer sig inom egenskapen neuroticism. Studiens resultat bör dock tas i beaktning med anledning av den låga andelen kvinnor som svarade på enkäten. Att endast fem kvinnor, jämfört med fyrtiofem män, deltog i studien resulterar i att det är svårt att generalisera resultatet.

5.1.2 Fotbollstränare på olika utbildningsnivåer

Det existerar ett signifikant samband mellan neuroticism och utbildningsnivå, där Post-Hoc testet visade den största skillnaden, vilket var att tränarna med UEFA B hade högre värden inom neuroticism än tränarna utan utbildning. Även jämförelsen mellan de som har studerat idrottsvetenskap och de som ej har studerat idrottsvetenskap visar tendenser av att det existerar en skillnad mellan grupperna, men skillnaden är ej signifikant. Med tanke på att studier visar att en bra tränare bör kunna reglera sina känslor och tankar (Davis & Davis,

2016) är det uppseendeväckande att neuroticism är högre för tränare med UEFA B än de utan tränarutbildning. Dock är resultaten inom neuroticism fortfarande lägre än befolkningen i allmänhet (Zakrisson, 2010). Trots att ett samband har bevisats är det dock svårt att fastställa att resultatet går att generalisera sett till studiens storlek.

Övriga egenskaper verkar, enligt resultatet, inte påverkas av utbildningsnivå eller utbildning inom idrottsvetenskap. Tidigare studier har visat att ledarskap korrelerar med utbildning (Sullivan et al., 2012) och ingen tidigare forskning har bevisat att det finns en korrelation mellan utbildning och personlighet. Med hänsyn till tidigare forskning och studiens resultat går det alltså att anta att ledarskap och utbildning har en starkare korrelation än utbildning och personlighet.

Utifrån resultatet förkastas nollhypotesen för neuroticism, och övriga personlighetsfaktorers nollhypoteser kvarstår.

5.1.3 Fotbollstränare med olika tränaruppdrag

I tabell 7 redovisas ett signifikant samband mellan samvetsgrannhet och olika tränaruppdrag. Tidigare forskning har visat att samvetsgrannheten är högre bland högpresterande idrottare (Allen et al., 2011; Steca et al., 2018), och även medelvärdet för deltagarna från elitförberedandemiljöer i följande studie hade högre medelvärde inom samvetsgrannhet än övriga. Dock visade Post-Hoc testet att det inte finns några signifikanta skillnader mellan grupperna och det resulterar i att det är svårt att konkludera att samvetsgrannhet korrelerar med studiens definition av framgångsrik tränare.

Resultatet visar ingen korrelation mellan vänlighet och nivå av tränaruppdrag. Resultatet strider alltså mot tidigare forskning som har konstaterat att vänlighet är en egenskap som skiljer sig mellan tränare på olika nivåer. Ju högre nivåer av vänlighet, desto högre nivå på tränaruppdrag (Cook et al., 2021). Tidigare forskning är dock genomförd på tränare som tränar atleter på världsnivå inom en individuell idrott, vilket inte är jämförbart med denna studie som utgick från en lagidrott och inte hade några elittränare som deltagare.

Varken tabell 6 eller tabell 7 redovisar ett samband mellan tränaruppdrag och egenskaperna öppenhet, utåtriktning, neuroticism och vänlighet. En förklaring kan vara att framgångsrika tränare skiljer sig mer i ledarskap än i personlighet, vilket även Kajtna & Barić (2009) menar. Resultatet visar att det inte finns några signifikanta skillnader mellan fotbollstränare med

olika tränaruppdrag, vilket innebär att nollhypotesen för samtliga personlighetsfaktorer kvarstår. Dock presenterar resultatet även en jämförelse där tränaruppdragen är kategoriserade, vilket visar en signifikant skillnad inom samvetsgrannhet. Den jämförelsen resulterar i att nollhypotesen förkastas för samvetsgrannhet och behålls för övriga personlighetsfaktorer.

5.2 Metoddiskussion

5.2.1 Val av metod och programvaror

En kvantitativ metod valdes för att kunna nå en stor grupp av forskningspersoner (Berggren & Skansholm, 2016). Med hänsyn till frågeställningarna och tillgången på fotbollstränare upplevdes en kvantitativ metod som genomförbar. Enkäten bestod av både egen konstruerade frågor och frågor från en redan validerad och beprövad enkät. Det hade varit fördelaktigt om hela enkäten var validerad och beprövad vid tidigare tillfälle, men med tanke på att det ej existerar en enkät som följer uppsatsens frågeställningar var det nödvändigt att addera egenkonstruerade frågor, med stöd från handledare och feedback från studiekamrater. I relation till de egenkonstruerade frågorna kan frågan om idrottsvetenskap kunna anses som otydlig. Det fanns ingen tydlig definition kring vad studier inom idrottsvetenskap innebar, samt att vi inte vet om de som studerat idrottsvetenskap har gjort det i en eller flera kurser, eller om de har genomfört en hel utbildning på till exempel tre år. Det skapar svårigheter i att analysera frågans insamlade data, eftersom idrottsvetenskap eventuellt har tolkats på olika sätt, samt att det finns en risk för stor variation av tränarnas studietid.

Innan enkäten skickades ut genomfördes tre pilotstudier. Responsen visade att fem frågor, under rubrik BFI, uppfattades som svåra att förstå. Det resulterade i att vi valde att addera en parentes med en alternativ synonym till det svårförstådda ordet. Syftet med det var att underlätta för forskningspersonen att svara på frågan samt för att undvika att respondenten själv söker efter en synonym som är felaktig. Dock innebär det att enkäten frågar den validerade enkäten skapad av Zakrisson (2010). Det finns därmed en risk att vi har uppfattat orden fel och tillsatt fel synonymer, dock är det mer fördelaktigt att vi försäkrar oss om att samtliga deltagare uppfattar frågorna lika än att de själva ska finna en synonym till ordet.

Vid ifyllandet av enkäten kunde forskningspersonen välja mellan könen man, kvinna och annat. Eftersom ingen valde svarsalternativet "annat" jämförs endast män och kvinnor i studien. Om en person hade svarat "annat" hade svaret inkluderats i studien.

