

# Vilken typ av ledarskap motiverar unga vuxna mellan 18-30 år till att idrotta?

**En kvalitativ studie om ledarskap och idrottande bland unga vuxna utifrån ett motivationsperspektiv**

**Av: Sebastian Palomba Rydén och Yafet Habtu**

Handledare: Erik Borg

Södertörns högskola | Institutionen för företagsekonomi

Kandidat/Magisteruppsats 15 hp

Företagsekonomi C | Vårterminen 2021



## **Förord**

Vi vill till att börja med tacka de intervjupersoner som ställt upp på intervjuer och delat med sig av sina erfarenheter. Med anledning av pandemin har vi behövt anpassa intervjukontexten men vi är väldigt tacksamma för att ni gått med på att delta och varit så förstående.

Dessutom vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Erik Borg som bidragit med god vägledning och stöd under hela arbetets gång.

Tack så mycket till alla som hjälpt oss med arbetet.

Stockholm, maj 2021

---

Sebastian Palomba Rydén

Yafet Habtu

## **Sammanfattning**

**Titel:** Vilken typ av ledarskap motiverar unga vuxna mellan 18-30 år till att idrotta?  
- en kvalitativ studie om ledarskap och idrottande bland unga vuxna utifrån ett motivationsperspektiv

**Nivå:** C-uppsats, examensarbete i ämnet företagsekonomi

**Författare:** Sebastian Palomba Rydén och Yafet Habtu

**Handledare:** Erik Borg

**Datum:** 2021 - maj

**Syfte:** Ledarskap är en viktig del i att skapa motivation hos idrottande individer. Med bakgrund mot den dramatiska nedgången av idrottare mellan 18-30 år inom den organiserade idrotten har studien haft som syfte att ta reda på vilken typ av ledarskap som motiverar dessa individer. Studiens förhoppning är att en större förståelse för denna fråga kan leda till att fler individer i den studerade målgruppen stannar inom idrotten vilket i förlängningen kan generera positiva resultat på folkhälsan.

**Metod:** Genom användningen av en kvalitativ forskningsmetod, har det i denna studie genomförts semistrukturerade intervjuer med en hjälp av konstruerad intervjuguide som bygger på det teoretiska ramverk studien förhåller sig till. Det genomfördes 10 olika intervjuer med respondenter som faller inom den population som studien ämnar att undersöka.

**Resultat och slutsats:** Studiens resultat visar på att ett mer individanpassat ledarskap skapar mer motivation inom den studerade kontexten. Genom att individanpassa och involvera idrottarna i större grad visar fynden i studien på en större motivation till fortsatt idrottande. I studien kunde en skillnad urskiljas mellan den individuella- och lagidrotten där graden av individanpassning generellt var bättre inom den individuella idrotten.

**Examensarbetets bidrag:** Denna studie bidrar med kunskap kring hur ledare kan anpassa sin ledarskapsstil i syfte att skapa motivation hos följarna, i detta fall inom en idrottskontext. Studien presenterar även förslag på vilka åtgärder som skulle kunna fungera och bidra till ett större kvarhållande av idrottare. Studien har även kunnat kontextualisera omfattande ledarskapsteorier inom det studerade ämnet. Det genererar en möjlighet till att besvara forskningsfrågan, men även utgöra en grund för framtida forskning inom ämnet.

**Förslag på vidare forskning:** Studiens frågeställning kan enligt oss besvaras med användningen av olika typer av forskningsmetoder. En kvantitativ forskningsmetod eller liknande kan generera en högre grad av generaliserbarhet i förhållande till populationen. Motivation samt ledarskap och dess implikationer på kvarhållandet av idrottare överlag är även en forskningsbar aspekt som bör beaktas. Det kan vara fördelaktigt att studera olika former av populationer inom samhällets ramar, för att bidra till en bredare förståelse inom ämnet.

**Nyckelord:** Ledarskap, Motivation, Idrott, Transformellt ledarskap, Leader-Member Exchange Theory, Path-Goal Theory, Situationsanpassat ledarskap.

## **Abstract**

**Title:** What kind of leadership motivates young adults between the ages of 18-30 to participate in sports - a qualitative study of leadership and sports among young adults from a motivational perspective

**Level:** Final assignment for bachelor's degree in business administration

**Authors:** Sebastian Palomba Rydén and Yafet Habtu

**Supervisor:** Erik Borg

**Date:** 2021 - may

**Aim:** Leadership is an important part of creating motivation amongst athletes. Against the background of the dramatic decline in athletes between the ages of 18-30 in organized sports, the study aims to find out what type of leadership that motivates these individuals. The study aspire to provide with a greater understanding of this issue which in the long run can lead to more individuals, in the studied target group, staying in sports and also generate positive results on public health.

**Method:** The study uses a qualitative research method in the form of semi-structured interviews. The interviews have been conducted with the help of a constructed interview guide based on the theoretical framework the study relates to. 10 different interviews were realized with respondents who are within the population in which the study intends to examine.

**Results and conclusions:** The results of the study showed that more individualized leadership creates more motivation within the studied context. By adapting to the individual and involving the athletes to a greater extent, the findings in the study showed a greater motivation for continued sports. In the study, a difference could be distinguished between the individual and team sports where the level of individual adaptation generally was better in the individual sport.

**Contribution of the thesis:** This study contributes with knowledge about leaders and how they can adapt their leadership style in order to create motivation within the followers, in this case within a sports context. The study also presents suggestions on what measures could work and contribute to greater retention of athletes. The study has also been able to contextualize extensive leadership theories within the studied subject. This generates an opportunity to answer the question in the study, but also form a basis for future research.

**Suggestions for further research:** We believe that different types of research methods can be applied to conduct this study. A quantitative research method or similar can generate a greater degree of generalizability in relation to the population. Motivation and leadership and their implications for the retention of athletes in general is also a researchable aspect that should be considered. It can be beneficial to study different forms of populations within the framework of society, in order to generate a broader understanding of the subject.

**Keywords:** Leadership, Motivation, Sports, Transformational Leadership, Leader-Member Exchange Theory, Path-Goal Theory, Situational Leadership.

# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| 1 Inledning.....                                       | 10 |
| 1.1 Bakgrund.....                                      | 10 |
| 1.2 Problemdiskussion.....                             | 11 |
| 1.3 Problemformulering.....                            | 13 |
| 1.4 Syfte.....   | 13 |
| 1.5 Avgränsning.....                                   | 13 |
| 1.6 Definitioner.....                                  | 13 |
| 2 Teoretisk referensram.....                           | 15 |
| 2.1 Transformellt ledarskap.....                       | 15 |
| 2.2 Path-Goal Theory.....                              | 16 |
| 2.3 Leader-Member Exchange Theory.....                 | 18 |
| 2.4 Situationsanpassat ledarskap.....                  | 19 |
| 2.5 Tidigare forskning.....                            | 22 |
| 2.5.1 Idrottens hälsofördelar på samhället.....        | 22 |
| 2.5.2 Vad får unga att fortsätta idrotta?.....         | 24 |
| 2.5.3 Motivation och ledarskap inom ungdomsidrott..... | 25 |
| 2.6 Sammanfattning av teoretisk referensram.....       | 26 |
| 3 Metod.....   | 29 |
| 3.1 Urval.....   | 29 |
| 3.2 Tillvägagångssätt.....                             | 29 |
| 3.2.1 Analysmetoder.....                               | 30 |
| 3.3 Operationalisering.....                            | 30 |
| 3.3 Trovärdighet.....                                  | 31 |
| 3.3.1 Tillförlitlighet.....                            | 32 |
| 3.3.2 Överförbarhet.....                               | 32 |
| 3.3.3 Pålitlighet.....                                 | 33 |
| 3.3.4 Konfirmering.....                                | 34 |
| 3.4 Metodkritik.....                                   | 35 |
| 4 Resultat.....  | 38 |
| 5 Diskussion.....                                      | 47 |
| 6 Slutsats.....  | 53 |
| 6.1 Vidare forskning.....                              | 53 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 7 Källförteckning.....        | 55 |
| 8 Bilagor.....                | 59 |
| Bilaga 1 - Intervjuguide..... | 59 |
| Bilaga 2 - intervjusvar ..... | 60 |

## Figurförteckning

|   |    |
|---|----|
| Figur 1 (Northouse 2013).....   | 21 |
| Figur 2 (Isaksson et al, 2019).....   | 24 |
| Figur 3. Egen illustration av hur den teoretiska referensramen kopplas till studiens frågeställning. .... | 28 |

# 1 Inledning

*I detta inledande kapitel kommer det forskningsproblem som ska undersökas att presenteras. I bakgrunden presenteras det studerade ämnet i stort och vilka faktorer som lett fram till dagens verklighet. I problemdiskussionen kommer, liksom rubriken antyder, en diskussion om det forskningsproblem som ska studeras att presenteras. Detta mynnar ut i studiens problemformulering. Vidare i kapitlet kommer studiens syfte presenteras samt vilka avgränsningar som studien förhåller sig till. Avslutningsvis tas ett antal definitioner upp som ska underlätta och förtydliga vad vissa nyckelbegrepp innebär.*

## 1.1 Bakgrund

Ledarskap är ständigt närvarande vart än man befinner sig i samhället, detta gäller inte minst inom idrotten. Globala trender som digitalisering, urbanisering men framförallt en ökad individualisering medför ett krav på förnyelse på ett antal områden inom idrottssektorn för att den ska kunna vara fortsatt attraktiv. Idrottens kärnlogik förutsätter dock ett allt mer resultatbaserat idrottande i samband med en stigande ålder som leder till en form av selektering och rangordning. Med selektering av talang och resultatbaserad idrott i beaktning blir det svårare för barn, ungdomar, unga vuxna och äldre individer överlag att fortsätta idrotta. Ur ett ledarskapsperspektiv så härleder idrottens kärnlogik till en ledarskapsstil som medfört problematik i förhållande till kvarhållandet av idrottare. (Svensk Idrotts Studie och Utbildningsorganisation, u.å). Riksidrottsförbundet, Svensk Idrotts Studie och Utbildningsorganisation (2016) genomförde en studie som påvisar en tydlig nedåtgående trend i samband med idrottsutövning. Rapporten påpekar att den nedåtgående trenden är högst märkbar hos den yngre populationen i samhället och menar att en av de primära orsakerna till denna trend är bristen på kvalitetsmässigt ledarskap. Effekterna av denna utveckling medför negativa konsekvenser på folkhälsan och individers välmående överlag. En utstående åldersintervall som påvisade den tydligaste kontinuerliga minskningen av aktiva deltagare är individer mellan åldrarna 18–30 år. (ibid). Enligt Idrottensaffärer (2019) är unga vuxna benägna att söka sig till andra former av verksamheter. Anledningen till detta är att det finns en ökad vilja bland unga vuxna till att själva bestämma deras

ambitionsnivå samt träningsform, men framförallt att följa ett ledarskap som inte utgår från vad föreningen samt tränaren har bestämt eller önskar (Idrottensaffärer, 2019). I en allt mer förändrad idrottsutövning är det viktigt att förstå vilka faktorer individer inom denna åldersintervall eftersöker. En av dessa faktorer är att ta reda på vilken form av ledarskap som motiverar unga vuxna i hopp om att behålla fler aktiva idrottare inom föreningsidrotten.

## 1.2 Problemdiskussion

Likt det nämndes i bakgrunden har de visat sig att unga vuxna i Sverige väljer att sluta idrotta vilket påverkar den allmänna folkhälsan negativt. Detta väcker frågan om ledarskap inom idrotten och om idrottsledare gör tillräckligt mycket, eller på rätt sätt, för att få unga vuxna att stanna kvar inom idrotten.

Larsson (2013) skriver om hur man kan få ungdomar att fortsätta idrotta och har intervjuat idrottsledare av olika slag. En av de intervjuade tar upp att det finns en koppling mellan att ungdomar slutar idrotta och att de inte presterar eller utvecklas jämfört med andra utövare. Resultatet blir snarare att ungdomarna slår ut sig själva än att idrotten gör det. Vidare tar Larsson (2013) upp att det saknas kunskap om hur man ska utveckla verksamheten för att få fler att stanna. En lösning, enligt Larsson (2013), är fler och bättre utbildade ledare där det idag råder en akut brist. Ett problem med dagens utbildningar är att man kan se en spänning mellan synen på idrott som å ena sidan fysiskt krävande lek och å andra sidan fysiskt krävande tävling. Larsson (2013) menar att utbildningarna snarare behandlar ungdomar som objekt än subjekt, alltså ett fokus på det fysiska och psykiska istället för att faktiskt se till vad ungdomarna vill med sin idrott och tillhandahålla med möjligheten att vara med och påverka utformningen.

Ledarens roll visas här vara extremt viktig för den enskilde ungdomens fortsatta idrottande men det finns fortfarande frågetecken kring vilken typ av ledarskap som motiverar.

Kovach (2018) och Alvarez et al. (2016) artiklar argumenterade båda för ett transformellt ledarskap. Kovach (2018) kommer fram till att ett transformellt ledarskap skapar en miljö som producerar fler positiva attityder, stärker

motivationen samt ökar prestationen både hos individer och organisationer. Alvarez et al. (2016) kommer fram till lite andra slutsatser, om än positiva, som att en transformell ledarskapsstil leder till högre prestation, sammanhållning, kompetens, glädje samt kollektiv effektivitet inom idrotten.

Forskning som studerar appliceringen av transformellt ledarskap på idrotten har blivit allt mer frekvent men det krävs fler studier för att kunna dra säkrare slutsatser enligt Stenling och Tafvelin (2014). De kommer i sin forskning fram till att behovstillfredsställelse är en viktig mekanism i medlingen mellan transformellt ledarskap och välmående (ibid). De nämnda effekterna av transformellt ledarskap skulle kunna vara viktiga delar att ta fasta på för att få unga att fortsätta idrotta.

Bang (2015) har skrivit en artikel om tillfredsställelse inom en idrottsorganisation kopplat till Leader-Member Exchange Theory samt ålder och menar på att en äldre deltagare lägger större vikt vid att känna sig tillfredsställd. I takt med att deltagarna blir äldre ändras deras krav vilket är viktigt för att hålla deltagarna motiverade. Detta kan vara viktigt att ha i åtanke som ledare så att man har ett ständigt utbyte med de underordnade och därmed kan anpassa verksamheten utefter deras krav.

