



Anne Tjønndal

**Masteroppgave**

«Ledelse og kjønn i bokseringen»

**NTNU**  
Norges teknisk-naturvitenskapelige  
universitet  
Fakultet for samfunnsvitenskap  
og teknologiledelse  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Anne Tjønndal

## «Ledelse og kjønn i bokseringen»

En kvantitativ og kvalitativ studie av ledelsesadferd og betydninger av kjønn blant norske boksetrenere

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Trondheim, våren 2014

**Anne Tjønndal**

# **Ledelse og kjønn i bokseringen**

**En kvantitativ og kvalitativ studie av ledelsesadferd  
og betydninger av kjønn blant norske boksetrenere.**

**Masteravhandling i idrettsvitenskap**

**Trondheim, våren 2014**





## SAMMENDRAG

Denne oppgaven handler om trenerens ledelse og betydninger av kjønn i boksing. Studien undersøker hvilke former for ledelsesadferd som er dominerende blant norske boksetrenere, samt hvordan trenerens konstruksjoner og betydninger av kjønn påvirker ledelsesadferden. Studien baserer seg på et mixed methods forskningsdesign hvor norske boksetrenere har besvart et spørreskjema om egen ledelsesadferd og hvor åtte trenere, tre kvinner og fem menn, har blitt intervjuet.

Chelladurais *Multidimensional Model of Leadership* er oppgavens teoretiske perspektiv på trenerens ledelse. Beauvoirs ”*Det annet kjønn*” og Bourdieus ”*Den maskuline dominans*” utgjør det teoretiske rammeverket for å analysere kjønnskonstruksjoner og dominansrelasjoner i undersøkelsen.

Studiens kvantitative resultater viser at positiv feedback og instruerende ledelsesadferd er de to formene for ledelsesadferd som dominerer blant norske boksetrenere. Datamaterialet viser at autokratisk ledelsesadferd er den formen for ledelse som trenerne skårer lavest på. De kvantitative analysene viser videre at trenerens kjønn ikke påvirker ledelsesadferd: resultatene viser at kvinnelige og mannlige trenere er relativt like i sin ledelse ovenfor utøverne.

Sentrale funn i studiens kvalitative analyse er at de mannlige trenerne oppfatter seg selv som mer autokratiske enn sine kvinnelige kollegaer. De kvinnelige trenerne derimot, opplever seg selv som mer demokratiske og sosialt støttende enn de mannlige trenerne. Studiens kvantitative og kvalitative funn er altså sprikende når det gjelder trenerens ledelsesadferd og kjønn. Videre funn fra den kvalitative analysen er hvordan kroppen som situasjon har stor betydning for hvilke grenser og frihet de kvinnelige og mannlige trenerne opplever knyttet til sin trenerpraksis. Trenerens ledelsesadferd i boksing er dessuten preget av maskulin dominans, hvor kvinners erfaringer og behov blir betraktet som spesielle og dermed ikke inkludert i det normale og generelle.



## TAKK

Jeg er takknemmelig for alle som har gitt av sin tid for å hjelpe meg med mitt masterprosjekt. Det er heldigvis mange av dere.

Først og fremst vil jeg takke veilederen min, Jorid Hovden, som har støttet meg, utfordret meg, stilt spørsmål og presset meg til å gjøre mitt beste gjennom hele prosjektet med å skrive masteroppgaven. Jeg vil alltid være takknemmelig for all den tiden du har brukt på å veilede meg, både som bachelorstudent og masterstudent, forhåpentligvis også som stipendiat i fremtiden. Dine innspill, kommentarer og ditt engasjement har vært en enorm inspirasjon for meg. Tusen takk!

En stor takk til alle boksetrenerne landet rundt som har tatt seg tid til å svare på spørreskjemaet mitt. En ekstra takk til de trenerne som stilte opp som informanter og lot seg intervjuet. Uten deres erfaringer ville det ikke vært mulig for meg å gjennomføre denne undersøkelsen,

Her ved idrettsvitenskap på NTNU vil jeg takke Nils Petter Aspvik, Ingar Mehus og Stig Arve Sæther som gjennom sin studie av norske fotballtrenere, Trenerundersøkelsen 2012, inspirerte meg til å selv studere trenerens ledelse i idrett.

Takk til Kyrre Svarva fra IT-seksjonen ved Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, som hjalp meg med alt det praktiske rundt å opprette og distribuere spørreskjema, samt utfylling av meldeskjema til NSD.