5.2.2 Urval och rekrytering

En begränsning i rekrytering skapades för att inte en för stor grupp skulle tillfrågas. En stor andel tillfrågade kan resultera i ett ökat bortfall (Berggren & Skansholm, 2022). Division 1 och högsta serien i respektive åldersgrupp valdes för att skapa en variation i stickprovet då både elitförberedande miljöer och breddföreningar deltar i dem, vilket bör skapa en variation i utbildningsnivå och tränaruppdrag hos tränarna. Att spelarna i lagen var 15 år eller äldre valdes för att skapa en variation och för att nyttja de personliga kontakter som en av forskningsledarna har till flera av föreningarna. Den personliga kontakten var även en anledning till att endast Stockholmsföreningar kontaktades. Fotbollstränare i Stockholm valdes för att begränsa studiens innehåll, sett till den tidsbegränsning som fanns för genomförandet av studien. Det går att diskutera resultatets generalisering då tränarna kan påverkas av miljö och kultur som till exempel kan skilja sig mot en tränare i en annan stad. Vi antar dock att variationen i urvalet, sett till föreningstillhörighet och serietillhörighet, representerar landet väl. Samt att en rekrytering från hela landet skulle kunna resultera i ett större bortfall.

För att samla in data användes två rekryteringsstrategier. I den första strategin svarade 11 av 62 föreningar, vilket var en lägre respons än vad vi hade förväntat oss. Vi antog att via de kontaktade föreningarna skulle ca 500 ledare kunna ta del av enkäten. Efter att rekryteringen var avslutad kunde det fastställas att endast 48 personer tog del av den. Den andra rekryteringsstrategin medförde att 134 lag kontaktades, men endast 28 lag deltog, vilket resulterade i att totalt 53 tränare fick en inbjudan att svara på enkäten. Det visar att ingen av rekryteringsstrategierna var mer framgångsrik än den andra, utan att båda var nödvändiga för att data skulle kunna samlas in.

Andelen kvinnliga fotbollstränare är få, vilket även går att se i rekryteringen av antalet kvinnor. Trots att en bred urvalsgrupp skapades var det endast 5 kvinnor som tog del av och besvarade enkäten, dock kan det vara fler kvinnor som tog del av enkäten då vi inte vet könet på 23 personer. Som tidigare nämnt är fotbollsbranschen väldigt mansdominerad och endast 6% av elittränarna under 2022 var kvinnor (Svensk fotboll, 2023), och vi antar därför att representationen av kvinnor i urvalsgruppen är snarlik. Fördelningen inom de övriga kategorierna, tränarutbildning och serietillhörighet, var däremot relativt utspritt. Dock är andelen som svarade inom flera av kategorierna få, vilket resulterar i att det skapas

utmaningar i att generalisera resultatet. Utbildningen UEFA PRO och serietillhörigheten P16 saknade svar, vilket medförde att de ej kunde inkluderas i diskussionen.

5.2.3 Bortfall

Förutom att en begränsning i rekryteringen skapades var kommunikationen till föreningarna och lagen viktig. Därför var det nödvändigt att skapa ett välskrivet informationsbrev. Ett missivbrev bör formuleras kort och inbjudande. Tydlig information ska även presentera till exempel organisation, syfte, urvalsgrupp, att det sker anonymt och vad resultatet kan användas till (Trost & Hultåker, 2016).

Som tidigare beskrivet vidarebefordrades enkäten till 101 personer och 50 personer valde att delta. Det innebär att ca 50% av de tillfrågade valde att svara på enkäten. Utifrån vad vi vet om antalet män och kvinnor som fick enkäten kan vi konstatera att alla kvinnor som fick enkäten svarade på den. Dock kan det finnas ett bortfall då vi inte vet könet på 23 personer som har mottagit enkäten. För männen blev det då ett bortfall på minst 38%. Vi antar att flera av de som vi inte vet könet på är män sett till att fotbollen är en mansdominerande bransch, vilket innebär att bortfallet troligtvis var större än 38%. Dessutom visar studier att kvinnor ofta är mer benägna att svara på enkäter än män (Underwood, 2000) vilket stärker vår hypotes om att de flesta som vi inte vet könet på troligtvis är män.

En anledning till att endast 11 av 62 föreningar och 28 av 134 lag valde att skicka vidare enkäten kan vara att fotbollssäsongen precis hade avslutats. Det leder dels till att många föreningsanställda har mycket att göra inför den kommande säsongen, samt att de eventuellt kan ha förlorat kontakten till tränarna som arbetade under säsong 2022/2023. En föreningsanställd återkopplade att vecka 47 var den mest intensiva veckan under året och att hon då inte hade tid att hjälpa oss, vilket stödjer tron om att få har tid att vidarebefordra informationen. Att de även skulle återkoppla till oss om vilka de hade vidarebefordrat enkäten till kan även ha upplevts som tidskrävande och besvärligt trots att vi på förhand hade försökt skapa en struktur där det skulle vara enkelt för dem. Ett antal föreningar svarade även att de ej skickar vidare enkäter då de tar emot många under året och har därför bestämt, på kansliet eller i styrelsen, att de ej ska vidarebefordra dessa och prioritera att deras ledare endast tar del av viktig information från föreningen. Vissa ledare, som kontaktades i rekrytering nummer två, återkopplade att de endast hade varit i laget under en kort tid eller att de nu hade bytt förening. Ofta kunde de ändå delta, vilket vi återkopplade, men vi kan anta att det finns några

som valde att inte delta till följd av någon av de anledningarna samt att de även inte kontaktade oss och berättade det.