En studie av Cervelló et al. (2007) som tar sin grund i Path Goal Theory visar att de som har störst risk att lämna idrotten är de med högt ego och låg uppfattning om sin förmåga. Samtidigt tar man upp att det finns ett samband mellan vad andra individer använder för framgångsfaktorer samt vad målinriktningen är. Alltså om lagkamrater och tränare använder egoorienterade framgångskriterier är de mer benägna att själva anta denna orientering. Betydelsen av omgivningen blir därför viktig när man ser till ungas målorientering enligt studien. (ibid). Detta visar på ytterligare en problematik som ledare måste ta i beaktning för att minska risken att unga lämnar idrotten. Att utforma metoder för att handskas med stora egon med låg uppfattning om sin förmåga blir därför av stor vikt.

Høigaard et al. (2008) har utifrån det situationsanpassade ledarskapet studerat vad norska fotbollsspelare föredrar för ledarskapsstil. Spelarna fick uppge vad de ansåg var de viktigaste faktorerna för ett bra ledarskap och utifrån detta fick ledaren, utifrån situationen, använda ett passande tillvägagångssätt. Studien noterade en

skillnad i hur unga och äldre spelare måste bemötas där det kan finnas skillnader i fostran och ambitionsnivå. En ung spelare kan även ha ett större behov av socialt stöd på grund av brist på erfarenhet. Denna studie visar på vikten av att som ledare kunna anpassa sitt ledarskap utifrån vad gruppen har för preferenser för att densamma ska känna sig tillfredsställd. Dessutom är det, om man har en åldersmässigt blandad grupp, särskilt viktigt att man ser till individens behov. Avslutningsvis visar även studien på att en ledare måste ha en god anpassningsförmåga till situationen för att gruppen man leder ska vara nöjd. (Høigaard et al. 2008).

Allt detta nämnt ovan bör tas i beaktning vid studier för hur man ska vända den negativa trenden med unga som slutar idrotta för att få bukt med problematiken kring folkhälsan. Detta leder fram till problemformuleringen.

### 1.3 Problemformulering

Vilken typ av ledarskap motiverar unga vuxna mellan 18-30 år till att idrotta? - en kvalitativ studie om ledarskap och idrottande bland unga vuxna utifrån ett motivationsperspektiv.

### 1.4 Syfte

Studiens syfte är att ta reda på vilken typ av ledarskap som motiverar unga vuxna mellan 18–30 år inom deras idrottsutövande. Anledningen är att kunna identifiera de egenskaper som individer inom denna kategori värderar. Detta kan bidra med kunskap som kan användas för att behålla fler idrottare inom idrottssektorn, vilket i sin tur kan leda till främjande resultat på den generella folkhälsan. Studien genomförs med hjälp av ett antal teorier och artiklar inom ledarskap som betraktar motivationsaspekten.

### 1.5 Avgränsning

Då man kan se en tydlig och kontinuerlig nedgång av aktiva idrottare inom åldersspannet 18–30 år så är det denna åldersgrupp som studien kommer att behandla. Då studien syftar till att

ta reda på vilket ledarskap som motiverar idrottande individer mellan 18–30 år så kommer populationen att bestå av individer som idrottar idag och som återfinns inom åldersspannet. Även individer som tidigare har idrottat inom åldersspannet men som idag har slutat idrotta men fortfarande faller inom ramen för intervallen kommer att ingå i populationen. Individer från både lag- samt individuella idrotter kommer att intervjuas för att kunna ta reda på om det finns några skillnader däremellan.

## 1.6 Definitioner

### **Idrott**

I denna studie behandlas idrott ur ett föreningsperspektiv där samtliga intervjuade deltar eller har deltagit i en organiserad fysisk aktivitet som distribuerats av en förening där individerna är eller har varit medlemmar (RF).

### **Idrottare**

Begreppet idrottare innefattar i denna studie en individ som deltar eller har deltagit i den organiserade föreningsidrotten.

### **Ledare**

Definitionen av ledare som används i denna studie är de tränare som de intervjuade idrottarna har haft inom deras idrottsutövande.

### **Aktiva idrottare**

I denna studie innebär aktiva idrottare individer som vid tidpunkten för datainsamlingen aktivt utövar en organiserad idrott i en förening och ingår i studiens åldersspann.

### **Inaktiva idrottare**

Inaktiva idrottare definieras i denna studie som individer som tidigare utövat idrott inom föreningsverksamhet, men som vid tidpunkten för datainsamlingen inte aktivt utövar idrott. Dessa individer måste varit inom åldersspannet vid utövandet av organiserad föreningsidrott men även i dagsläget när de inte längre är aktiva utövare.

## 2 Teoretisk referensram

*I detta avsnitt redogörs för den teoretiska referensram som har tillämpats i denna studie. Syftet med avsnittet är att generera en fördjupad förståelse och kunskap kring ämnet. Följande underrubriker, tillika ledarskapsmodeller, kommer att presenteras i detta avsnitt; Transformellt ledarskap, Path-Goal Theory, Leader-Member Exchange Theory samt Situationsanpassat ledarskap. I samband med dessa ledarskapsmodeller kommer kritik att presenteras som riktas mot var och en av modellerna i syfte att bibehålla ett objektiva förhållningssätt i studien. Vidare presenteras den tidigare forskning som har utförts inom ämnesområdet. Delavsnittet som behandlar tidigare forskning kommer att delas in i tre olika delar. Delarna kommer att behandla idrottens hälsofördelar överlag, vad som får unga att fortsätta idrotta och slutligen motivation samt ledarskap och dess signifikans inom ungdomsidrotten. Anledningen till ämnesvalen samt dess ordningsföljd grundar sig i att de anses ligga i linje med de presenterade modellerna samt studien som helhet. Avslutningsvis återges en sammanfattning av den teoretiska referensramen som helhet och en figur presenteras i syfte att förtydliga den röda tråden i studien.*

### 2.1 Transformellt ledarskap

Transformellt ledarskap betonar förändring och utveckling. Teorin lyfter fram begrepp som lojalitet, tilltro och motivation samt förmåga att fatta egna beslut, självständigt tänkande med mera. Detta är mer utav ett känslomässigt betingat ledarskap som handlar om att få medarbetarna att känna sig engagerade och motiverade.

Det karismatiska förknippas ofta med transformellt ledarskap men är inte riktigt samma sak. Weber menade att karisma är en extraordinär egenskap som vissa personer besitter och är en förmåga att engagera personer baserat på sin personlighet snarare än genom rationella argument. Dessa två begrepp, som ingår i ”det nya ledarskapet”, är intressanta för att reda på i hur stor utsträckning ledarens förmåga att få individer att känna sig delaktiga är viktigt. Det karismatiska ledarskapet kan även skapa en förståelse för hur viktigt individer tycker det är att ledaren utstrålar en karisma som gör att man känner sig mer engagerad i uppgiften. (Eriksson – Zetterqvist, U., Kalling, T. & Styhre, A. 2015).

Tidigare forskning kring ämnet påvisar positiva resultat vid användningen av transformellt ledarskap i olika typer av kontexter. Olika organisatoriska sammanhang har studerats för att kunna utvärdera modellens effekter. Det man har kunnat uttyda av studierna är att följare inom den organisatoriska kontexten, till följd av ett transformellt ledarskap, har överträffat mål samt resultat och upplever en ökad tillfredsställelse samt engagemang i förhållande till organisationen. På grund av dessa positiva studier av det transformella ledarskapet inom den organisatoriska kontexten har det lett till vidare forskning om teorins användning samt effekter ur ett idrottssammanhang. (Smith., et al 2017).

### *Kritik mot det transformella ledarskapet*

En kritik som riktas mot the transformella ledarskapet är att det saknar konceptuell tydlighet. Då ledarskapet täcker en så bred räckvidd av aktiviteter och egenskaper är det svårt att definiera ledarskapets exakta parametrar. Forskning av Tracey och Hinkin (1998) har visat på att de olika dimensionerna inte är tillräckligt tydligt avgränsade. (Northouse 2013). Tvetydigheten kring processerna eller med andra ord aktiviteterna är befintlig på grund av bristen på systematisk forskning kring ämnesområdet. Teorin hade därmed stärkts av en tydlig redogörelse för de processer som har ett inflytande på följare. Redogörelsen hade även tydliggjort de ledarskapsbeteenden som leder till resultat. (Yukl, 1999). Transformella ledarskapsteorin har även en tendens till att behandla ledarskap som ett personlighetsdrag snarare än ett beteende som folk kan lära sig (Northouse, 2013). Anledningen till detta är enligt (Yukl, 1999) den ovannämnda bristen på beskrivningar av processer som genomförs vid ledarskapsmoment.

## **2.2 Path-Goal Theory**

Path-Goal Theory handlar om hur ledare motiverar underordnade att uppfylla uppsatta mål. Målet med teorin är att förbättra anställdas prestation och tillfredsställelse genom att fokusera på de anställdas motivation. Teorin lägger fokus på relationen mellan ledarens stil och de underordnades egenskaper samt arbetsmiljön. Path-Goal Teorins grundläggande antagande är att underordnade

blir motiverade om de anser sig kunna prestera på jobbet, om de tror att deras arbete kommer resultera på ett visst sätt och om de anser att deras belöning för jobbet är värt det. Ledarens utmaning är att använda den ledarskapsstil som bäst möter de underordnades motivationella behov. Det görs genom att välja beteenden som kompletterar eller fyller i det som saknas i arbetsmiljön. Ledare försöker förbättra underordnades måluppfyllelse genom att tillhandahålla med information eller belöningar i arbetsmiljön. Ledare förser underordnade med element som de tycker att underordnade behöver för att nå deras mål. House och Mitchell menar att ledarskap motiverar när det förbättrar siffrorna samt genererar olika typer av belöningar som underordnade tar emot från sitt arbete. Dessutom motiverar ledarskap när det gör vägen till målet klart och lätt att ta sig till genom coachning och vägledning. Ledarens uppgift är att röja undan hinder som finns på vägen till målet och göra jobbet i sig mer personligt tillfredsställande.

I stort sett handlar teorin om att förklara hur ledare kan hjälpa sina underordnade på vägen till målet genom att välja ut specifika beteenden som passar den underordnade bäst. Genom detta kan man öka möjligheten för en underordnad att nå framgång och tillfredsställelse. Dock är teorin ganska komplex och brukar oftast brytas ned till mindre beståndsdelar för att få en bättre förståelse för komplexiteten. Man brukar bryta ned det i ledarbeteende, direktiv, supportande, deltagande och prestationsorienterat ledarskap. Sedan tar man även den underordnades och uppgiftens egenskaper i beaktning för att skapa motivation för att nå målet. (Northouse 2013).

### *Kritik mot Path-Goal Theory*

En kritik som riktas mot teorin är att den är så komplex och innefattar så många olika aspekter av ledarskap att det kan bli förvirrande att tolka den. Exempelvis gör Path-Goal teorin förutsägelser om vilken av fyra ledarskapsstilar som är passande för uppgifter med olika grad av struktur, för mål med olika nivåer av klarhet, för arbetare med olika kapacitet, och organisationer med olika nivå av formell auktoritet. Att inkorporera alla dessa faktorer i ett urval av vilken ledarskapsstil som man föredrar är en minst sagt svår uppgift. Då teorin är så bred och innefattar så många olika interrelaterade antaganden är det, enligt kritiken, svårt att använda

denna teori fullt ut då man försöker förbättra ledarskapsprocessen i en given organisationskontext. (Northouse 2013).

### 2.3 Leader-Member Exchange Theory

Leader-Member Exchange Theory (LMX) ser ledarskap som en process centrerad kring interaktionen mellan ledare och följare. Teorin bidrar med att rikta forskares intresse mot de eventuella skillnader som finns mellan ledaren och var och en av dess följare. Detta skiljer sig från den tidigare bilden av ledarskap som byggde på att man såg ledarskap som något en ledare gjorde mot samtliga följare. De tidiga studierna inom teorin fann två generella typer av relationer; in-group, som baseras på förhandlat rollansvar, och out-group, som baseras på formella anställningskontrakt. Teorin menar att man hamnar i en av dessa grupper beroende på hur arbetsrelationen med ledaren ser ut men även personlighet har en inverkan. Underordnade som är villiga att ta på sig arbetsuppgifter som går utanför det formella kan bli en del av in-group. Det kan göra att ledaren ger tillbaka saker i gengäld och de som ingår i in-group ges även mer uppmärksamhet av ledaren än de som ingår i out-group. Underordnade som inte är beredda att arbeta utöver det som står i arbetskontraktet hamnar i out-group, dessa gör sitt arbete som står i arbetsbeskrivningen och inget mer.

Senare studier inom teorin började skifta sitt fokus mot organisationell effektivitet. Man kom fram till att ett högkvalitativt utbyte mellan ledare och medlem minskade de anställdas risk att sluta på jobbet, det gav positiva prestationer, bättre engagemang i organisationen, bättre attityd, bättre support från ledaren, mer passande uppgifter, bättre deltagande och snabbare karriärsframsteg för att lyfta fram några. Studier som gjorts har visat att anställda har mer positiva attityder, är mer energirika och även, indirekt, mer kreativa på arbetet när det finns ett högkvalitativt utbyte mellan ledare och medlem. Utöver detta visade även studier på att LMX relateras till "empowerment", alltså större makt och befogenhet.

För att sammanfatta teorin kan man säga att den fungerar på två sätt: förklarar och fastställer ledarskap. I teorin är relationen mellan ledare och underordnad central och det är viktigt att uppfatta existensen av in-group och out-group i en organisation. In-group medför ett effektivt arbete då medlemmarna i denna grupp är

mer benägna att göra mer än de som står i deras arbetsbeskrivning. Ledaren ger tillbaka ansvar och möjligheter men även tid och support. Individer som ingår i out-group gör inget mer än det som efterfrågas och blir behandlade enligt kontraktet. Tillbaka får out-group medlemmar det som står i kontraktet.