Jeg vil også takke pappa, som skal ha mye av æren for min lidenskap for idrett. Du har lært meg gleden av idrettsdeltakelse, trening og fysisk aktivitet. Takk for at du alltid tror på meg og gir meg trygghet. Takk for at du alltid får meg til å tro at jeg er sterk nok, smart nok og flink nok til å få til hva som helst.

Takk til storesøster Ingrid for alle gode heia-rop dette siste skoleåret. Ønsker også å takke resten av familien min for god støtte gjennom hele prosessen med oppgaveskriving, og som alltid ellers.

Sidsel Kaald Olsen, Tone Lise Johnsen og Christian B Andreassen har lest korrektur for meg, tusen takk til dere! Vil også gjerne takke Marie Larneby, stipendiat ved idrettsvitenskap på Malmö högskola, for alle samtaler, oppmuntringer og all støtte i skriveprosessen min.

Min kjære venninne, Lill-Tordis Valle Eidshaug, som har holdt ut all min klaging og mitt mas dette året, takk for alt du er for meg.

Til Rune, som var en stor støtte når motivasjonen for å fullføre var som lavest, tusen takk. Du er fantastisk.

*Sport is as important for women as for men, for girls as for boys. And women and men are equally important for sport. Hence, gender-equality is important to sport*  
(Larsson, 2013: 2).





## Innholdsfortegnelse

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>I</b>
<b>TAKK</b> .....	<b>III</b>
<b>INNHALDSFORTEGNELSE</b> .....	<b>VII</b>
<b>OVERSIKT OVER TABELLER OG FIGURER</b> .....	<b>XIII</b>
<b>AKRONYMER</b> .....	<b>XV</b>
<b>1.0 INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUNN .....	1
1.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	3
1.2.1 Overordnet forskningsspørsmål .....	3
1.2.2 Kvantitativ problemstilling .....	3
1.2.3 Kvalitativ problemstilling .....	3
1.3 MASTEROPPGAVENS STRUKTUR.....	4
<b>2.0 TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>5</b>
2.1 UTVELGELSE AV LITTERATUR .....	5
2.2 TIDLIGERE FORSKNING MED MULTIDIMENSIONAL MODEL OF LEADERSHIP .....	5
2.1 Preferanser for ledelsesadferd og betydningen av kjønn.....	6
2.3 KVINNELIGE TRENERE .....	7
2.4 BOKSING SOM MASKULIN ARENA.....	8
<b>3.0 TEORETISK PERSPEKTIV</b> .....	<b>11</b>
3.1 MULTIDIMENSIONAL MODEL OF LEADERSHIP .....	11
3.2 KJØNN SOM ULIKHET OG MAKTRELASJON .....	14
3.3 KROPPEN SOM SITUASJON .....	15
3.4 MASKULIN DOMINANS.....	16
3.4.1 Doxa .....	18
3.4.2 Kjønn som symbolsk kapital.....	19

<b>4.0 MIXED METHODS</b> .....	<b>23</b>
4.1 MIXED METHODS – VITENSKAPSTEORETISKE BETRAKTNINGER .....	23
4.2 MIXED METHODS – UTGANGSPUNKT OG FORSKNINGSDESIGN .....	26
4.3 MITT FORSKNINGSDESIGN – ET INTEGRERT DESIGN .....	27
<b>5.0 KVANTITATIV TILNÆRMING</b> .....	<b>29</b>
5.1 ELEKTRONISK SPØRRESKJEMA .....	29
5.2 RESPONDENTER .....	30
5.3 LEADERSHIP SCALE FOR SPORT OG KONSTRUKSJON AV SPØRRESKJEMA.....	30
5.4 VARIABLER OG INDEKSBYGGING .....	31
5.5 FORUTSETNINGER FOR T-TEST.....	34
5.6 RELIABILITET OG VALIDITET .....	34
<b>6.0 KVALITATIV TILNÆRMING</b> .....	<b>37</b>
6.1 INTERVJU.....	37
6.2 TILGANG TIL FELTET OG UTVALG.....	37
6.3 KONSTRUKSJON OG UTPRØVING AV INTERVJUGUIDE.....	39
6.4 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE .....	40
6.5 ANALYSE AV DATA .....	41
6.6 TRANSKRIBERING OG KODING I HYPERRESEARCH .....	42
6.7 KVALITETSVURDERINGER.....	44
6.8 REFLEKSIVITET .....	45
6.9 ETISKE REFLEKSJONER .....	46
<b>7.0 KVANTITATIVE RESULTATER: TRENERENS LEDELSESADFERD</b> .....	<b>49</b>
7.1 KARAKTERISTIKA VED UTVALGET .....	49
7.1.1 <i>Kjønnsfordeling blant boksetrenere</i> .....	49
7.1.2 <i>Aldersfordeling blant boksetrenere</i> .....	50
7.1.3 <i>Boksetrenernes utdanningsnivå</i> .....	50
7.1.4 <i>Boksetrenernes idrettsfaglige utdanningsnivå</i> .....	51
7.1.5 <i>Trenerutdanning</i> .....	51
7.2 NORSKE BOKSETRENERES LEDELSESADFERD .....	52
7.3 LEDELSESADFERD OG PÅVIRKNING AV TRENERENS KJØNN .....	55