I efterhand går det att konstatera att fler föreningar och lag hade behövts kontaktats för att antalet deltagare skulle öka. Det hade varit fördelaktigt att ha fler svar i vissa kategorier för att fler slutsatser ska kunna fastställas. Det saknades till exempel svar från personer med UEFA PRO utbildning, och de finns ofta i elitfotbollen. Det hade därför varit fördelaktigt att tillfråga föreningar med lag i till exempel herr- och damallsvenskan. Det hade även bidragit till frågeställningen om tränaruppdrag. Däremot existerar det utmaningar i att få in svar från dem i och med att de redan har en stor arbetsbelastning och vissa hade ej avslutat säsongen än. Andelen tränare med UEFA PRO är också få vilket leder till att det är svårt att samla in många svar från den urvalsgruppen. På förhand antog vi att stickprovet på ca 500 ledare skulle vara tillräckligt stort och varierande för att kunna samla in tillräckligt många svar i respektive kategori. Ytterligare ville vi inte tillfråga för många då det riskerade att bortfallet skulle öka.

5.2.4 Bearbetning och statistiska analyser

Både Sunet Survey och Jamovi fungerade felfritt under studien. Båda programmen innehöll de procedurer som krävdes för att samla in och analysera resultatet, och ingen av dem har påverkat resultatet och diskussionen på ett negativt sätt. Båda apparaturerna skulle därför vara mycket användbara vid liknande studier. Post-hoc testet som genomfördes vid jämförelse av personer med olika tränaruppdrag som var indelade i grupper visade ingen signifikant skillnad. Att ett Post-hoc test inte visar en signifikant skillnad, trots att ett ANOVA test gör det, förkommer dock (Tian et al., 2018).

5.3 Tillämpning och framtida forskning

Resultatet kan användas till att förstå vilka egenskaper som nutida fotbollstränare besitter, som är en av delarna i ett tränarskap (Dae-Wo et al., 2005). Sambandet mellan neuroticism och tränarrollen visar på att det är en egenskap som är viktig att vara medveten om, och att det är en egenskap som påverkas av utbildning. Enligt studien korrelerar samvetsgrannhet med nivå av tränaruppdrag och det är därför viktigt att som ledare utveckla den egenskapen om man vill avancera uppåt i seriesystemet. Det är enligt vår mening logiskt då en högre nivå ofta kräver mer struktur och planering från ledaren för att till exempel undvika skador och för att laget ska vara redo inför en tävlingsmatch samtidigt som kraven ökar. Dock bör framtida

studier definiera begreppet framgångsrika tränare tydligare och skapa fler sätt att mäta det på för att öka förståelsen kring personligheten bland framgångsrika ledare.

Att manliga och kvinnliga fotbollstränare skiljer sig inom egenskapen neuroticism kan användas till att utveckla debatten gällande skillnader mellan manliga och kvinnliga tränare. Vi menar att det visar på att det är viktigt med representation från båda könen då egenskapen påverkar beslutsfattningsförmågan och att det i ett team kan vara fördelaktigt att ha både män och kvinnor för att till exempel skapa olika perspektiv och kunna möta varje individ. Det bekräftar också den bild som vi anser att många har idag, det vill säga att kvinnor generellt sett kan tillföra vissa saker till en grupp och män kan tillföra andra saker till en grupp. Att det även finns egenskaper som är starka för båda könen skapar också en utvecklad förståelse för tränarrollen i sin helhet.

Förslag på framtida forskning är att undersöka tränare på elitnivå. Eventuella skillnader kan finnas med anledning av att många elittränare har det som yrke, är välutbildade och har stor erfarenhet från sporten jämfört med studiens urval. Ytterligare vore det intressant att undersöka om det råder andra skillnader, än i personlighet, mellan personer med olika tränaruppdrag och utbildningsnivå. Tidigare studier har bevisat att tränarerfarenhet påverkar personligheten (Berger, 2013), men till följd av dess breda definition vore det givande att förstå vilken del inom tränarerfarenhet som påverkar personligheten. Ett exempel är antalet år som tränare.

Det vore även intressant att utveckla förståelsen för ledarskapets påverkan på respektive faktor. Då resultatet inte kunde bevisa att det existerar ett samband mellan personlighet och tränaruppdrag, förutom vid kategoriseringen av ålder och miljö, kan man anta att det finns andra faktorer som påverkar det, till exempel ledarskapet. Ledarskap är också ett exempel på en faktor som kan skilja mellan olika tränarutbildningar utifrån tidigare forskning (Sullivan et al. 2012) och det bör därför vara en relevant faktor för att förstå tränarrollen ytterligare.

Med anledning av att personligheten påverkas av den sociokulturella miljön vore det också intressant att undersöka om en viss typ av personlighet söker sig till att bli fotbollstränare, eller om en människas personlighet formas i miljön. Till exempel om de som vill bli fotbollstränare är utåtriktade sedan tidigare, eller om de utvecklar den förmågan i fotbollsmiljön.

6. Slutsats

Utifrån frågeställningarna kan vi konstatera att fotbollstränare i Stockholm generellt sett har höga nivåer inom faktorerna utåtriktning, vänlighet och samvetsgrannhet, samt låga nivåer av neuroticism. Det råder också skillnader mellan män och kvinnor utifrån femfaktorteorin. Kvinnliga fotbollstränare tenderar att ha högre värden inom neuroticism än män som är fotbollstränare. Dock existerar det även likheter mellan könen, där båda har höga värden av utåtriktning, vilket kan konstateras som ett högt värde i jämförelse med tidigare forskning som visar personlighet utifrån ett generellt urval. Utifrån den tidigare forskningen och studiens resultat kan vi dra slutsatsen att utåtriktning är en viktig egenskap som tränare. Ytterligare finns det ett samband mellan utbildningsnivå och faktorn neuroticism, samt att tränarna utan tränarutbildning hade lägre värden inom neuroticism jämfört med tränare som har genomfört UEFA B. Utifrån studiens resultat kan vi därav konkludera att det förekommer skillnader mellan tränare på olika utbildningsnivåer sett till faktorn neuroticism. Inom övriga personlighetsfaktorer kan studien inte bevisa ytterligare skillnader i relation till utbildningsnivå. Dessutom resulterar studien i att det inte finns något signifikant samband mellan de olika tränaruppdragen och någon av egenskaperna inom femfaktorteorin. Dock kan det konstateras att det finns ett signifikant samband mellan samvetsgrannhet samt tränaruppdrag som är kategoriserade baserat på ålder och om laget är elitförberedande eller ej. Trots det kunde det inte bevisas att det finns några signifikanta skillnader mellan grupperna inom samma faktor. Resultatet visade dock att tränare i elitförberedande miljöer hade högre medelvärde inom samvetsgrannhet än övriga. Det tyder på att samvetsgrannhet bör vara en viktig egenskap hos mer framgångsrika tränare, enligt studiens definition och tidigare forskning. I övrigt kan studien ej dra några slutsatser om skillnader mellan personlighet och olika tränaruppdrag.