LMX fungerar genom att fokus riktas mot en speciell och unik relation som ledare kan skapa med andra. När dessa relationer är av hög kvalitet så är organisationens, ledarens och följarnas mål avancerade. (Northouse 2013).

### *Kritik mot Leader-Member Exchange Theory*

En kritik som riktas mot LMX är att den går emot grundläggande mänskliga värderingar om rättvisa. Genomgående under våra liv blir vi lärda att vi ska försöka komma överens med alla och behandla alla lika. Vi blir lärda att det är fel att bilda in-groups då det är skadligt gentemot de individer som inte kan vara en del av den. LMX delar upp arbetsbördan i två grupper och en av grupperna ges speciell uppmärksamhet, detta skapar diskriminering av de individer som ingår i out-group enligt kritiken. Vår kultur är full av exempel av folk som blivit diskriminerade av olika anledningar. Även fast LMX inte skapades för att diskriminera så har teorin stöttat utvecklingen av privilegierade grupper på arbetsplatser. På så sätt uppfattas teorin som orättvis och diskriminerande. (Northouse 2013).

Rollskapandet och den natur som existerar mellan ledare samt underordnade kan även den kritiseras. Vid processen av att skapa eller definiera roller så finns det inte en tydlig definition av själva konstruktionen. Relationen mellan ledare och följare kan anses vara antingen en-eller multidimensionell. Flertalet forskare lutar mot det multidimensionella perspektivet, och argumenterar för att de roller som skapas samt existerar har ett multidimensionellt anseende. Detta överensstämmer enligt forskarna med synen på det multidimensionella perspektivet gällande relationen mellan ledare och underordnade. (Dienesch, Liden, 1986).

## **2.4 Situationsanpassat ledarskap**

Det situationsanpassade ledarskapet fokuserar på ledarskap i situationer. Man utgår från att olika typer av situationer kräver olika typer av ledarskap och för att vara en effektiv ledare krävs det att en person kan anpassa sin stil till olika situationer eller krav. Det situationsanpassade ledarskapet betonar två dimensioner av ledarskap, direktiv och stöttning. Dessa måste appliceras på ett lämpligt sätt i en given situation. För att avgöra vad som krävs i en viss situation måste en ledare utvärdera sina anställda och bedöma hur kompetenta och engagerade de är för att prestera en given uppgift. Baserat på antagandet att anställdas motivation och färdigheter varierar över tid föreslår det situationsanpassade ledarskapet att graden av direktiv eller stöttning bör ändras i syfte att möta de underordnades skiftande behov. Kortfattat är essensen av det situationsanpassade ledarskapet att man efterfrågar att ledaren ska matcha sin stil med kompetensen och engagemanget hos de underordnade. Effektiva ledare är de som kan identifiera vad anställda behöver och sedan anpassa sin egen stil för att möta behoven. Man klassificerar ledarskap i fyra stycken kategorier där "S" står för ledarens grad av stöttning:

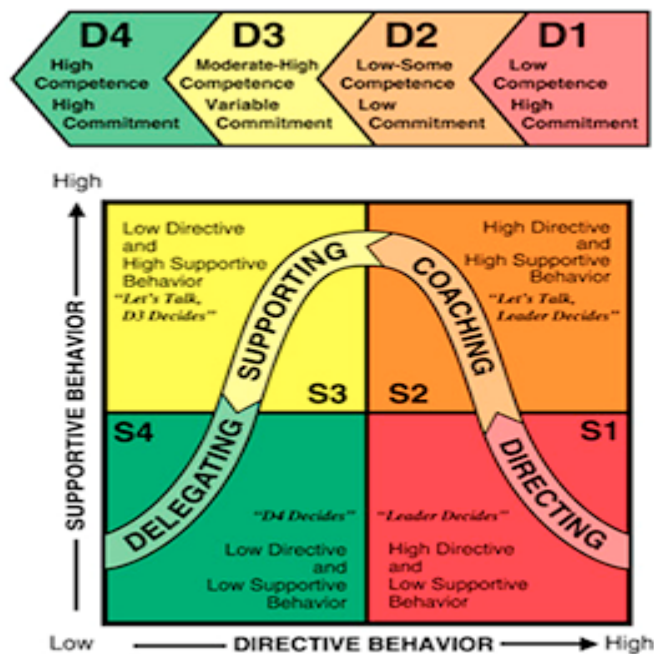
- S1: Högt direktiv - låg stöttning
- S2: Högt direktiv - hög stöttning
- S3: Lågt direktiv - hög stöttning
- S4: Lågt direktiv - låg stöttning

Det situationsanpassade ledarskapet beskriver hur var och en av de fyra ledarskapsstilarna gäller för underordnade som arbetar på olika utvecklingsnivåer där "D" står för utvecklingsnivån hos de anställda:

- Från D1: Låg kompetens - högt engagemang
- Till D2: Måttligt kompetent - lågt engagemang
- Till D3: Måttligt kompetent - saknar engagemang
- Till D4: Hög kompetens - hög grad av engagemang

Effektivt ledarskap sker när ledaren träffsäkert kan identifiera utvecklingsnivån hos underordnade i en uppgiftssituation och sedan applicera den föreskrivna ledarskapsstilen som matchar situationen. Denna modell som kallas SLII modellen är utvecklad av Blanchard et. al och illustreras i *figur 1*.

En ytterligare del som det situationsanpassade ledarskapet använder sig av är ett frågeformulär där man ber respondenterna bedöma en serie av arbetsrelaterade situationer. Frågeformuläret bidrar med information om ledarens identifieringsförmåga, flexibilitet och effektivitet. De är användbara för att hjälpa ledare att lära sig om hur de kan förändra sin ledarskapsstil för att bli mer effektiva i olika situationer. (Northouse 2013).



Figur 1 (Northouse 2013).

### Kritik mot det situationsanpassade ledarskapet

En kritik som riktas mot det situationsanpassade ledarskapet är att endast ett fåtal forskningsstudier har gjorts för att rättfärdiga de antaganden som anges av ledarskapet. Avsaknaden av detta väcker frågor om ledarskapets teoretiska bas. Kan man verkligen vara säker på att det är en giltig modell? Är det säkert att denna modell förbättrar prestationen? Det är svårt att svara på dessa frågor då de tester modellen genomgått inte har resulterat i någon signifikant mängd publicerade forskningsfynd. (Northouse 2013). En del av forskaren Blanchards publikationer som utgår från den situationsanpassade ledarskapsteorin kan användas som exempel för den bristande basen inom den situationsanpassade ledarskapsteorin. Detta har lett till att Greaff (1997) ifrågasatt den grundläggande bas som teorin utgår ifrån. (Avery & Ryan, 2001). Den oklara konceptualiseringen tydliggörs

ytterligare vid en närmare titt på modellens konstruktion. Modellens författare klargör inte hur engagemanget är kombinerat med kompetensen för att forma fyra distinkta nivåer av utveckling. Dessutom förklarar de inte hur kompetens och engagemang värderas och viktas över olika utvecklingsnivåer. Här finns det, vilket Blanchard et al. (1993) påpekar, ett behov för fortsatt forskning. (Northouse 2013).

## 2.5 Tidigare forskning

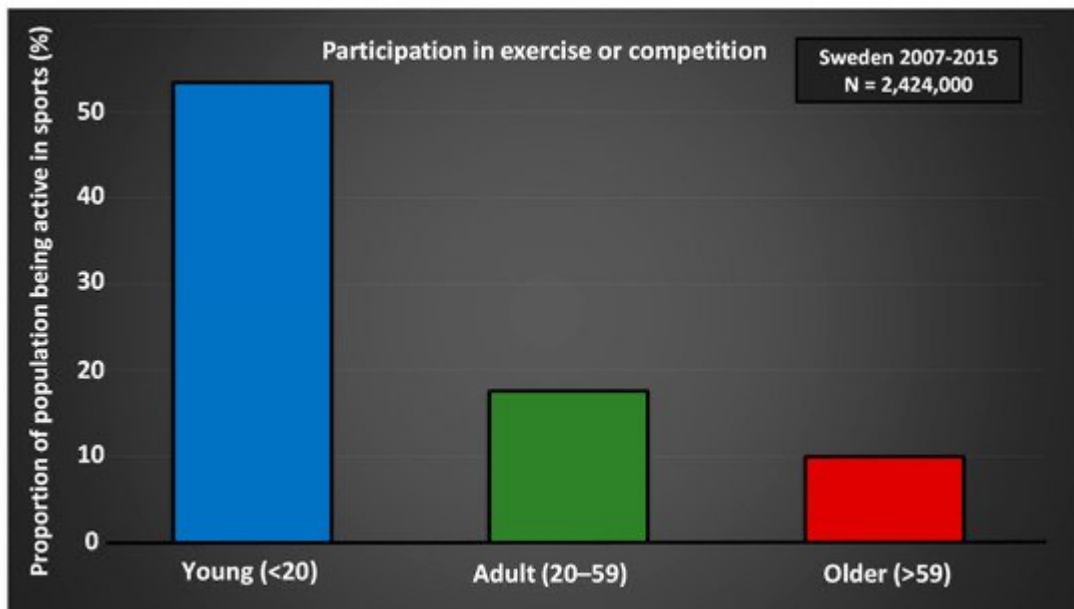
### 2.5.1 Idrottens hälsofördelar på samhället

En artikel av Isaksson et al. (2019) menar att fysisk aktivitet, som är idrottens kärna, ger positiva effekter på hälsan. Även sekundära effekter som härstammar från idrotten ger hälsomässiga fördelar såsom utveckling av unga och äldres psykosociala och utöver det även en minskad konsumtion av alkohol. Vidare tar artikeln upp att de som idrottar har en högre nivå av fysisk aktivitet senare i livet och att man genom idrott utvecklar kunskap om kost, träning och hälsa. Artikeln nämner även negativa effekter som risken för misslyckande vilket i sin tur riskerar att leda till mental ohälsa, skaderisk, ätstörningar, utbrändhet med mera. Rapporter från idrotten vittnar även om fysiska och psykiska påfrestningar. Dessa negativa effekter är enligt artikeln mer vanligt förekommande inom elitidrott. Då fysisk aktivitet i allt högre grad utövas i organiserad form så har idrottens roll i samhället blivit av större vikt genom åren, inte bara för individen men även för den allmänna hälsan. I denna artikel beskrivs idrottens hälsoeffekter från ett fysiologiskt och psykosocialt perspektiv relaterat till fysisk aktivitet och idrott. Ämnet diskuteras från ett åldersperspektiv där barn, vuxna och äldre separeras. (Isaksson et al. 2019).

Man definierar fysisk aktivitet som följande: "fysisk aktivitet definieras helt och hållet fysiologiskt, som all kroppsrörelse som ökar energianvändningen över vilonivåer" (Isaksson et al. 2019, s. 2). Hälsa definieras som "ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande och inte endast frånvaron av sjukdom eller svaghet" (Isaksson et al. 2019, s. 2). All träning bör, enligt artikeln, justeras utifrån individens syften, mål och omständigheter. Den mänskliga biologin kräver en viss mängd av fysisk aktivitet för att behålla en god hälsa och välmående. För de flesta människor minskar idag den dagliga fysiska aktiviteten medan den

planerade, medvetna träningen ökar. Dessvärre ökar även det dagliga energiintaget mer än den dagliga energiåtgången vilket skapar ett energiöverskott. Detta är en anledning till det ökade antalet överviktiga människor och dessutom en starkt bidragande orsak till mental ohälsa. En svensk studie som artikeln refererar till visade att den yngre populationen i det svenska samhället är den grupp som uppvisar högst inaktivitet, då de är inaktiva den största delen av den vakna tiden. Studien påvisade att inaktiviteten ökade bland de studerade ungdomarna i takt med en stigande ålder. Vidare diskuterar artikeln hur idrotten påverkar hälsan och tar upp att idrottens huvudsyfte är att främja fysisk aktivitet och förbättra motoriska färdigheter för hälsa och prestation och psykosocial utveckling. Dessutom förser idrotten med en chans till att vara en del av en gemenskap och utveckla nya sociala kontakter. För individer med en mental sjukdom har idrott visat sig förse individer med en känsla av mening, identitet och tillhörighet. En negativ aspekt av idrott är barn som elitsatsar tidigt vilket enligt artikeln menar ökar skaderisken, en endimensionell utveckling, överträning, ökad risk för fysisk och psykisk påfrestning med mera. Därmed är det av stor vikt att idrotten utvecklar mål för hälsosam prestationsutveckling vilket bör starta vid en tidig ålder. Artikeln lyfter både negativa och positiva effekter av idrottens effekter på barn och ungas hälsa. De positiva effekterna är att man hittat en korrelation mellan hög daglig fysisk aktivitet och låg risk för fetma, förbättrade motoriska och kognitiva färdigheter men även ett starkare skelett. Dessutom fann man positiva effekter på blodtryck, syreåtgång, metabolism, muskelstyrka med mera. Andra effekter som högre betyg i skolan, ett högre kulturellt kapital och en reducerad risk för depression återfinns också bland fynden. Bland de negativa effekterna finns tidig specialisering som kan leda till överträning, skador och minskad träningslust för att nämna några. Dessutom väljs ofta barn födda i slutet av året bort vilket även visat sig då de som grupp är mindre fysiskt aktiva än de tidigare födda. Artikeln tar även upp att exkluderande från idrotten i ung ålder har långvariga konsekvenser. Därav föreslår artikeln att man bör ta initiativ för att inkludera vuxna och äldre i idrotten som blivit exkluderade under barndomen eller aldrig börjat idrotta. Livskvalitén ökar bland idrottande vuxna jämfört med de som inte idrottar, men samtidigt ökar risken för skador vars återhämtningstid riskerar att bli längre. I *figur 2* som illustreras i artikeln kan man se hur deltagandet inom idrotten minskar markant i övergången mellan unga (<20) och vuxna (20–59). (Isaksson et al 2019).

Sammanfattningsvis ger idrotten enligt artikeln många positiva hälsoeffekter för unga, vuxna och äldre och samtidigt bygger idrotten broar mellan generationer (Isaksson et al 2019).