<b>8.0 KVALITATIV ANALYSE: KJØNSSKONSTRUKSJONER OG BETYDNINGER AV KJØNN .....</b>	<b>59</b>
8.1 INFORMANTENES ALDER, TRENERERFARING OG TRENERUTDANNING .....	59
8.2 BETYDNINGER AV KJØNN I TRENERENS LEDELSESADFERD .....	61
8.2.1 Autokratisk ledelse versus demokratisk ledelse, sosial støtte og omsorg .....	61
8.2.3 Positiv Feedback – En dominerende og ukjønnnet ledelsesadferd? .....	64
8.3 DEN KJØNNENE KROPPEN SOM SITUASJON .....	66
8.3.1 De kvinnelige trenerne som "de andre" .....	66
8.3.2 Den kjønne trenerkroppen – frihet og grenser .....	67
8.4 KJØNNENE ERFARINGER KNYTTET TIL MASKULIN DOMINANS, DOXA OG SYMBOLSK VOLD .....	70
8.5 KVINNELIGE TRENERE SOM HETERODOKSE? .....	72
<b>9.0 AVSLUTNING: OPPSUMMERING AV SENTRALE FUNN OG KONKLUDERENDE REFLEKSJONER .....</b>	<b>75</b>
9.1 SENTRALE RESULTATER OG FUNN .....	75
9.2 MIXED METHODS – ET KOMPLEMENTERENDE, KOMPLISERENDE OG PROBLEMATISERENDE UTGANGSPUNKT? .....	79
9.3 OPPSPILL TIL VIDERE FORSKNING .....	81
<b>10.0 LITTERATURLISTE .....</b>	<b>83</b>
<b>APPENDIKS 1: LEADERSHIP SCALE FOR SPORTS .....</b>	<b>95</b>
<b>APPENDIKS 2: ELEKTRONISK SPØRRESKJEMA MED INFORMASJONSBREV .....</b>	<b>97</b>
<b>APPENDIKS 3: INDEKSER I LEADERSHIP SCALE FOR SPORTS .....</b>	<b>103</b>
TABELL 1: INDEKS FOR INSTRUERENDE LEDELSESADFERD .....	103
TABELL 2: INDEKS FOR POSITIV FEEDBACK .....	104
TABELL 3: INDEKS FOR SOSIAL STØTTE .....	104
TABELL 4: INDEKS FOR DEMOKRATISK LEDELSESADFERD .....	105
tabell 5: indeks for autokratisk ledelsesadferd .....	105