Käll- och litteraturförteckning

Allen, M., Greenlees, I., & Jones, M. (2011). An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport. *Journal of Sports Sciences*, 29(8), 841–850.

Allen, M. S., & Laborde, S. (2014). The role of personality in sport and physical activity. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 460-465. DOI: 10.1177/0963721414550705

Berger, B. S. (2013). *The power of personality in predicting coaching success*. [Doktorsavhandling, University of Georgia]. Doctor of Philosophy.

Berggren, C., & Skansholm, A., (2022). *Kvantitativ metod – en uppsatshandbok för utbildningsvetenskap*. Studentlitteratur.

Bergner, R. M. (2020). What is personality? Two myths and a definition. *New Ideas in Psychology*, 57, 1-7.

Boyle, G. J., Saklofske, P. D., Donald, H., & Matthews, G. (2008). *The SAGE handbook of personality theory and assessment – Personality Theories and Models*. SAGE Publications Inc.

Cook, G. M., Fletcher, D., & Peyrebrune, M. (2021). Olympic coaching excellence: A quantitative study of psychological aspects of Olympic swimming coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 53, 1-8. DOI: 10.1016/j.psychsport.2020.101876

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343–359.

Costa Jr, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.

Dae-Woo Choi, Min-Haeng Cho, & Young-Kum Kim. (2005). Youth Sport Coaches' Qualities for Successful Coaching. *World Leisure Journal*, 47(2), 14–22.

Davis, P. A., & Davis, L. (2016). Emotions and emotion regulation in coaching. *The Psychology of Effective Coaching and Management*, ed. P. A. Davis (New York, NY: Nova Science Publishers Inc.)

De Bosscher, V., Heyndels, B., De Knop, P., van Bottenburg, M., & Shibli, S. (2008). The paradox of measuring succes of nations in elite sport. *Belgeo*, 9(2), 217-234.

Duehr, E. E., & Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: are stereotypes finally changing?. *Personnel Psychology*, 59(4), 815-846.

Fahlke, C. (2010). *Personlighetspsykologi*. Natur & Kultur.

Filho, E., & Rettig, J. (2018). The road to victory in the UEFA Women's Champions League: A multi-level analysis of successful coaches, teams, and countries. *Psychology of Sport & Exercise*, 39, 132-146. DOI: 10.1016/j.psychsport.2018.07.012

Fleeson, W., & Gallagher, P. (2009). The implications of Big Five standing for the distribution of trait manifestation in behavior: fifteen experience-sampling studies and a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1097.

Gilbert W., Nater S., Siwik M., & Gallimore R., (2010) The Pyramid of Teaching Success in Sport: Lessons from Applied Science and Effective Coaches, *Journal of Sport Psychology in Action*, 1(2), 86-94, DOI: 10.1080/21520704.2010.528172

Hazra, A., & Gogtay, N. (2016). Biostatistics series module 6: Correlation and linear regression. *Indian Journal of Dermatology*, 61(6), 593-601. DOI: 10.4103/0019-5154.193662

Hongyan, L., Jianping, X., Jiyue, C., & Yexin, F. (2015). A reliability meta-analysis for 44 items Big Five Inventory: Based on the reliability generalization methodology. *Advances in Psychological Science*, 23(5), 755-765. DOI: 10.3724/SP.J.1042.2015.00755

John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L., A. (2002) *Handbook of Personality: Theory and Research* (3:de uppl.) The Guildford Press.

Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.765

Kajtna, T., & Barić, R. (2009). Psychological characteristics of coaches of successful and less successful athletes in team and individual sports. *Review of Psychology*, 16(1), 47-56.

Mollazadeh, M., Gharayagh Zandi, H., Rostamizadeh, M., & Yavari Kateb, M. (2020). Comparison of personality characteristics of athletes in team and individual sport. *International Journal of Motor Control and Learning*, 2(1), 11-17.

Nationalencyklopedin, personlighet. <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/personlighet> (hämtad 2023-09-27).

Palsson, T. S., Skou, S. T., Pape, M. H., Hirata, R. P., Rafn, T., Bellosta-Lopez, P., & Christensen, S. W. M. (2023). Cross-cultural translation and adaption of the Danish version of the brief version of the 10-item Big Five Inventory. *Physiotherapy Research International*, 28(3), 1-9. DOI: 10.1002/pri.2004

Schlesinger, T., & Weigelt-Schlesinger, Y. (2013). "Coaching soccer is a man's job!" – The influence of gender stereotypes on structures for recruiting female coaches to soccer clubs. *European Journal for Sport and Society*, 10(3), 241-265. DOI: 10.1080/16138171.2013.11687921

Serpell, B. G., Harrison, D., Lyons, M., & Cook, C. J. (2021). Dark traits as a potential feature of leadership in the high-performance sports coach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(2), 281-290. DOI: 10.1177/1747954120964059

Sisu förlag. (16 januari 2024). *Tränarutbildning SvFF D*.

<https://utbildning.sisuforlag.se/fotboll/tranare/tranarutbildning/tranarutbildning-SvFF-D/>

Steca, P., Baretta, D., Greco, A., D'Addario, M., & Monzani, D. (2018). Associations between personality, sports participation and athletic success. A comparison of Big Five in sporting and non-sporting adults. *Personality and Individual Differences*, *121*, 176-183.