Figur 2 (Isaksson et al, 2019)

### 2.5.2 Vad får unga att fortsätta idrotta?

Internationella studier pekar mot att anledningar till att unga engagerar sig inom idrott är vänner, uppskattningen av deltagande samt möjligheten till att känna sig hälsosam. McPhail hävdade att njutning är den primära anledningen bland unga idrottare till deltagande inom föreningsidrott, och argumenterar för att idrotten ska vara njutbar och erbjuda elit-samt breddverksamhet. Studien syftar till att försöka förstå anledningarna till deltagandet inom idrottsverksamhet bland den yngre populationen genom användningen av djupgående intervjuer. Författaren poängterar att många individer oftast deltar i någon form av idrottsverksamhet i sin ungdom, men väljer att sluta idrotta i de senare tonåren. Det har även visat sig att det är väldigt få ungdomar som börjar idrotta efter 12-års åldern, vilket är en aspekt som författaren poängterar för att framhäva forskningsfrågan “varför stannar vissa, och vad kan vi lära oss av detta” (Jakobsson, 2014, s. 240). Studiens population inriktar sig till icke - elitidrottande individer som har varit fortsatt aktiva inom idrotten genom tonåren. Åldersintervallen inom studien var personer mellan 15–19 år gamla,

med en inriktning på att ta reda på varför dessa individer fortsätter att utöva föreningsidrott. Den gemensamma faktorn bland urvalet var att deras utövning inleddes vid en tidig ålder, och att samtliga individer utövade olika former av idrotter. Författaren skriver att individerna lyfte fram utveckling och lärande som signifikanta delar, och att idrotten genererade en struktur för livet inom en meningsfull samt njutbar kontext. Att vinna samt att vara framgångsrika var inte aspekter som ungdomarna lyfte skriver Jakobsson (2014) där hon även poängterar att samtliga ungdomar uppskattade den gemenskap som de upplevde genom att sträva mot gemensamma mål. Studiens resultat visade att ungdomarna som fortsatte med deras utövning började idrotta i ett tidigt skede och var alla villiga att träna samt ständigt tävla. Vikten av att inneha en elitorienterad träning även om man inte har elitambitioner är något som Jakobsson (2014) påpekar som en viktig del för en fortsatt utövning bland ungdomar. Författaren menar att bristen på dessa dimensioner i förhållande till en individs idrottsutövning kan leda till att individen automatiskt blir exkluderad. Egenskaper som uppskattning, förståelse samt hantering av en kompetitiv idrottsutövning är även aspekter som idrottsklubbar värderar hos tonåringar. Detta leder till att klubbarna inkluderar de ungdomarna som uppvisar dessa egenskaper. Den kompetitiva aspekten av idrottsutövning är en komponent som anses vara essentiell inom idrotten, vilket kan härleda till att många ungdomar inte börjar eller slutar utöva idrott under tonåren. Skribenten argumenterar för att idrottsklubbar bör organisera aktiviteter på olika nivåer samt anpassa utifrån utövarnas egenskaper. Socialt lärande, motorik eller andra former av aktiviteter är egenskaper som är viktiga för ungdomarna i andra sammanhang, utanför idrotten. Författaren menar att studiens resultat kan vara viktiga för ungdomar oavsett vilken ålder eller ambition de innehar i förhållande till idrott, för att lära sig om fysisk aktivitet, motorik samt bli fysiskt kompetenta överlag. Det kan även vara främjande för forskningen att involvera ungdomarna och fråga hur de själva vill utveckla deras idrottsutövande för att kunna generera de ovannämnda effekterna av en fortsatt idrottsutövning. (Jakobsson, 2014).

### 2.5.3 Motivation och ledarskap inom ungdomsidrott

Tidigare forskning kring föreningsidrott samt motivation hos yngre individer indikerar att graden av motivation som deltagarna upplever är den främsta faktorn

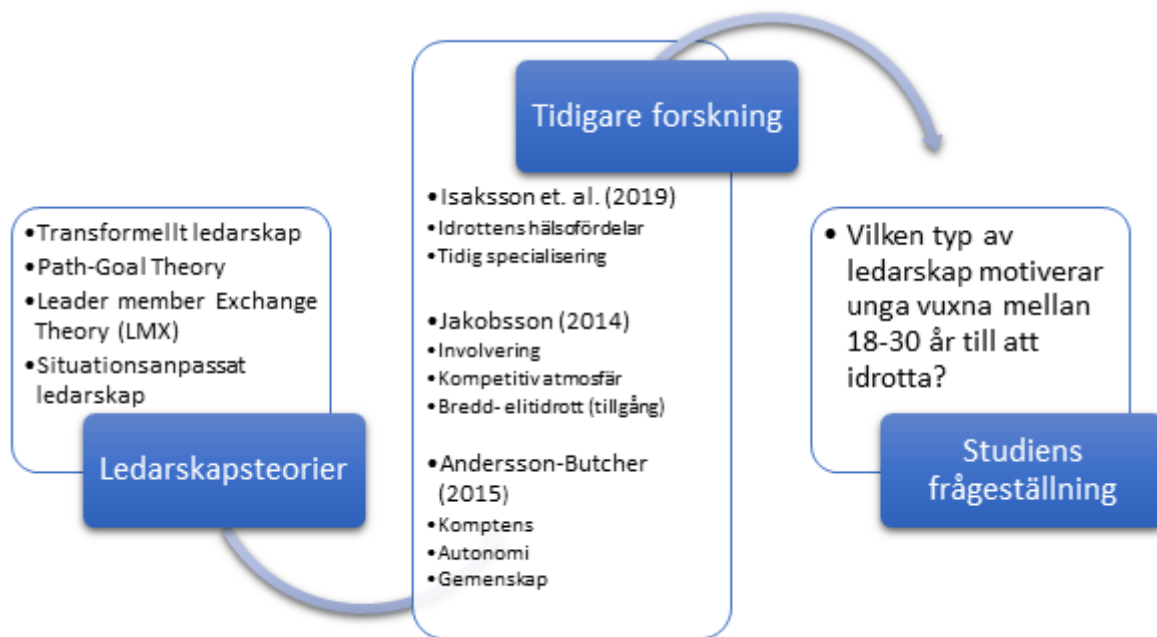
till ett fortsatt utövande av idrott. Anderson-Butcher (2005) skriver att motivation inom idrottsutövande bland yngre idrottare kan förklaras utifrån tre olika faktorer som dikterar den nivå av motivation men framförallt involvering som idrottarna upplever. Dessa tre faktorer är kompetens, autonomi samt gemenskap. Kompetens beskrivs som de övningar en ledare använder för att utveckla den kognitiva, sociala eller fysiska kapaciteten hos idrottarna. Balansen mellan framgång samt misslyckande är central, då idrottare kan uppleva en lägre motivation om övningarna är för komplicerade, repetitiva eller enkla. I dessa fall är det viktigt för ledarna att utforma övningar som utvecklar idrottarnas kompetenser och finna den balans som krävs för att idrottarna ska vara fortsatt involverade samt motiverade. Autonomi handlar om det personliga behovet av kontroll människor upplever inom den miljö de verkar inom. I relation till yngre idrottare ska ledare införa en ledarskapsstil som tillåter idrottarna att ha en sägning i vad de gör samt hur de gör det. Detta kan genomföras genom att ledare involverar idrottarna vid planering av träningar, bidra med möjligheter där idrottarna får uppvisa sina ledaregenskaper samt en form av flexibilitet för att de ska kunna uppleva den personliga kontrollen av deras utövande. Gemenskap handlar däremot om individers strävan efter att känna tillhörighet och hur det kan påverka idrottare och deras motivation inom utövandet. Idrottare vill skapa ett slags nätverk och samverka med andra människor som delar intresset för utövandet eller befinner sig i liknande åldersgrupp. När idrottarna känner att de tillhör en gemenskap så upplever de en högre nivå av involvering och motivation till att fortsätta utöva idrott inom en förening. Ledare som tillåter och möjliggör en personlig koppling till idrottarna samt skapar en slags gemenskap inom gruppen utifrån signifikanta värderingar, kan bidra till en högre kvarhållningsgrad av idrottare. (Andersson-Butcher, 2005).

## 2.6 Sammanfattning av teoretisk referensram

Detta kapitel har redogjort för kontexten inom vilken forskningen kommer att bedrivas. *Figur 3* illustrerar hur studiens valda teorier samt den tidigare forskningen som presenteras hänger ihop och kopplas till studiens valda frågeställning. I diskussionsdelen kommer samtliga dessa delar att integreras tillsammans med studiens empiri vilket i slutändan ska leda fram till en slutsats som kan svara på

frågeställningen. På så sätt är förhoppningen att studien ska vara lättsam att följa genom den röda tråden som studien haft som mål att förmedla. Samtliga teorier som presenterats har gemensamt att ledarskap och motivation är centrala aspekter vilket stämmer överens med studiens frågeställning. Samtidigt skiljer teorierna sig åt vilket ger studien en större bredd och fler perspektiv. Det transformella ledarskapet lägger stor vikt vid en ledares karisma i syfte att skapa engagemang hos de ledda individerna. Path-Goal teorin bidrar med ett fokus på vägen till målet och hur man som ledare skapar motivation hos medarbetare under processen. Leader-Member Exchange teorin fokuserar på relationen mellan ledare och följare och ser den som central där ett högkvalitativt utbyte är positivt ur flera aspekter, bland annat vad gäller risken för att en medarbetare slutar. Den sista teorin som studien utnyttjat är det situationsanpassade ledarskapet vars fokus ligger på att man som ledare bör kunna anpassa sin stil till situationer för att vara effektiv och måste i samband med detta ta den ledda individens motivation i beaktning.

Vad gäller den tidigare forskningen bidrar den med relevanta insikter rörande det studerade ämnet. Idrottens hälsofördelar på samhället, vad som får unga att fortsätta idrotta samt motivation och ledarskap inom ungdomsidrotten är aspekter som kapitlet med tidigare forskning tar upp vilka är relevanta områden för studien. Hälsofördelarna med idrott ger en bred bild av varför ämnet är viktigt att studera för att sedan kokas ned till motivation och ledarskap inom ungdomsidrotten vilket bidrar med specifika insikter kring det studerade ämnet och därmed ett djup till studien som helhet. Detta ligger även i linje med teoriernas berörda områden men ger en mer nyanserad och konkret bild kring arbetet med att applicera ett motiverande ledarskap inom ungdomsidrotten. Detta är en central del för att i slutändan kunna svara på frågeställningen kring vilken typ av ledarskap som motiverar unga mellan 18–30 år till att fortsätta idrotta.



Figur 3. Egen illustration av hur den teoretiska referensramen kopplas till studiens frågeställning.

## 3 Metod

*I detta kapitel kommer läsaren ges en förståelse för det tillvägagångssätt som har utnyttjats för insamlingen av studiens empiri samt hur urvalet gjorts. Kapitlet redogör även för hur analysen av den insamlade empirin gått till samt hur konstruktionen av studiens operationaliseringsfas utfärdats. Vidare ges en bakgrund och förklaring till de enheter som studien använt för bedömning av kvalitet samt i vilken mån studien uppfyller dessa kvalitetsenheter. Avslutningsvis återfinns en metodkritik.*

### 3.1 Urval

Urvalet till denna studie har gjorts utifrån ett icke - sannolikhetsurval i form av ett målstyrt urval. Det innebär att deltagarna väljs ut på ett strategiskt vis så att dem är relevanta för de formulerade forskningsfrågorna. Urvalet är alltså inte slumpmässigt vilket gör att resultaten inte går att generalisera till en population. (Bryman och Bell 2017). De flesta urval i kvalitativ forskning innebär enligt Bryman och Bell (2017) ett målstyrt urval av något slag vilket betyder att urvalet görs utifrån målen med forskningen. Analysenheterna väljs ut på grundval av kriterier som gör det möjligt att besvara forskningsfrågorna. Urvalet bestod av totalt 10 respondenter inom populationen, där en jämbördig fördelning av det totala urvalet genomfördes mellan lag- samt individuella idrottare. Urvalet bestod även av 7 inaktiva idrottare samt 3 aktiva idrottare. Samtliga respondenter som i dagsläget är aktiva idrottare återfinns inom kategorin individuella idrotter. Vidare är urvalet icke - sekventiellt vilket enligt Teddie och Yu innebär en fast urvalsstrategi där urvalet är bestämt i inledningen av undersökningen och där det inte tillkommer något, alternativt mycket lite, under forskningens gång. (Bryman och Bell 2017).

### 3.2 Tillvägagångssätt

Studien genomfördes med hjälp av en kvalitativ forskningsmetod i form av semistrukturerade intervjuer med individer i åldersspannet 18–30 år som idrottar alternativt har idrottat. Detta med anledning av studiens avgränsning. Intervjuerna

skedde både fysiskt och digitalt via zoom med anledning av den rådande coronapandemin.

### 3.2.1 Analyismetoder

Intervjuerna spelades in med samtliga respondenters godkännande. Efter att de genomförts transkriberades intervjuerna i syfte att generera en bättre överblick. Transkriberingen låg sedan till grund för analysen. Till hjälp användes en kvalitativ innehållsanalys som enligt Bryman och Bell (2017) handlar om att söka teman i det analyserade materialet. Dessa teman kommer sedan styrkas genom citat som kommer lyftas fram i resultatdelen. Analysprocessen som denna studie genomgått kan liknas vid den grundade teorin som är vanlig inom analys av kvalitativa data. Efter insamlingen av data genomfördes en kodning av materialet vilket följdes av en kategorisering av ämnen som är relevanta för studiens frågeställning. Strauss och Corbin benämner tre olika typer av kodning; öppen, selektiv och axial kodning. (Bryman och Bell 2017). I detta fall har kodningen gjorts utifrån en öppen kodning vilket innebär att datan bryts ned, jämförs och kategoriseras för att sedan mynna ut i begrepp som grupperas och kategoriseras. Under denna process bearbetades den insamlade datan och överflödiga information åsidosattes till förmån för data som ansågs svara på studiens frågeställning.

### 3.3 Operationalisering

Enligt Lynham (2002) är syftet med operationalisering i teorigrundad forskning att skapa en koppling mellan konceptualiseringsfasen och praktiken. Operationaliseringen av teori måste bli testad i en verklig kontext. För att en teoretisk referensram ska anses trovärdig måste det studerade fenomenet empiriskt bekräftas i den verklighet det befinner sig i. För att kunna bekräfta fenomenet krävs det att den teoretiska referensramen översätts till undersökningsbara element. Kort sagt kan man säga att målet med operationalisering är att skapa en överlappning mellan teori och praktik i undersökningsprocessen. (Lynham 2002).

Evidensen av en god teori inom kvalitativa metoder är att designa samt förhålla sig till processen av forskningen. Detta skiljer sig från kvantitativa forskningsmetoder där statistiska tester kan användas för att pröva studiens validitet samt reliabilitet.

Inom kvalitativa forskningsmetoder ska forskarna selektera mellan alternativ, integrera det som anses vara motsatta poler samt operationalisera det implicita

innehållet av konceptet. Vid försök av att studera ett fenomen via den kvalitativa forskningsmetoden, ska forskarna sträva efter att skapa egna metoder genom att använda det som forskarna har till sitt förfogande, för att sedan skapa ett tillvägagångssätt som kan tillämpas för att studera fenomenet. (Singh, 2015).

Intervjufrågorna som formulerats bidrar med ett empiriskt underlag för att kunna besvara frågeställningen. Intervjufrågornas kopplingar till teorierna samt den tidigare forskningen tydliggörs i *bilaga 1*. Studiens genomgående teman är ledarskap och motivation vilka även ligger till grund för valen av teorier och tidigare forskning. I syfte att generera en bredare och mer rättvis bild valdes flertalet teorier ut som samtliga behandlar studiens huvudsakliga teman; motivation och ledarskap. Utifrån teorierna mer i detalj kunde frågor utformas som studiens respondenter fick svara på i egenskap av att ingå inom ramen för studiens avgränsningar. Det fanns även en tanke om att frågorna skulle vara relevanta för studiens frågeställning samt en förhoppning om att generera konkreta och tydliga svar som minskar risken för tolkningar. Samma metodik utnyttjades vid formuleringen av de frågor som grundade sig i tidigare forskning på det studerade ämnet.

### 3.3 Trovärdighet

För att bedöma en kvalitativ forskning gällande frågor som validitet och reliabilitet finns det en delad syn. Cutcliffe och Mckenna (1999) tar upp att det finns tre huvudsakliga synvinklar. Den första som menar att kvalitativa studier bör använda samma kriterier som kvantitativa studier, den andra synen som menar att det inte finns några kriterier som kan bedöma kvalitativa studier och en sista synvinkel som menar kvalitativa studier bör bedömas utifrån kriterier som är utvecklade och anpassade för det kvalitativa paradigmet. Cutcliffe och Mckenna (1999) kommer fram till att det är olämpligt att använda kvantitativa termer för att mäta trovärdighet. Lincoln och Guba är inne på samma spår och menar att det är nödvändigt att specificera termer och metoder för att kunna bedöma kvaliteten i kvalitativ forskning. Dessutom är det nödvändigt för att formulera alternativ till begreppen validitet och reliabilitet. Ett av de grundläggande kriterierna som Lincoln och Guba föreslår är trovärdighet som i sin tur består av fyra delkriterier vilka alla har en motsvarighet i kvantitativ forskning. Dessa fyra delkriterier är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering. (Bryman och Bell 2017).

### 3.3.1 Tillförlitlighet

Tillförlitlighet inom en kvalitativ studie ökar läsarnas förtroende i förhållande till studiens resultat. Dock är utvärderingen av en kvalitativ studie och dess trovärdighet en komplex åtgärd. Anledningen är att det inte finns en allmänt accepterad uppställning av kriterier som kan appliceras. Inom kvalitativa studier finns en rad definitioner av tillförlitlighet. Dessa definitioner härleder till en tankeställning om att tillförlitligheten oftast refererar till validiteten samt reliabiliteten av kvalitativa undersökningar. Problematiken med att använda begreppen validitet samt reliabilitet är att dessa begrepp är associerade med bedömandet av kvantitativa undersökningsmetoder. Begreppet tillförlitlighet innefattar ett koncept som handlar om resultatet och vilken mån det är en autentisk reflektion av den upplevda erfarenheten inom undersökningskontexten. (Curtin & Fossey, 2007). Bryman och Bell (2017) förklarar att skapandet av tillförlitliga resultat inbegriper att man säkerställt att forskningen utförts i enlighet med de regler som finns men även att resultaten rapporteras till individerna som är en del av den sociala verkligheten som studerats. Anledningen är att dessa kan bekräfta att forskaren uppfattat verkligheten på ett riktigt sätt. Detta kallas för responsvalidering eller deltagarvalidering. (Bryman och Bell, 2017). I samband med denna studie så genomfördes det en kontinuerlig responsvalidering under intervjuernas gång i syfte att säkerställa att respondenternas svar överensstämmer med den erfarenhet de beskriver i samband med frågorna. Samtliga respondenter mottog även en kopia av den fullständiga transkriberingen av den genomförda intervjun. Detta härleder till att respondenterna får möjligheten till att säkerställa att det som har uttryckts under intervjuens gång överensstämmer med transkriberingen.

### 3.3.2 Överförbarhet

Överförbarhet handlar enligt Kemparaj & Chavan (2013) om i vilken utsträckning studiens resultat kan överföras till andra grupper. Begreppet kan liknas vid generaliserbarheten av en studie. Överförbarhet kräver en god redogörelse för studiens tillvägagångssätt, samt de observationer som gjorts inom undersökningen. Författarna påpekar även att en studies överförbarhet är beroende av forskarens förmåga till att tillhandahålla tillräcklig information för att möjliggöra slutsatser

om kontextuella likheter. (Kemparaj & Chavan, 2013). Conett (2009) har en liknande beskrivning av begreppet överförbarhet. Skribenten menar att överförbarheten av studier mellan olika sammanhang är beroende av en likhet mellan situationerna vid en eventuell jämförelse. I förhållande till överföringen av teoretiska ramverk från en kontext till en annan ska forskare vid jämförelser av två olika situationer vara fullständigt informerade för att kunna genomföra ett beslut om överförbarheten. (Conett, 2009). Bryman och Bell (2017) menar att kvalitativa forskare ska producera fylliga eller täta redogörelser för de detaljer som ingår i en undersökningskontext. Enligt Guba och Lincoln förser detta andra personer med en databas med vars hjälp de kan bedöma hur pass överförbara resultaten är till en annan miljö (Bryman och Bell 2017). I denna studie har ett försök till att redogöra för samt beskriva studiens tillvägagångssätt samt processer genomförts för att kunna generera en god överförbarhet. Det teoretiska ramverk som har tillämpats inom studien har valts ut genom en genomgående analys över teoriernas implikationer och innehåll. Studien har därmed använt sig av olika former av källor för att sedan applicera teorierna på den frågeställning som formulerats. Sedan har det även genomförts ett försök till att producera fylliga redogörelser kring ämnesrådets detaljer.

### 3.3.3 Pålitlighet

Pålitlighet inom kvalitativa studier liknar begreppet reliabilitet inom kvantitativa studier. Pålitlighet handlar om studiens empiriska data och dess stabilitet över tid samt under olika förutsättningar. För att kunna undersöka pålitligheten kan forskare utföra en stegvis replikation av studien resultat. En stegvis replikation involverar flertalet forskare som delas upp i två olika grupper. Forskarna ska i dessa grupper replikera studien och dra jämförelser med den motsatta gruppens empiriska data samt slutsatser. Ett annat tillvägagångssätt som kan utnyttjas för att dra slutsatser om studiens pålitlighet är att ta hjälp av en extern aktör, som ska genomföra en kritisk utredningsrevision av studiens data. (Kemparaj & Chavan, 2013). Dessa aktioner ska utreda rådata, produktionen eller tillvägagångssättet av studien samt processerna som har tillämpats. Målet är att uppnå en konsekvent empirisk data (Golafshani, 2003). Enligt Bryman och Bell (2017) ska forskarna här anta ett granskande synsätt vilket innebär att man säkerställer att det finns en fullständig

och tillgänglig redogörelse av alla faser i forskningsprocessen. Detta kan exempelvis innefatta formuleringen av forskningsfrågor, valet av intervjupersoner och fältanteckningar. Därefter kan kollegor fungera som granskare för att bedöma kvaliteten. I denna studie delges en fullständig redogörelse över genomförandet av undersökningen i sin helhet. En uppdelning genomfördes i samband med intervjuerna. Analysmetoderna etablerades och kodningen av datainsamlingen genomfördes gemensamt där en kontinuerlig granskning av intervjuerna utfördes för att kunna bedöma kvaliteten av resultaten i syfte att nå en mer objektiv bedömning av den insamlade datan. Externa aktörer i form av en handledare samt opponentgrupp har genomfört en kritisk utredningsrevision av studiens data samt processer, vilket även ökar pålitligheten inom studien.

### 3.3.4 Konfirmering

En utredningsrevision kan även tillämpas för att säkerställa studiens konformitet (Golafshani, 2003) (Kemparaj & Chavan, 2013). Konfirmering handlar om objektiviteten eller neutraliteten av den empiriska datan. Det är alltså en bedömning om överensstämmelsen mellan två och fler oberoende individer i förhållande till träffsäkerheten, relevansen samt betydelsen av studiens empiriska data. (Kemparaj & Chavan, 2013). Enligt Bryman och Bell (2017) innebär att konfirmera att forskaren försöker säkerställa att han eller hon agerat i god tro, dock med insikten att det är omöjligt att få en fullständig objektivitet i samhällelig forskning. Det ska vara uppenbart att forskaren inte medvetet låtit personliga värderingar eller teoretiska inriktningar påverka utförandet av en undersökning samt dess slutsatser. Enligt Guba och Lincoln är en av granskarnas uppgifter att slå fast i vilken utsträckning resultaten går att styrka (Bryman och Bell 2017). Studiens konformitet säkerställs genom att respondenterna givits en fullständig transkribering av det som har yttrats i intervjun vilket bibehåller den objektivitet som krävs för att säkerställa studiens konformitet. Den fullständiga transkriberingen av samtliga intervjuer som har genomförts finns även tillgänglig i *bilaga 2*. Detta ger chansen för läsare att säkerställa att det resultat som presenteras och diskuteras inom studiens befattning överensstämmer med respondenternas svar. Studiens konformitet säkerställs ytterligare tack vare den utredningsrevision som genomfördes av en handledare samt opponentgrupp.

### 3.4 Metodkritik

En vanlig kritik mot den kvalitativa forskningen är att den är för subjektiv. Det kritiken menar är att resultaten från kvalitativ forskning i för stor utsträckning grundar sig i forskarnas uppfattningar om vad som är betydelsefullt och viktigt. Dessutom riktas kritik mot det personliga förhållandet som etableras med respondenterna. (Bryman och Bell 2017). Leung (2015) poängterar en liknande kritik mot kvalitativa studier och dess subjektiva element, och menar att subjektiviteten kan leda till ett visst mått av tvivel i förhållande till kvalitén samt trovärdigheten av kvalitativa studier. I denna kvalitativa studie vars data byggde på semistrukturerade intervjuer kan detta anses vara en svaghet. Studien har upprättat åtgärder för att bemöta dessa svagheter, en sådan åtgärd är gemensam kodning av intervjuerna. Genom att gemensamt koda intervjuerna var förhoppningen att minska subjektiviteten då man kan tolka svar på olika sätt. Intervjufrågorna var dock ställda med en tanke om att få tydliga svar från respondenterna som minskade öppningen för tolkningsbara svar vilket även resulterade i att kodningen var enkel att genomföra.

Vid en jämförelse till kvantitativa studier där mänskliga känslor från både forskaren samt respondenten inte är önskvärda komponenter, kan det i kvalitativa studier generera en nyttjande dimension inom undersökningen (Leung, 2015). Med anledning av coronapandemin som råder i dagsläget så genomfördes ett antal intervjuer på distans via Zoom. Detta medförde att de önskvärda dimensionerna som kan förekomma när mänskliga känslor implementeras, inte kunnat utnyttjas i önskad utsträckning. Genom videointervjuer är det svårare att uppleva, bygga samt läsa av känslor med bristande fysisk närvaro i samband med intervjuerna.

En annan kritik som ofta riktas mot den kvalitativa forskningen bygger på att det finns svårigheter med att replikera den. Detta menar kritikerna beror på att den kvalitativa forskningen är ostrukturerad och i många fall beroende av forskarens uppfinningsrikedom. Forskaren är det viktigaste redskapet vid datainsamling inom kvalitativ forskning, det som observeras och registreras samt det forskaren väljer att inrikta sig på bygger till stor del på dennes intressen. Dessutom grundar sig kritiken i att undersökningspersonerna, alltså studiens respondenter, med stor sannolikhet påverkas av forskarnas egenskaper som exempelvis ålder och kön. En

ytterligare aspekt är att den insamlade datan förmodligen kommer påverkas av forskarnas tolkningar, i form av subjektiva bedömningar och sympatier, då datan är ostrukturerad.

Allt detta ovan nämnda gör det svårt att replikera kvalitativa forskningsresultat. (Bryman och Bell 2017). Replikerbarheten utgör enligt Leung (2015) en problematik då definitionen av begreppet reliabilitet är utmanande inom kvalitativ forskning. Replikerbarheten inom en studie är då en funktion av det konsekventa elementet, som kan vara en problematik inom kvalitativa studier (Leung, 2015). Denna kritik bygger även den på en slags subjektivitet som är svår att kringgå inom kvalitativ forskning. Studien har genom en tydlig analysmetod försökt bemöta denna kritik som finns gentemot den kvalitativa metoden. Intervjuerna transkriberades till att börja med för att sedan tematiseras, kodus och kategoriseras. Genom att analysera den insamlade empirin på detta sätt är förhoppningen att subjektiviteten ska minska och transparensen öka. Dock är det svårt att komma runt att intervjupersonerna kan påverkas av intervjuaren vid användning av en kvalitativ metod.