Sullivan, P., Paquette, K. J., Holt, N. L., & Bloom, G. A. (2012). The relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *The Sport Psychologist*, *26*(1), 122-134. DOI: <https://doi.org/10.1123/tsp.26.1.122>

Svensk fotboll. (2023). *Endast sex procent av fotbollstränare på elitnivå är kvinnor – nu lanseras Tränarlyftet*. <https://aktiva.svenskfotboll.se/nyheter/2022/05/endast-sex-procent-av-fotbollstranare-pa-elitniva-ar-kvinnor--nu-lanseras-tranarlyftet/> (hämtad 23-11-2023)

Svensk fotboll. (2023). *Fotbollen i Sverige*. <https://www.svenskfotboll.se/landslag/media/info-svff/> (hämtad 16-11-2023)

Svensk fotboll. (2023). *Tränarutbildning fotboll*. <https://aktiva.svenskfotboll.se/tranare/tranarutbildning/tranarutbildning-fotboll/> (hämtad 16-11-2023)

Tian, C. H. E. N., Manfei, X. U., Justin, T. U., Hongyue, W. A. N. G., & Xiaohui, N. I. U. (2018). Relationship between Omnibus and Post-hoc Tests: An Investigation of performance of the F test in ANOVA. *Shanghai archives of psychiatry*, *30*(1), 60.

Trost, J. & Hultåker, O. (2016). *Enkätboken*. Studentlitteratur: Lund.

Underwood, D., Kim, H., and Matier, M. (2000). To mail or to Web: Comparisons of survey response rates and respondent characteristics. Paper presented at the 40th Annual Forum of the Association for Institutional Research, Cincinnati, OH. May 21–24, 2000.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wang, J., & Straub, W. F. (2012). An investigation into the coaching approach of a successful world class soccer coach: Anson Dorrance. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 7(3), 431-447.

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2, 178.

Zakrisson, I. (2010). *Big Five Inventory (BFI): Utprövning av Svenska förhållanden*. Östersund: Mittuniversitetet, 2010:3.

Bilaga 1

Litteratursökning

1

Formulera din forskningsfråga.

1. Vilka personlighetsdrag har fotbollstränare i Stockholm utifrån femfaktorteorin?
2. Är det möjligt att med utgångspunkt i femfaktorteorin finna skillnader i personlighet mellan manliga och kvinnliga tränare?
3. Är det möjligt att med utgångspunkt i femfaktorteorin finna samband mellan personlighet och tränare på olika utbildningsnivåer?
4. Är det möjligt att med utgångspunkt i femfaktorteorin finna samband mellan personlighet och tränare med olika tränaruppdrag?

2

Plocka ut huvudbegreppen i forskningsfrågan. Översätt sedan dessa till engelska.

Huvudbegrepp 1 på svenska

Femfaktorteorin

Huvudbegrepp 2 på svenska

Fotboll

Huvudbegrepp 3 på svenska

Tränare

Huvudbegrepp 1 på engelska

Big five personality test

Huvudbegrepp 2 på engelska

Soccer

Huvudbegrepp 3 på engelska

Coach

3

Analysera nu huvudbegreppen närmare.

Hitta synonymer och ämnesord (t ex MeSH-termer).

Huvudbegrepp 1

OCEAN model
Five factor model
Big 5 personality traits
CANOE
Trait theory
NEO-FFI

Huvudbegrepp 2

Football

Huvudbegrepp 3

Trainer
Instructor
Leader

4

Sök i databaser genom att

- använda **OR** för att kombinera sökorden **inom** varje block
- använda **AND** för att kombinera de **olika sökblocken**.

5

Redovisa sökhistoriken enligt tabellen nedan

Databas:	Söktermer, ämnesord och kombinationer?	Filter, avgränsningar i databasen	Söksträng	Antal träffar
Sportdiscus	Big five personality traits Female Women Woman Soccer Football		big five personality traits AND (female or women or woman or females) AND (soccer or football)	0
Discovery	Big five personality traits Soccer Football		big five personality traits AND (soccer or football)	4
Discovery	Big five personality traits Five factor Big five personality factors Soccer Football	Peer reviewed	(big five personality traits or five factor or big five or big five personality factors) AND (soccer or football)	77
Discovery	Big five personality	Peer reviewed	(big five personality traits	14

	traits Five factor Big five personality factors Leader		or five factor or big five or big five personality factors) AND leader	
Discovery	Big five personality traits Five factor Big five personality factors Ocean Leader	Peer reviewed	(big five personality traits or five factor or big five or big five personality factors or ocean) AND leader*	53
Discovery	Big five personality traits Five factor Big five personality factors Sports	Peer reviewed	(big five personality traits or five factor or big five or big five personality factors) AND sports	531
Sportdiscus	Personality Athlete Leadership	Peer reviewed	personality AND athlete AND leadership	46
Sportdiscus	Big five personality traits Five factor Big five personality factors Explained	Peer reviewed	(big five personality traits or five factor or big five or big five personality factors) AND explained	86
Sportdiscus	Big five personality traits Five factor	Peer reviewed	(big five personality traits or five	7

	Big five personality factors Leadership Management		factor or big five or big five personality factors) AND (leadership and management)	
Discovery	NEO-FFI Leadership Management	Peer reviewed	neo-ffi AND (leadership and management)	14
Discovery	NEO-FFI Soccer Football	Peer reviewed	neo-ffi AND (soccer or football)	19
Discovery	NEO-FFI Sports	Peer reviewed	neo-ffi AND sports	219
Discovery	NEO-FFI Leadership	Peer reviewed	neo-ffi AND leadership	20
Discovery	NEO-FFI Management	Peer reviewed	neo-ffi AND management	250
Discovery	Big five personality traits Five factor Big five Big five personality factors Men Women Gender differences Male Female Coach Coaching Coaches Trainer	Peer reviewed	(big five personality traits or five factor or big five or big five personality factors) AND (men vs women or gender differences or male vs female) AND (coach or coaching or coaches or	218

			trainer)	
Discovery	Female Women Woman Females NEO-FFI Sports	Peer reviewed	(female or women or woman or females) AND neo-ffi AND sports	57
Discovery	BFI-44	Peer reviewed	bfi-44	40
Discovery	Big five personality trias Five factor Big five Big five personality factors Women Sports	Peer reviewed	(big five personality traits or five factor or big five or big five personality factors) AND women AND sports	4 494
Discovery	Big five inventory Men Women	Peer reviewed	big five inventory AND men vs women	19
Discovery	Soccer coach Personality	Peer reviewed	soccer coach AND personality	454
Discovery	Successful Coaching	Peer reviewed	successful AND coaching	4581
Discovery	Leadership behavior Leadership styles Gender differences Coach Sports	Peer reviewed, Engelska	(leadership behavior OR leadership styles) AND gender differences	81

			AND coach AND sports	
Google Scholar	Neo-ffi Leadership Management		neo-ffi AND (leadership and management)	15 200
Google Scholar	Personality Gender comparison Gender differences Coach Soccer Football Leadership		personality AND (gender comparison OR gender differences) AND coach AND (soccer OR football) AND leadership	50 200
Google Scholar	Soccer Football) Big five Five-factor model Coach education		(soccer OR football) AND ("big five" OR "five-factor model") AND "coach education"	162
Google Scholar	Coaching education program Personality Soccer Football		"coaching education program" AND personality AND (soccer OR football)	489
Google Scholar	Gender comparison Gender differences Gender Coaching behavior Leadership style		(gender comparison OR gender differences OR gender) AND	189 000

			coaching behavior AND leadership style	
Discovery	Personality Definition	Peer reviewed	(personality) AND (definition)	14 471
Discovery	Personality Sports	Peer reviewed Engelska	personality AND sports	24 071
Discovery	Personality Sports context	Peer reviewed Engelska	personality AND “sports context”	39
Discovery	Personality Sports Leader	Peer reviewed Engelska	personality AND sports AND leader	274
Google scholar	Successful Coaches Soccer		Successful AND Coaches AND Soccer	159 000
Google scholar	Bfi-44 Reliability Cronbach’s alpha		bfi-44 AND reliability AND cronbach’s alpha	704
Discovery	Education Success Successful Coach	Peer reviewed	(education) AND (success OR successful) AND (coach)	4 077
Discovery	Uefa Personality	Peer reviewed	(uefa) AND (personality)	5
Google scholar	Bfi-44 Validity Big five inventory Sweden		bfi-44 AND validity AND big five inventory AND sweden	208

Discovery	Coach Personality Big five personality traits Five factor Big five Big five personality factors	Peer reviewed	((coach) AND (personality)) AND (big five personality traits OR five factor OR big five OR big five personality factors)	177
Discovery	How personality affects Coach	Peer reviewed	((how personality affects)) AND (coach)	34
Discovery	Character Personality Sports Coach	Peer reviewed	((character*) AND (personality)) AND (sports) AND (coach)	447
Discovery	Personality Soccer coach Football coach	Peer reviewed	(personality) AND (soccer coach OR football coach)	640
Discovery	Personality Affect Effect Impact Influence Coach	Peer reviewed	(personality) AND (affect OR effect OR impact OR influence) AND (coach)	1 133
Discovery	Coach Soccer Success	Peer reviewed	(coach) AND (soccer) AND (success)	554
Discovery	Neuroticism	Peer reviewed	(neuroticism)	963

	Decision making		AND (decision AND making)	
Google scholar	Who Answers Surveys		(who answers surveys)	3 830 000
Discovery	Who Answers Surveys	Peer reviewed	(who answers surveys)	19 474
Google scholar	R-value Correlation coefficient Limits		r-value AND correlation coefficient AND limits	81 000
Google scholar	Definition Success In Sport		(Definition Success In Sport)	2 500 000
Google scholar	Post Hoc Test Not Significant		(Post Hoc Test Not Significant)	3 890 000

6

Kommentarer

En utförlig litteratursökning har genomförts för att samla in tidigare forskning kring området. Både artiklar med testpersoner i fotboll och andra idrotter har bidragit till arbetet. Även artiklar om metod har använts till studien. Majoriteten av sökningarna har genererat i många sökträffar och flera databaser har använts.

Bilaga 2

Enkät

Samtycke

[Fotbollstränarens personlighet – en jämförelse mellan kön, utbildningsnivå och tränaruppdrag utifrån femfaktorteorin]

Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta.

Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

Jag väljer att delta i studien och godkänner att Gymnastik- och idrottshögskolan, GIH behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

Kontaktuppgifter:

Kristin Oscarson

kristin.oscarson@student.gih.se

Sofia Brorsson

sofia.brorsson@student.gih.se

Kontaktuppgifter handledare

Kerstin Hamrin, höskolelektor

kerstin.hamrin@gih.se

Allmän info:

Är du 15 år eller äldre?

- JA
- NEJ

Vilket kön identifierar du dig med?

- Man
- Kvinna
- Annat

Erfarenhet och kompetens som fotbollstränare

Har du verkat som tränare i sammanlagt 3 år eller längre?

- JA
- NEJ

Var du huvudtränare eller assisterande tränare under säsongen 2023?

- JA
- NEJ

Vilken är den högsta tränarutbildningen du har genomfört? (Svenska Fotbollsförbundets utbildningar)

- Har ej genomfört någon tränarutbildning
- UEFA D
- UEFA C/SVFF FUTSAL C/SVFF MV C-D
- UEFA B/UEFA FUTSAL B/UEFA YOUTH B/UEFA MV B
- UEFA A/UEFA ELITE YOUTH A/UEFA A/UEFA MV A/SvFF Fotbollslys/SvFF Fotbollsanalys
- UEFA PRO
- Annat: _____

Har du studerat idrottsvetenskap på universitet eller högskolenivå?

- JA
- NEJ

Vilken/vilka serier deltog ditt lag i under 2023?

- Senior division 1
- F19/P19 Allsvenskan
- F17 SM/P17 Allsvenskan
- SSD Elit/P16 Allsvenskan
- Damjuniorer/Herrjuniorer
- P06:1
- P07:1
- F08:1/P08:1
- Annat: _____

Har du spelat organiserad fotboll innan du blev tränare?