En ytterligare kritik som riktar sig emot den kvalitativa forskningen handlar om problem med generalisering. Kritiken riktas mot att kvalitativa forskningsresultat är svåra att generalisera utöver den situation i vilken de producerats. Då kvalitativa forskare genomför intervjuer med ett litet antal individer inom en viss kontext menar kritikerna på att det är omöjligt att generalisera resultaten till andra miljöer. Kan ett fall vara representativt för samtliga andra fall? Svaret är nej då individer som intervjuats i en kvalitativ undersökning inte kan vara representativa för en population. Resultatet i en kvalitativ forskning ska därmed generaliseras till en teori och inte till en population. (Bryman och Bell 2017). Leung (2015) argumenterar för en liknande ansats, och menar att en kvalitativ studies generaliserbarhet kan bedömas med hjälp av andra liknande teoretiska modeller. Författaren skriver vidare och menar att generaliserbarheten även kan bedömas utifrån de likheter som förekommer mellan studien samt tid, plats, människor och andra former av sociala kontext (Leung, 2015). Studien har använt sig av teorier för att kunna dra slutsatser av de svaren som forskningen givit, dock kan inte resultaten generaliseras till en bredare kontext eller en population då en kvalitativ metod utnyttjats. Studien har haft detta i åtanke vid valet av intervjupersoner där individuella- och lagidrotter representerats, olika kön samt aktiva och inaktiva

idrottare. Tanken med detta har varit att försöka ge en så representativ bild som möjligt av det studerade ämnet för att på så sätt försöka förmedla en rättvis bild. Med det sagt kan en generalisering av resultatet inte göras till andra miljöer då endast ett fåtal individer intervjuats inom en viss kontext.

En avslutande kritik som riktas mot kvalitativ forskning handlar om bristande transparens. Kritiken menar att det finns svårigheter i att fastslå vad forskaren konkret har gjort samt hur denne kommit fram till sina slutsatser. Oklarheter kring varför vissa specifika individer valts ut som intervju- eller observationsobjekt är något kritiken lyfter. Dessutom riktas kritik mot den kvalitativa dataanalysen som även den pekas ut som oklar. Kritikerna menar att det sällan framgår hur analysen genomförts, alltså hur forskaren konkret har gått tillväga vid dataanalysen och därmed i förlängningen kommit fram till sina slutsatser. (Bryman och Bell 2017). Studien har genomgående strävat efter att visa på transparens gällande processen, valet av intervjuobjekt samt analysen av den insamlade datan. Genom att presentera ett delkapitel som förklarar hur analysen av data gått till är förhoppningen att det ska bidra till att göra studien mer transparent. Att upprätthålla en röd tråd som underlättar för läsaren att förstå studiens olika delar från start till mål har det lagts ett stort fokus på.

## 4 Resultat

*I följande kapitel kommer studiens empiriska resultat att presenteras. Resultatet kommer att presenteras med hjälp av deskriptiv text samt citat från genomförda intervjuer inom undersökningens befattning.*

### ***Ledarens arbete med att engagera och motivera idrottarna***

Bland de intervjuade individerna kunde ett tydligt mönster urskiljas där de individuella idrottarna uttryckte att deras ledare var duktig på att ge individuell coachning vilket motiverar. Inom lagidrotten svarade majoriteten av de tillfrågade att ledarens fokus låg på laget samt gruppen som helhet och att graden av individuell coachning var låg.

#### *Lagidrott*

“Det var inte mycket som tränarna gjorde för att engagera eller motivera mig på individnivå, det var mer kollektivt och kanske feedback på grundlig individuell nivå på plats men i allmänhet ganska svag individuell coaching och mer fokus på det kollektiva.”

#### *Individuell idrott*

“Det som jag tror var det som stack ut var att ledaren såg mig som person och kunde arbeta mer på ett individplan och där tror jag ledaren jag kom i kontakt med då kunde se vilka styrkor och svagheter jag hade och kunde arbeta mer med de”

### ***Betydelsen av karismatiska ledare***

Vad gäller betydelsen av karismatiska ledare beskrev samtliga respondenter deras tränare som karismatisk. Respondenterna inom lagidrotten uppvisade blandade resultat gällande effekterna av ledarnas karismatiska egenskaper. Idrottarna inom lagidrotten upplevde effekterna som positiva i de yngre åldrarna, men i samband

med stigande ålder så minskade signifikansen av karismatiska ledarskapsegenskaper. Samtliga respondenter inom den individuella idrotten svarade att effekterna var positiva.

### *Lagidrott*

“Väldigt positivt i de yngre åren men sedan när man blev äldre var en ledare som var mer sakkunnig kanske att föredra.”

### *Individuell idrott*

“Jag tycker att det är positivt för att det gör saker och ting roligare. Det är bra att se någon som brinner för sporten och förklarar hur man ska tänka och boxas på ett karismatiskt sätt”

### *Ledarens arbete med belöningar för goda prestationer*

Ingen av de tillfrågade svarade att ledaren arbetade med konkreta belöningar men majoriteten av de tillfrågade, både inom lagidrotten och den individuella idrotten, svarade att belöningen för hårt arbete låg i goda resultat på tävlingar och matcher. Det som kunde urskiljas ur svaren var att de individuella idrottarna i högre utsträckning svarade att belöningen var goda resultat på tävling och match.

### *Lagidrott*

“Om man gjorde en bra träningsvecka, så belönades man med en startplats på helgen, du visste att träningsveckan kunde leda till en startplats vilket blev en morot att sträva efter kontinuerligt och på träningarna så fick man höra att man har gjort något bra när man gjorde något bra”

### *Individuell idrott*

“Där är nog belöningen att om du lägger ner hårt jobb så får man belöning i form av bra placeringar och tider och där blir nog ledarens jobb att motivera mig”

### ***Ledarens förmåga att ge idrottarna möjlighet till utveckling och prestation inom idrotten***

Samtliga respondenter svarade att ledarna givit dem möjligheter till att utvecklas och prestera inom sin idrott. Idrottarna lyfter även denna aspekt som en nyckelkomponent, och lyfter fram vikten av utveckling och dess association till motivation i utövandet.

#### *Lagidrott*

“Absolut, det tycker jag vilket jag anser är viktigt för om man bara känner att man står stilla och inte utvecklas kan man lätt tappa motivationen.”

#### *Individuell idrott*

“Det tror jag, det är nog en nyckel framför allt i individuella idrotten, att man känner att man alltid tar steg framåt och utvecklas”

### ***Ledarens individanpassningsförmåga i syfte att skapa motivation***

Samtliga tillfrågade svarade att de ansåg att deras ledare kunde individanpassa i någon mån där graden av individanpassning överlag var högre bland de individuella idrottarna. Generellt sett ansåg samtliga att deras ledare besatt egenskaper för att individanpassa.

#### *Lagidrott*

“Han anpassade sig till en viss grad men det var inte så tydligt. Som jag sa tidigare var han väldigt fokuserad på taktiska och tekniska delar av basketen, och ville att alla skulle förstå varför vi gör övningarna oavsett om det är med hela laget eller individuellt. Men hans sätt att förklara eller beskriva saker och ting var nog på ett och samma sätt.”

#### *Individuell idrott*

“Ja, min tränare var mycket duktig på att individanpassa vilket var viktigt då jag och andra i min träningsgrupp motiverades av olika saker och hade lite olika ambitioner”

### ***Ledarens förmåga att röja hinder i syfte att generera motivation***

Studiens resultat uppvisade en tydlig skillnad mellan lagidrotten och den individuella idrotten vad gäller sambandet mellan ledarens förmåga att röja hinder och en ökad motivation hos utövarna. Samtliga respondenter inom den individuella idrotten svarade att majoriteten av ledarna rörde hinder och skapade möjligheter för idrottarna till att nå sina mål. Bland lagidrottarna var resultaten blandade, där majoriteten svarade att ledarna inte rörde hinder eller att de inte lade märke till om ledarna har röjt hinder åt idrottarna.

#### *Lagidrott*

“Nja, inget jag la märke till eller tänkte på iallafall men det kanske han gjorde utan att vi i laget la märke till det. Men det är självklart viktigt.”

#### *Individuell idrott*

“i själva utövandet så gör han det genom att visa att han bryr sig om oss och gör det enklare för oss att nå våra mål med de möjligheter han har”

### ***Kommunikation mellan ledare och idrottare kring träningsrelaterade frågor som exempelvis träningsupplägg och spelsystem***

En tydlig skillnad kunde urskiljas mellan lagidrottarna och de individuella idrottarnas svar där majoriteten av den sistnämnda gruppen vittnade om en ständig dialog med ledaren. Generellt sett upplevde de individuella idrottarna att de hade en god relation till sin ledare vilket bäddade för dessa typer av diskussioner. Bland lagidrottarna var bilden i princip spegelvänd där majoriteten svarade att dessa

diskussioner var ovanliga och att ledaren för det mesta bestämde och spelarna lyssnade.

### *Lagidrott*

“Nej, inte så mycket utan tränaren bestämde bara hur det skulle vara.”

### *Individuell idrott*

“Ja vi hade en god kontakt jag och tränaren vilket jag tror är väldigt viktigt inom framför allt individuella idrotter. Just träningsuppläggen skötte han för det mesta.”

### ***Sambandet mellan ökad ansträngning och belöning i form av ansvar***

Blandade resultat påvisades gällande sambandet mellan ökad ansträngning och belöning i form av ansvar. Inom lagidrotten så upplevde respondenterna olika former av erfarenheter, där en del mottog ett konkret ansvar i samband med ökad ansträngning medan andra beskrev det som ett underförstått ansvar som inte diskuterades med ledaren. Inom den individuella idrotten upplevde respondenterna att idrottaren själv innehar ansvaret till en ökad ansträngning då det lönade sig i form av goda prestationer.

### *Lagidrott*

“Jag fick mer speltid när jag utvecklades, och desto bättre jag blev, desto mer speltid och ansvar fick jag på plan. Det var ingenting som tränaren diskuterade med mig om men jag tänkte själv att det fanns en anledning till att jag spelade mer, och då var det ett underförstått ansvar som jag axlade.”

### *Individuell idrott*

“Jag känner alltid att det är mitt ansvar och tränarens sätt att ge mig ansvar är att lita på att jag kommer att göra allt för att jag ska kunna vinna tävlingar och utvecklas som boxare”.

### *Ledarens förmåga till att skifta mellan att ge direktiv och vara stöttande*

Majoriteten av de tillfrågade uttryckte att deras ledare kunde skifta mellan att ge direktiv och stöttning. Det fanns dock en överrepresentation bland den individuella idrotten som samtliga svarade att ledaren besatt goda kunskaper inom detta. Inom lagidrotten svarade en knapp majoritet att ledaren kunde skifta medan resterande tillfrågade svarade att ledaren i huvudsak använde sig av direktiv framför stöttning i sitt ledarskap.

#### *Lagidrott*

“Jag kände att det var mer direktiv än stöttande, då taktik och teknik dominerande snarare än stöttande budskap osv.”

#### *Individuell idrott*

“Ja det tycker jag, när vi har träningarna eller matcher så blir det viktigt att tränaren ger direktiv och instruktioner men även kan stötta en vid tuffa situationer eller träningar”

### *Ledarens villighet att ta reda på individens mående samt mottagligheten för dennes syn på ledarens ledarskap*

En tydlig skillnad uppvisades mellan lag- samt den individuella idrotten i samband med ledarnas villighet till att ta reda på idrottarnas individuella mående. Inom lagidrotten beskrev respondenterna att ledarna inte uppvisade intresse för idrottarnas välmående medan representanterna för den individuella idrotten uppvisade motsatta upplevelser. Idrottare inom den individuella idrotten lyfter fram den relation de byggt upp med ledarna på det individuella planet och att de upplevde att ledarna visade ett intresse för deras välbefinnande.

#### *Lagidrott*

“Nej, asså det fanns en distans mellan oss spelare och tränaren. Vi hade inte många samtal utöver det som händer på plan.”

### *Individuell idrott*

“Framför allt det sociala har min ledare varit väldigt involverad i och försökt ha en inblick i”

### ***Implementation av frågeformulär i syfte att uttrycka sig om ledarens ledarskap***

Attityden överlag var positiv gentemot att implementera ett frågeformulär bland de tillfrågade. Dock fanns det en marginellt mer positiv inställning bland respondenterna från den individuella idrotten även fast flera av de samtidigt uttryckte att de personligen inte såg de behovet då de ansåg sig kunna prata med ledaren om allting utan ett frågeformulär. Bland de tillfrågade lagidrottarna var majoriteten positiva men samtidigt uttryckte vissa av respondenterna en osäkerhet kring metoden.

### *Lagidrott*

“Om det kommer till anonyma frågeformulär tror jag det hade kunnat vara bra men det handlar även om hur en ledare kan ta emot kritik vilket denna tränare var duktig på så det hade man kunnat ta med honom.”

### *Individuell idrott*

“Angående frågeformulär så tror jag det definitivt kan vara ett intressant verktyg att kunna använda sig av som tränare men för mig personligen skulle jag nog säga att det behovet inte fanns.”

### ***Synen på tidig specialisering***

Samtliga respondenter var eniga om att tidig specialisering inte är nödvändig för att nå den allra högsta eliten. Respondenterna anser att en varierad idrottsutövning är främjande i de yngre åldrarna.

### *Lagidrott*

“I ung ålder är det ju liksom bra att träna mycket olika så jag tycker inte specialisering är rätt väg så länge som man kan utöva den idrott man håller närmast hjärtat. Under senare år kanske man måste muskeloptimera för sin idrott och då kanske det är oundvikligt men i ung ålder är mycket träningsmängd bra.”

### *Individuell idrott*

“jag tror att om man börjar tidigt med en idrott och tränar mycket och på hög nivå finns en hög risk att man slutar då man tycker det är för jobbigt och att man inte får tid med annat man kanske vill göra”

### ***Idrottande på olika nivåer och dess påverkan på utövarantalet***

Gällande om de tillfrågades föreningar erbjöd olika nivåer att idrotta på var det mer vanligt förekommande bland lagidrotten men överlag var det endast ett fåtal av de tillfrågade som hade erfarenhet av det. Flera av de tillfrågade svarade dock att nivåindelning kunde ske vid exempelvis matcher och tävlingar.