- JA
- NEJ

Big Five Inventory

Här är ett antal egenskaper som kanske eller kanske inte stämmer in på dig. Instämmer du till exempel i att du är någon som *tycker om att umgås med andra*? Skriv en siffra framför varje påstående för att ange hur mycket påståendet stämmer eller inte stämmer.

1. Stämmer absolut inte
2. Stämmer ganska dåligt
3. Stämmer varken bra eller dåligt
4. Stämmer ganska bra
5. Stämmer absolut

Det finns ingen tidsgräns för att fylla i testet, men försök att svara enligt det alternativ som först kommer upp och tänkt inte för länge på varje påstående. Försök att svara utifrån hur du agerar i en fotbollsmiljö.

Jag ser mig själv som någon som...

- | | |
|--|--|
| 1. Är pratsam | 25. Är uppfinningsrik |
| 2. Tenderar att hitta fel hos andra | 26. Har en självhävdande personlighet (uttrycker vad man känner och tycker) |
| 3. Gör ett grundligt jobb | 27. Kan vara kall och distanserad |
| 4. Är deprimerad, nere | 28. Framhärdat tills uppgiften är slutförd (fortsätter envist tills uppgiften är slutförd) |
| 5. Är originell, kommer med nya idéer | 29. Kan vara lynnig (kan vara oberäknelig) |
| 6. Är reserverad | 30. Värdesätter konstnärliga, estetiska upplevelser |
| 7. Är hjälpsam och osjälvisk mot andra | 31. Är ibland blyg, hämmad |
| 8. Kan var något vårdslös (kan vara något slarvig) | |
| 9. Är avspänd, hanterar stress väl | |
| 10. Är nyfiken på många olika saker | |
| 11. Är full av energi | |
| 12. Startar gräl med andra | |

13. Är pålitlig i arbetet
14. Kan vara spänd
15. Är sinnrik, en djuptänkare
16. Sprider mycket entusiasm
17. Har en förlåtande läggning
18. Tenderar att vara oorganiserad
19. Oroar mig mycket
20. Har livlig fantasi
21. Tenderar att vara tystlåten
22. Är i allmänhet tillitsfull
23. Tenderar att vara lat
24. Är känslomässigt stabil, blir inte upprörd så lätt
32. Är omtänksam och vänlig mot nästan alla
33. Gör saker effektivt
34. Förblir lugn i spända situationer
35. Föredrar rutinarbete
36. Är utåtriktad, sällskaplig
37. Är ibland ohövlig mot andra (är ibland otrevlig mot andra)
38. Gör upp planer och fullföljer dem
39. Blir lätt nervös
40. Tycker om att reflektera, leka med idéer
41. Har få konstnärliga intressen
42. Tycker om att samarbeta med andra
43. Blir lätt distraherad
44. Har en utvecklad smak för konst, musik eller litteratur

Bilaga 3

Poängberäkning

Tabell 1. Översikt över BFI testuppgifter	
Personlighetsdrag	Testuppgifter (R= responskalan omvänds)
Utåtriktning:	1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36
Vänlighet:	2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42
Samvetsgrannhet:	3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R
Neuroticism:	4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39
Öppenhet:	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44

Bilaga 4

Informationsbrev till föreningar

Hej,

Vi behöver dig!

Vi är två studenter från Gymnastik och Idrottshögskolan i Stockholm som studerar på Tränarprogrammet. Vi ska skriva ett självständigt arbete och hoppas att du vill hjälpa oss med det!

Vi behöver nu din hjälp med att skicka vidare den bifogade filen till berörda tränare. Vi skulle vilja att ni skickar det bifogade dokumentet till huvudtränare och assisterande tränare i lag X (säsong 22/23) i er förening. De har valts ut till följd av deras serietillhörighet under säsong 22/23. Återkoppla sedan till oss hur många manliga och kvinnliga ledare som har kontaktas. Vi skulle behöva att det skickas ut senast den 19 november.

Syfte

Syftet med arbetet är att använda femfaktorteorin för att undersöka om det finns skillnader i personlighet mellan kvinnliga och manliga fotbollstränare, samt om det finns samband mellan personlighet och utbildningsnivå samt tränaruppdrag. Resultaten kommer att bidra till en ökad förståelse av hur personligheten påverkar en fotbollstränares framgång och om det finns skillnader mellan könen. Alla är välkomna att delta oavsett könsidentitet.

Datinsamling, personuppgifter och deltagande i studien

Det är helt frivilligt att delta och det går att avbryta sitt deltagande när som helst utan anledning, dock kommer slutförda enkäter att användas i studien. Svaren samlas in via en digital enkät som förväntas ta ca. 10 minuter att fylla i. För att delta är det viktigt att man uppfyller följande inklusionskrav:

- Är 15 år eller äldre
- Varit fotbollstränare i minst 3 år (sammanlagt)
- Var huvudtränare eller assisterande tränare för ett lag under 22/23

Alla deltagande svar är anonyma och hanteras konfidentiellt, endast testledarna kommer att ha tillgång till den insamlade informationen. Personuppgifter behandlas enligt informerat samtycke. Den information som kommer att behandlas är kön, utbildningsnivå enligt SvFF tränarutbildning, eventuell idrottsvetenskaplig utbildning, serietillhörighet för laget man tränade under 22/23, om man har utövat fotboll samt sitt resultat på personlighetstestet. Även information om att man möter inklusionskraven kommer att samlas in. Uppgifterna kommer att bevaras tills att arbetet med uppsatsen är godkänt och slutbetyget har registrerats i skolans studieregister. Därefter förstörs informationen. Studiens resultat kommer endast att användas till examensarbetet. Uppsatsen kommer sedan att publiceras på DiVA Portal, och det går även att kontakta undertecknande för att få ta del av den.

Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter:

Kristin Oscarson

kristin.oscarson@student.gih.se

Sofia Brorsson

sofia.brorsson@student.gih.se

Kontaktuppgifter handledare:

Kerstin Hamrin, höskolelektor

kerstin.hamrin@gih.se

Bilaga 5

Informationsbrev till kontaktpersoner

Hej,

Vi behöver dig!