Sett till hur detta sedan påverkar idrottarnas vara eller icke vara inom idrotten så återfinns en tydlig skillnad mellan lagidrottarnas och de individuella idrottarnas svar. De individuella idrottarna är mer positivt inställda till nivåindelning överlag även fast de ser en eventuell baksida med det också. Majoriteten av lagidrottarna uttrycker istället en oro för att det kan ge negativa effekter för de som hamnar i ett breddlag.

### *Lagidrott*

“Den klubb jag spelade på var väldigt känd för att erbjuda spel på alla nivåer så tidigt som möjligt och så länge som möjligt.”

“Många av mina vänner som inte spelade i de högre nivåerna kände inte att det var så roligt att lira i breddlagen och valde att sluta efter några månader.”

### *Individuell idrott*

“Nej, det fanns bara en nivå. Angående hur det påverkar totala antalet utövare tror jag att bredd och elit kan vara bra då man kan välja i vilken utsträckning man vill satsa”

### *Vikten av en kompetitiv atmosfär inom utövandet*

Samtliga respondenter upplevde den kompetitiva atmosfären i utövandet och lyfte fram den kompetitiva aspekten som en viktig komponent inom utövandet samt kvarhållandet av idrottsutövare.

### *Lagidrott*

“Ja, det tycker jag verkligen, då man utövar idrott blir det automatiskt att alla vill vara bäst och därför blir det kompetitivt och det tycker jag är viktigt för att få folk att stanna men att man tävlar som ett lag och alltid kommer ihåg det.”

### *Individuell idrott*

“Jag tror det var viktigt för spelarna men kanske inte för tränarna, man ville vinna och ha kul som spelare. Jag anser att tävlingsaspekten är viktig för de är så man utvecklas och blir bättre och i förlängningen då fortsätter idrotta”

## 5 Diskussion

*I detta avsnitt kommer en diskussion föras kring studiens forskningsfråga utifrån den teoretiska referensramen samt den insamlade empirin. Här kommer egna tankar blandas med teorier, artiklar och intervjuer för att mynna ut i en slutsats som avser att svara på studiens forskningsfråga.*

Studiens ansats var att studera vilken typ av ledarskap som motiverar unga vuxna mellan 18–30 år till att idrotta. Det som resultaten genomgående visade var att respondenterna som tillhör alternativt har tillhört den individuella idrotten generellt sett hade en starkare relation till sin ledare än de respondenter som härstammade från lagidrotten. Resultatet visade att en starkare relation mellan ledare och idrottare i flera avseenden låg till grund för att idrottarna skulle känna sig mer motiverade i sitt idrottande vilket i slutändan kan vara en faktor till

Utifrån de teorier som studien bygger på samt den insamlade empirin kunde vikten av individanpassning tydligt urskiljas. Leader- Member Exchange Theory tydliggör relationen mellan ledare och följare där underordnade kan placeras inom in- och out groups i förhållande till ledaren. In-groups representeras oftast av de underordnade som agerar utöver det formella inom utövandet vilket belönas av ledarna i form av ökad uppmärksamhet. Detta kan jämföras med de som inte ingår i denna grupp vilket inte ges samma uppmärksamhet. (Northouse, 2013). Teorin kan kontextualiseras till idrottsvärlden där idrottarna som ingår i en slags in-group oftast innehar en djupare relation med ledarna. Relationen är en produkt av att idrottsutövare som har gjort “det lilla extra” utöver matcher, träningar och andra former av formella aspekter belönas med ökad uppmärksamhet och en god relation med ledarna. Detta härleder till att de idrottare som ingår i gruppen kan diskutera spelsystem, träningsupplägg men även andra ämnen med ledarna. Studiens resultat påvisade motstridiga åsikter bland lag- samt individuella idrottare. Lagidrotterna upplevde inte att de kunde diskutera träningsupplägg eller andra former av ämnen i samma utsträckning som individerna som representerade den individuella idrotten inom undersökningen. Respondenterna inom den individuella idrotten betonar vikten av en god relation mellan ledare och idrottare, medan lagidrottare snarare

beskrev det som en instruktionsbaserad relation där ledarna bestämmer och idrottarna lyder. En av orsakerna till denna distinktion är det utbyte som sker mellan ökad ansträngning utöver det formella till ökat ansvar inom utövandet. Den goda relationen kan även vara en produkt av idrottsutövandets natur, då individuella idrotter utförs på ett annorlunda vis i jämförelse med lagidrotter och kan då leda till att idrottarna lättare placeras inom in-groups. Effekterna av dessa element överlag är att idrottsutövare som ingår i in-groups har högre nivåer av ansvar samt involvering vilket är en produkt av ett högkvalitativt utbyte med ledaren. I en individuell idrott så anser idrottarna att aktionerna utöver det formella är något som de själva ansvarar för medan lagidrottarna upplever blandade åsikter kring utbytet.

Studiens resultat kan även sammankopplas med kritiken mot LMX teorin där en orättvis behandling kan förekomma då individer som inte ingår i privilegierade grupper kan känna sig orättvist behandlade (Northouse, 2013). Idrottarna som upplevde att de inte hade ett kvalitetsmässigt utbyte med tränarna kan då uppleva att de inte ingår inom dessa privilegierade grupper. I förhållande till en gruppkontext kan lagidrottarna som hade blandade åsikter kring utbytet känna att de inte blir rättvist eller jämställt behandlade i förhållande till andra som ingår inom in-groups. Detta kan leda till att idrottare då har en negativ association till det utbyte de innehar med ledaren, och därmed väljer att lämna idrotten.

LMX teorin behandlar även eventuella skillnader som kan förekomma mellan ledaren och var och en av dess följare. Det skiljer dig från den tidigare bilden av ledarskap där man betraktade ledarens förhållningssätt mot samtliga följare (Northouse, 2013). Lagidrottens natur härleder till ett ledarskap som riktar sig mot flera individer samtidigt, vilket kan anses svårkompatibelt med den föreställning som presenteras inom LMX teorin. Det kan leda till att ledare inom lagidrotten har svårare att betrakta samtliga följare då de oftast bedriver ledarskap i en gruppkontext, medan ledare inom individuella idrotter kan inta ett mer individuellt förhållningssätt gentemot idrottarna.

LMX teorin lägger, som tidigare nämnt, stor vikt vid tillhörandet av in-group vilket i sin tur resulterar i mer ansvar och diskussioner kring verksamheten. Att som idrottare få vara delaktig är en viktig del i Anderson-Butcher's (2005) text om motivation och ledarskap inom ungdomsidrotten. I texten framgår det att motivation

inom ungdomsidrotten kan förklaras utifrån de tre faktorerna kompetens, autonomi och gemenskap. Autonomi kan förklaras som det personliga behovet av kontroll människor upplever inom den miljö de verkar inom. Här skriver Anderson-Butcher (2005) om att ledare bör anta en ledarstil som tillåter idrottarna att påverka vad de ska göra och hur. Anderson-Butcher (2005) nämner att de kan handla om att idrottsutövarna får vara med och planera träningar, uppvisa ledaregenskaper men även skapa en flexibilitet så ungdomarna kan känna en personlig kontroll över deras utövande. Detta kan anses stödjas av Leader-Member Exchange teorin som, utöver skapandet av in-groups, bland annat visats kunna relateras till "empowerment", alltså större makt och befogenhet vilket är något idrottarna får om de ges möjlighet att påverka innehållet i sitt utövande. Även Jacobsson (2014) har i sin text om vad som får unga att fortsätta idrotta argumenterat för att ungdomar bör involveras mer i syfte att få fler att fortsätta idrotta. Studiens resultat visade, som tidigare nämnt, att den individuella idrotten i väsentligt högre utsträckning än lagidrotten ansåg att deras goda relation med ledaren bäddade för diskussioner om exempelvis träningsupplägg. Detta genomgående resultat i studien visar sig här vad gäller skillnaden mellan individuell- och lagidrott.

Allt detta ovan nämnt talar för att idrottsledare i större grad bör engagera idrottarna för att hålla dem motiverade, inte minst inom lagidrotten, men detta är bara en av flera åtgärder för att hålla kvar unga vuxna inom idrotten.

En intressant aspekt kring kvarhållandet av unga vuxna inom idrotten rör individanpassningens påverkan inom utövandet. Detta tydliggörs vid en beaktning av ledarens förmåga till att skifta mellan att ge direktiv samt att vara stöttande gentemot de underordnade. Inom det situationsanpassade ledarskapet ska ledare inneha en anpassningsförmåga till olika situationer där direktiv och stöttning agerar som två centrala dimensioner inom teorin. En god ledare måste utvärdera sina följare och bedöma hur kompetenta samt engagerade de är för att prestera en given uppgift. Sedan ska ledaren anpassa sin ledarskapsstil i förhållande till de anställdas behov. (Northouse, 2013). Studiens resultat påvisade att samtliga respondenter upplevde att deras ledare kunde skifta mellan att ge direktiv samt vara stöttande. Resultaten visade dock en distinktion mellan individuella samt lagidrottare, där samtliga respondenter inom den individuella idrotten lyfte fram att deras ledare var skicklig på att skifta mellan att ge direktiv samt vara stöttande. Inom lagidrotten var

resultaten blandade där vissa upplevde att ledarna var mer inriktade mot att ge direktiv. I en individuell idrott har ledaren en större möjlighet eller utrymme till att bedöma individens behov, situation, kompetens samt engagemang och sedan anpassa ledarskapet till individen som bygger på en god bedömning av idrottsutövaren. I en lagidrott betraktar ledaren flertalet individer där det kan förekomma flertalet situationer samt olika former av behov bland idrottarna. Ledaren har då inom en lagidrott en svårare uppgift till att individanpassa sitt ledarskap, och inriktar sig därmed mot att ge direktiv till idrottarna. Effekterna kan då leda till ett ledarskap som inte är anpassat efter idrottarnas behov vilket kan leda till en minskad motivation i förhållande till idrottsutövandet. Detta kan liknas vid den tidigare diskussionen som fördes kring möjligheten till individanpassning utifrån LMX teorin.

Vikten av att som ledare kunna individanpassa kan även diskuteras utifrån Path-Goal ledarskapsteori. Inom teorin är det viktigt för ledare att utveckla ett ledarskap som är anpassat utifrån de underordnades egenskaper, där ledarens utmaning är att utveckla en ledarskapsstil som bemöter underordnades motivationella behov. (Northouse, 2013). Med detta som bakgrund kan en ledares individanpassningsförmåga antas vara av stor vikt för att motivera unga inom sitt idrottande. I artikeln av Jakobsson (2014) som studerat vad som får unga att fortsätta idrotta så lyfts aspekten om nivåindelning. Detta är en relevant diskussion då flera av respondenterna uttryckte att ambitionsnivån och motivationsgraden kunde skilja sig mycket i en grupp vilket kunde dra ned motivationen hos de individer som besatt en större motivation men även skapa svårigheter för ledaren i sitt ledarskap och kravställning. Det artikeln tar upp är att nivåindelningar kan bidra till att individer med liknande ambitionsnivåer hamnar i samma träningsgrupp vilket i sin tur underlättar för ledaren i sitt ledarskap. I ett sådant scenario föreslår vi att man som individ får välja vilken grupp man vill tillhöra beroende på vilka ambitioner man har med sitt idrottande. Det skulle leda till att ledaren kan anpassa sitt ledarskap beroende på individerna i gruppen och vilka ambitioner de har men även kunna utforma övningar för att passa målgruppen vilka de får vara med och påverka. Att nivåindela är ett ständigt debatterat ämne inom idrotten som även innefattar diskussionen kring tidig specialisering. I artikeln av Isaksson et. al. (2019) som studerar idrottens hälsofördelar på samhället så lyfter man tidig specialisering

och bland de negativa effekterna finns överträning, skador och minskad träningslust för att nämna några. Resultatet i denna studie ligger i linje med artikelns kritik och i princip samtliga respondenter var negativt inställda mot tidig specialisering. Något flera av de tillfrågade individerna uttryckte var att specialisering bör ske när man kommit upp i åldern och är mogen att fatta ett beslut om vilken idrott man ska specialisera sig inom men att man i yngre ålder bör fokusera på att vara aktiv och testa på olika idrotter. En annan fråga som gav liknande svar var den om i vilken utsträckning det är viktigt med en karismatisk ledare. Karisma är en del av det transformella ledarskapet som ingår i studiens teoretiska bakgrund. Resultatet visade att flera respondenter uppskattar karismatiska ledare när de är yngre men att karismans betydelse minskar när man blir äldre och ersätts av ett större fokus på taktiska bitar och rationella argument före personlighet. Här kan ett tydligt mönster återfinnas vad gäller att motivera individer beroende på ålder, något som även Bang (2015) lyfter i sin artikel, vilket man som ledare bör ha i åtanke för att skapa motivation hos individer och i slutändan minska risken för att unga vuxna slutar idrotta.

Genomgående i studien visade det sig hur viktig relationen mellan ledare och idrottare är vilket är något som idrotten som helhet bör ta fasta på och utveckla och främst återfinns utvecklingspotentialen inom lagidrotten som huserar en stor del av det totala antalet utövande idrottare. Enligt oss bör en satsning göras för att utbilda fler ledare för att på så sätt kunna öka chansen att göra varje enskild individ motiverad inom sitt idrottande. Att som ensam utbildad ledare ha hand om ett stort antal idrottsutövare gör det nästintill omöjligt att se till varje enskild individs behov. Om man skulle kunna fördubbla antalet ledare inom ett lag eller träningsgrupp som dessutom skulle få genomgå en utbildning där de lärde sig om vikten av att involvera och se till varje enskild individs behov tror vi att det totala antalet idrottare hade ökat rejält inom den studerade åldersgruppen 18–30 år. Utbildningen bör fokusera på hur man som ledare skapar ett högkvalitativt utbyte med följaren, i detta fall idrottaren. Vikten av ledare är även något som lyftes i början av studien där Larsson (2013) påpekade att det behövs fler utbildade ledare men samtidigt uttryckte han att det finns en problematik med dagens utbildningar vilket kräver åtgärder. Vi anser att ett större fokus bör läggas på att utbilda ledare i hur de ska individanpassa sitt ledarskap i en gruppkontext. En ytterligare åtgärd som vi anser

kan implementeras i högre grad inom idrotten är användningen av frågeformulär. Studiens resultat visade att majoriteten ställde sig positivt till användning av frågeformulär. Långsiktigt anser vi att fler utbildade ledare bör vara i fokus men att frågeformulär skulle kunna vara en snabb och enkel lösning i syfte att involvera och engagera idrottarna. Just vikten av idrottarnas involvering där de ges möjligheten att påverka sitt utövande är något studien bekräftar. Även enligt oss är detta en nyckelfaktor och något som dagens ledare bör utbildas inom i syfte att skapa motivation och i förlängningen hålla kvar unga vuxna inom idrotten.