Vi är två studenter från Gymnastik och Idrottshögskolan i Stockholm som studerar på Tränarprogrammet. Vi ska skriva ett självständigt arbete och hoppas att du vill hjälpa oss med det!

Vi behöver nu din hjälp med att skicka vidare den bifogade filen till berörda tränare. Ni spelade under säsong 22/23 i serien X och den serien har blivit utvalda till att besvara vår enkät. Vi fann ditt namn som kontaktperson för laget och skulle nu behöva din hjälp med att vidarebefordra den bifogade filen till de huvudtränare och assisterande tränare som tränade laget under säsong 22/23. Återkoppla sedan till oss hur många manliga och kvinnliga ledare som har kontaktas. Vi skulle behöva att det skickas ut senast den 24 november.

Syfte

Syftet med arbetet är att använda femfaktorteorin för att undersöka om det finns skillnader i personlighet mellan kvinnliga och manliga fotbollstränare, samt om det finns samband mellan personlighet och utbildningsnivå samt tränaruppdrag. Resultaten kommer att bidra till en ökad förståelse av hur personligheten påverkar en fotbollstränares framgång och om det finns skillnader mellan könen. Alla är välkomna att delta oavsett könsidentitet.

Datinsamling, personuppgifter och deltagande i studien

Det är helt frivilligt att delta och det går att avbryta sitt deltagande när som helst utan anledning, dock kommer slutförda enkäter att användas i studien. Svaren samlas in via en digital enkät som förväntas ta ca. 10 minuter att fylla i. För att delta är det viktigt att man uppfyller följande inklusionskrav:

- Är 15 år eller äldre
- Varit fotbollstränare i minst 3 år (sammanlagt)
- Var huvudtränare eller assisterande tränare för ett lag under 22/23

Alla deltagande svar är anonyma och hanteras konfidentiellt, endast testledarna kommer att ha tillgång till den insamlade informationen. Personuppgifter behandlas enligt informerat samtycke. Den information som kommer att behandlas är kön, utbildningsnivå enligt SvFF tränarutbildning, eventuell idrottsvetenskaplig utbildning, serietillhörighet för laget man tränade under 22/23, om man har utövat fotboll samt sitt resultat på personlighetstestet. Även information om att man möter inklusionskraven kommer att samlas in. Uppgifterna kommer att bevaras tills att arbetet med uppsatsen är godkänt och slutbetyget har registrerats i skolans studieregister. Därefter förstörs informationen. Studiens resultat kommer endast att användas till examensarbetet. Uppsatsen kommer sedan att publiceras på DiVA Portal, och det går även att kontakta undertecknande för att få ta del av den.

Tack på förhand!

Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter:

Kristin Oscarson

kristin.oscarson@student.gih.se

Sofia Brorsson

sofia.brorsson@student.gih.se

Kontaktuppgifter handledare:

Kerstin Hamrin, högskolelektor

kerstin.hamrin@gih.se

Bilaga 6

Informationsbrev för föreningar och kontaktpersoner att skicka ut till tränare

Hej!

Ni har blivit utvalda till att besvara en enkät från två studenter på Gymnastik och Idrottshögskolan. Var med att bidra till att öka förståelsen för personligheten hos fotbollstränare! Arbetet ska undersöka till exempel om personligheten hos mer framgångsrika tränare skiljer sig från mindre framgångsrika tränare. Se nedan för mer utförlig information.

Syfte

Syftet med arbetet är att använda femfaktorteorin för att undersöka om det finns skillnader i personlighet mellan kvinnliga och manliga fotbollstränare, samt om det finns samband mellan personlighet och utbildningsnivå samt tränaruppdrag. Resultaten kommer att bidra till en ökad förståelse av hur personligheten påverkar en fotbollstränares framgång och om det finns skillnader mellan könen. Alla är välkomna att delta oavsett könsidentitet. Var med och bidra genom att fylla i en enkät!

Datainsamling, personuppgifter och deltagande i studien

Det är helt frivilligt att delta och det går att avbryta ditt deltagande när som helst utan anledning, dock kommer slutförda enkäter att användas i studien. Svaren samlas in via en digital enkät som förväntas ta ca. 10 minuter att fylla i. För att delta är det viktigt att du uppfyller följande inklusionskrav:

- Är 15 år eller äldre
- Varit fotbollstränare i minst 3 år (sammanlagt)
- Var huvudtränare eller assisterande tränare för ett lag under 22/23

Alla deltagande svar är anonyma och hanteras konfidentiellt, endast testledarna kommer att ha tillgång till den insamlade informationen. Personuppgifter behandlas enligt informerat samtycke. Den information som kommer att behandlas är kön, utbildningsnivå enligt SvFF tränarutbildning, eventuell idrottsvetenskaplig utbildning, serietillhörighet för laget du tränade under 2023, om du har utövat fotboll samt ditt resultat på personlighetstestet. Även information om att du möter inklusionskraven kommer att samlas in. Uppgifterna kommer att

bevaras tills att arbetet med uppsatsen är godkänt och slutbetyget har registrerats i skolans studieregister. Därefter förstörs informationen. Studiens resultat kommer endast att användas till examensarbetet. Uppsatsen kommer sedan att publiceras på DiVA Portal, och det går även att kontakta undertecknande för att få ta del av den.

Enligt dataskyddslagen har du både rätt till att få ta del av samtliga uppgifter om dig som har hanterats samt till att rätta eventuella fel. Vid eventuella frågor kan du kontakta GIH:s dataskyddsgrupp på e-post GDPR@gih.se.

Länken till enkäten finner du här: <https://sunet.artologik.net/gih/Survey/1286>

Vi behöver ditt svar senast 26/11. Tack på förhand!

Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter:

Kristin Oscarson

kristin.oscarson@student.gih.se

Sofia Brorsson

sofia.brorsson@student.gih.se

Kontaktuppgifter handledare:

Kerstin Hamrin, högskolelektor

kerstin.hamrin@gih.se