## 6 Slutsats

*Detta kapitel är ämnat att besvara forskningsfrågan samt bidra med en sammanfattande konklusion av studien som helhet. Slutligen bidrar kapitlet med förslag på vidare forskning inom det studerade ämnet.*

Den forskningsfråga som studien haft som mål att svara på är “*vilken typ av ledarskap motiverar unga vuxna mellan 18–30 år till att idrotta?*”. Forskningsfrågan grundade sig i tidigare forskning och rapporter som kunnat påvisa ett avtagande idrottande i takt med åldern vilket i förlängningen påverkar folkhälsan negativt. Detta är även syftet bakom studiens genomförande. Ett utmärkande intervall var just åldersgruppen 18–30 år vilket gjorde att studien valde sig att avgränsa sig till just detta åldersspann. Två centrala teman som studien valt att inrikta sig på är motivation och ledarskap. Motivation då det är en utmärkande faktor till fortsatt idrottande och ledarskapet är en central del i att motivera idrottare. Dessa teman låg även till grund vid konstruktionen av studiens teoretiska referensram. Studien har konstruerats på ett sätt som gör det möjligt att besvara frågeställningen samt syftet som har använts som en utgångspunkt under studiens gång. Genom användningen av en kvalitativ forskningsmetod, så har det i denna studie skapats en intervjuguide vars konstruktion utgick från det teoretiska ramverk som studien förhåller sig till. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med 10 respondenter inom den population som studien riktar sig emot. Med etablerade analysmetoder samt ett kritiskt och noggrant förhållningssätt inom studien, har det även producerats data som kan bidra till en ökad förståelse inom ämnet. Ett genomgående resultat som kunde urskiljas i studien var att den individuella idrotten överlag innehar en starkare relation mellan ledare och idrottare. Detta låg även till grund till flera av studiens fynd, bland annat att ledare inom lagidrotten använde sig mer utav direktiv medan ledare inom den individuella idrotten är skickligare på att skifta mellan stöttning och direktiv. Detta kan förklaras med att en ledare inom lagidrotten har ansvar över en hel grupp vilket gör det svårare fokusera på varje enskild individ. Andra fynd som studien gjorde var att ledare bör engagera idrottarna mer i verksamheten i syfte att skapa motivation men även att ha idrottarnas ålder i beaktning när man utformar verksamheten och ledarskapsstilen. En del av lösningen som studien kom fram till var att nivåindela i hopp om att skapa motivation där förhoppningen är att samtliga inom en träningsgrupp ska inneha samma ambitionsnivå. Dessutom skulle fler och bättre utbildade ledare kunna bidra positivt till utvecklingen.

För att återkomma till studiens frågeställning och svara på vilken typ av ledarskap som motiverar unga vuxna mellan 18–30 år till att idrotta, så kan man av studien dra slutsatsen att olika former av ett mer individanpassat ledarskap hade kunnat motivera fler inom sitt idrottande och därmed i förlängningen bidra till att behålla fler inom idrotten och gynna folkhälsan.

## 6.1 Vidare forskning

Med anledning av studiens användning av en kvalitativ forskningsmetod, kan det i denna studie inte dras några slutsatser om populationen. Det sammanfaller med en kritik som riktas mot den kvalitativa forskningsmetoden, då det oftast utförs intervjuer med ett fåtal individer inom populationen, vilket inte gynnar generaliserbarheten. Vi anser att studien hade kunnat genomföras med en kvantitativ metod då det kan bidra till en högre grad av generaliserbarhet i förhållande till populationen. Med en god redogörelse över studiens tillvägagångssätt, samt en teoretisk referensram som kan operationaliseras inom både kvantitativa samt kvalitativa forskningsmetoder, anser vi att det finns möjligheter till att besvara forskningsfrågan med användningen av olika metoder.

Ledarskap och motivation inom idrotten är ett omfattande ämne, vars betydelse är signifikanta i förhållande till kvarhållandet av idrottare. I samband med denna studie utgick vi från ett målstyrt urval, där populationen bestod av unga vuxna mellan åldrarna 18–30 år. Vi anser dock att andra former av åldersintervall, demografiska grupper, socioekonomiska skillnader samt andra typer av populationer är något som vore intressant att beakta i förhållande till motivation och ledarskap inom idrotten. Studier som inriktar sig inom dessa populationer, kan generera andra former av fynd inom ämnesområdet, vilket kan ge ett bredare perspektiv över den påverkan som motivation samt ledarskap innehar på kvarhållandet av idrottare överlag.

## 7 Källförteckning

Álvarez, O., Castillo, I., Molina-Garcia, V., Balague, G. (2016) Transformational leadership on the athletic field: An international review. *Journal of Sport Psychology*, 25 (2), s. 319-326.

Andersson-Butcher, D. (2005) Recruitment and Retention in Youth Development Programming. *The prevention researcher*, 12 (2), s. 3-6.

Avery, C, G., Ryan, J. (2001) Applying Situational Leadership in Australia. *Journal of Management Development*, 21 (4), s. 242-262. <http://dx.doi.org/10.1108/02621710210423784>

Bang, H. (2015) Volunteer age, job satisfaction, and intention to stay A case of nonprofit sport organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(2), s. 161-176. DOI 10.1108/LODJ-04-2013-0052

Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *New York: Free Press*.

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3., [rev.] uppl.) Stockholm: Liber.

Conett, F, D. (2009). Generalizability and transferability of meta-synthesis research findings, *Journal of Advanced Nursing*. 66(2), 246–254. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05250.x>

Curtin, M., Fossey, E. (2007). Appraising the trustworthiness of qualitative studies: Guidelines for occupational therapists. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54, s. 88-94. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2007.00661.x>

Cutcliffe, J. R. & Mckenna, H. P. (1999). Establishing the credibility of qualitative research findings: the plot thickens. *Journal of Advanced Nursing*, 30(2), ss. 374-380. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01090.x>

Dienesch, M, R., Liden, C, R. (1986) Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *The Academy of Management Review*, 11 (3), s. 618-634. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306242>

Cervelló, M, E., Escarti, A., Guzmán, F, J. (2007) Youth sport dropout from the achievement goal theory, *psicothema*, 19 (1), s. 65-71.

Eriksson-Zetterquist, Ulla, Kalling, Thomas & Styhre, Alexander (2015). *Organisation och organisering*. Johanneshov: MTM

Golafshani, N. (2003) Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 8 (4), s. 597-607. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2003.1870>

Høigaard, R., Jones, W, G., Peters, M, D. (2008) Preferred Coach Leadership Behaviour in Elite Soccer in Relation to Success and Failure. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 3(2), s. 241-250. <https://doi.org/10.1260%2F174795408785100581>

Idrottensaffärer. (3 Juni 2019). *Medlem i förening eller ensam på gym?*

<https://idrottensaffarer.se/kronikor/2019/06/medlem-i-en-forening-eller-ensam-pa-gym>

Isaksson, A., Jakobsson, J. & Malm, C. (2019). Physical Activity and Sports—Real Health Benefits: A Review with Insight into the Public Health of Sweden. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 7(5), s. 127. <https://doi.org/10.3390/sports7050127>

Jakobsson, T, B. (2014). What makes teenagers continue? A salutogenic approach to understanding youth participation in Swedish club sports. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 19 (3), s. 239-252. <https://doi.org/10.1080/17408989.2012.754003>

Kemparaj, U., & Chavaa, S. (2013). Qualitative Research: A Brief Description. *Indian Journal of Medical Sciences*, 67(3/4), 89–98. <https://doi.org/10.4103/0019-5359.121127>

Kovach, M. (2018) An Examination of Leadership Theories in Business and Sport Achievement Contexts. *The Journal of Values-Based Leadership*, 11(2), s. 1-16.  
<http://dx.doi.org/10.22543/0733.62.1215>

Larsson, H (2013) Konsten att stänga dörrar. Dartsch, Pihlblad (Red.), *Spela vidare En antologi om vad som får unga att fortsätta idrotta*, (s. 123-150). Centrum för Idrottsforskning.

Leung L. (2015) Validity, reliability, and generalizability in qualitative research. *J Family Med Prim Care*, 4, s. 324-327.

Lynham, S. A. (2002). The general method of theory-building research in applied disciplines. *Advances in developing human resources*, 4(3): 221-241.

Northouse, P.G. (2013). *Leadership: theory and practice*. (6. ed.) Thousand Oaks, Calif.: SAGE.

Riksidrottsförbundet. (18 September 2019) *Uppdaterat medlemskap ska inkludera fler*.  
<https://www.rf.se/Arbetsrum/riksidrottsmotet/Nyheter/Uppdateratmedlemskapskainkluderafler>

Singh, D, K. (2015) Creating Your Own Qualitative Research Approach: Selecting, Integrating and Operationalizing Philosophy, Methodology and Methods. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 19 (2), s. 132- 146. <https://doi.org/10.1177%2F0972262915575657>

Smith, J, M., Young, D., Figgans, S., Arthur, A, C.(2017) Transformational leadership in elite sport: A qualitative analysis of effective leadership behaviors in cricket. *The Sport Psychologist*, 31 (1), s. 1-15. <https://doi.org/10.1123/tsp.2015-0077>

Svensk Idrotts Studie och Utbildningsorganisation (u.å). *Framtidens idrott - fyra trender*.  
<https://www.sisuidrottsutbildarna.se/globalassets/sisu-idrottsutbildarna-foreningslara/dokument/framtidens-idrottsforening/framtidens-idrottsforening---slutrapport-koncentre.pdf>

Svensk Idrotts Studie och Utbildningsorganisation och Riksidrottsförbundet (2016). *Svensk idrott idag*.

<https://www.rf.se/globalassets/riksidrottsforbundet/nya-dokument/nya-dokumentbanken/ovrigt/fakta-och-statistik.pdf>

Stenling, A., Tafvelin, S. (2014) Transformational Leadership and Well-Being in Sports: The Mediating Role of Need Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 26 (2), s. 182-196.

<https://doi.org/10.1080/10413200.2013.819392>

Yukl, G. (1999) An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10 (2), s. 285-305.

[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00013-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00013-2)

## 8 Bilagor

### Bilaga 1 - Intervjuguide

#### **Introduktionsfrågor**

- Vilken idrott utövar alternativt utövade du?
- Hur gammal var du när du började idrotta? Och idrottar du än idag i organiserad form?
- Vilka faktorer anser du var primära anledningar till din utövning inom föreningsidrott?

#### Teorier

##### **Transformellt ledarskap (fokus på att motivera och engagera underordnade)**

- På vilka sätt arbetade din tränare med att engagera och motivera dig på individnivå?
- Skulle du beskriva din tränare som en karismatisk ledare?
- Om ja på förra frågan: hur påverkade det dig sett till motivation till att träna? Positivt/negativt?

##### **Path Goal (fokus på vägen till målet och hur ledaren motiverar till att nå målet)**

- Hur arbetade din tränare med belöningar? Gav han/hon dig någon slags morot att kämpa emot som du sedan belönades för?
- Gav tränaren dig möjligheten att utvecklas och prestera inom din idrott? Hur påverkade det ditt fortsatta idrottande?
- Anser du att din tränare anpassade sin ledarskapsstil för att motivera dig på individnivå?
- Skulle du säga att din tränare røjde hinder på vägen som gjorde de enklare att nå målen? Om ja, hur? och anser du att det motiverade dig i ditt idrottande?

##### **Leader - member exchange (relationen ledare - följare)**

- Samtalade du med dina tränare om frågor som spelsystem, träningsupplägg med mera?
- Hade du en kaptensroll inom laget?
- Kände du att du gjorde det lilla extra eller mer än det som krävs på träningen, och ansåg du att du fick mer ansvar från tränaren som utbyte för att din ansträngning?

##### **Situationsanpassat ledarskap (ledarskap anpassat efter situation)**

- Kände du att din tränare kunde anpassa sitt ledarskap till olika spelare samt situationer?
- Kunde din tränare skifta mellan att vara stöttande och ge direktiv?
- Var det viktigt att det fanns en balans i hur tränaren använde dessa 2 (stöttande och direktiv) eller är den ena viktigare än den andra?
- Försökte tränaren ta reda på hur du som individ mädde, vad du uppskattar för ledarskap, vad du motiveras av mm.? Isåfall, hur? Tror du att ett frågeformulär hade kunnat vara till hjälp där man fick uttrycka sig fritt om olika aspekter av tränarens ledarskap?

#### Tidigare forskning

- **Idrottens fördelar på samhället**
- Vad är din syn på tidig specialisering? Tror du det kan få fler unga att sluta idrotta tidigt, är neutral eller tror du det är ett måste för att man ska kunna nå eliten?
- **Unga att fortsatt idrotta**
- Erbjud din förening olika nivåer att idrotta på, t.ex. bredd och elitlag? Hur upplever du att det påverkade antalet utövare totalt
- Hur var tävlingsaspekten inom din utövning, och upplevde du en tillräcklig kompetitiv atmosfär vid träningar och matcher?
- **Motivation samt ledarskap inom ungdomsidrott**
- Fick du/ni vara med och påverka träningen?

## Bilaga 2 - intervjusvar

<https://sway.office.com/nbG7mgt3tMIHtQbf?ref=Link>