<b>APPENDIKS 4: INDEKSBYGGING FOR INSTRUERENDE LEDELSESADFERD .....</b>	<b>107</b>
TABELL 1: KMO, BARTLETT OG EGENVERDI – INSTRUERENDE LEDELSESADFERD .....	107
TABELL 2: FAKTORLADNINGER (ROTERT) – INSTRUERENDE LEDELSESADFERD .....	108
TABELL 3: RELIABILITETSANALYSE – INSTRUERENDE LEDELSESADFERD.....	109
<b>APPENDIKS 5: INDEKSBYGGING FOR POSITIV FEEDBACK .....</b>	<b>111</b>
TABELL 1: KMO, BARTLETT OG EGENVERDI – POSITIV FEEDBACK .....	111
TABELL 2: FAKTORLADNINGER (ROTERT) – POSITIV FEEDBACK .....	111
TABELL 3: RELIABILITETSANALYSE – POSITIV FEEDBACK.....	112
<b>APPENDIKS 6: INDEKSBYGGING FOR SOSIAL STØTTE.....</b>	<b>113</b>
TABELL 1: KMO, BARTLETT OG EGENVERDI – SOSIAL STØTTE .....	113
TABELL 2: FAKTORLADNINGER (ROTERT) – SOSIAL STØTTE .....	113
TABELL 3: RELIABILITETSANALYSE – SOSIAL STØTTE.....	114
<b>APPENDIKS 7: INDEKSBYGGING FOR DEMOKRATISK LEDELSESADFERD.....</b>	<b>115</b>
TABELL 1: KMO, BARTLETT OG EGENVERDI – DEMOKRATISK LEDELSESADFERD .....	115
TABELL 2: FAKTORLADNINGER (ROTERT) – DEMOKRATISK LEDELSESADFERD.....	116
TABELL 3: RELIABILITETSANALYSE – DEMOKRATISK LEDELSESADFERD .....	117
<b>APPENDIKS 8: INDEKSBYGGING FOR AUTOKRATISK LEDELSESADFERD .....</b>	<b>119</b>
TABELL 1: KMO, BARTLETT OG EGENVERDI – AUTOKRATISK LEDELSESADFERD.....	119
TABELL 2: FAKTORLADNINGER (ROTERT) – AUTOKRATISK LEDELSESADFERD .....	119
TABELL 3: RELIABILITETSANALYSE – AUTOKRATISK LEDELSESADFERD .....	120
<b>APPENDIKS 9: INFORMASJONSBREV OG SAMTYKKEERKLÆRING TIL INTERVJU.....</b>	<b>121</b>
<b>APPENDIKS 10: INTERVJUGUIDE TIL PRØVEINTERVJU.....</b>	<b>125</b>
<b>APPENDIKS 11: INTERVJUGUIDE.....</b>	<b>127</b>
<b>APPENDIKS 12: FORUTSETNINGER FOR T-TEST: DEMOKRATISK LEDELSESADFERD OG</b>	
<b>KJØNN .....</b>	<b>129</b>
FIGUR 1: HISTOGRAM: DEMOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (MENN) .....	129
FIGUR 2: HISTOGRAM: DEMOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (KVINNER) .....	130
FIGUR 3: Q-PLOT: DEMOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (MENN).....	131
FIGUR 4: Q-PLOT: DEMOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (KVINNER) .....	131
FIGUR 5: BOX PLOT: DEMOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN.....	132

<b>APPENDIKS 13: FORUTSETNINGER FOR T-TEST: AUTOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN .....</b>	<b>133</b>
FIGUR 1: HISTOGRAM: AUTOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (MENN) .....	133
FIGUR 2: HISTOGRAM: AUTOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (KVINNER) .....	134
FIGUR 3: Q-PLOT: AUTOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (MENN).....	134
FIGUR 4: Q-PLOT: AUTOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN (KVINNER) .....	135
FIGUR 5: BOX PLOT: AUTOKRATISK LEDELSESADFERD OG KJØNN .....	135
<b>APPENDIKS 14: FORUTSETNINGER FOR T-TEST: SOSIAL STØTTE OG KJØNN .....</b>	<b>137</b>
FIGUR 1: HISTOGRAM: SOSIAL STØTTE OG KJØNN (MENN) .....	137
FIGUR 2: HISTOGRAM: SOSIAL STØTTE OG KJØNN (KVINNER) .....	138
FIGUR 3: Q-PLOT: SOSIAL STØTTE OG KJØNN (MENN) .....	138
FIGUR 4: Q-PLOT: SOSIAL STØTTE OG KJØNN (KVINNER).....	139
FIGUR 5: BOX PLOT: SOSIAL STØTTE OG KJØNN .....	139
<b>APPENDIKS 15: FORUTSETNINGER FOR T-TEST: POSITIV FEEDBACK OG KJØNN.....</b>	<b>141</b>
FIGUR 1: HISTOGRAM: POSITIV FEEDBACK OG KJØNN (MENN) .....	141
FIGUR 2: HISTOGRAM: POSITIV FEEDBACK OG KJØNN (KVINNER) .....	142
FIGUR 3: Q-PLOT: POSITIV FEEDBACK OG KJØNN (MENN).....	143
FIGUR 4: Q-PLOT: POSITIV FEEDBACK OG KJØNN (KVINNER) .....	143
FIGUR 5: BOX PLOT: POSITIV FEEDBACK OG KJØNN .....	144
<b>APPENDIKS 16: FORUTSETNINGER FOR T-TEST: INSTRUERENDE LEDELSESADFERD OG KJØNN .....</b>	<b>145</b>
FIGUR 1: HISTOGRAM: INSTRUERENDE LEDELSESADFERD OG KJØNN (MENN) .....	145
FIGUR 2: HISTOGRAM: INSTRUERENDE LEDELSESADFERD OG KJØNN (KVINNER) .....	146
FIGUR 3: Q-PLOT: INSTRUERENDE LEDELSESADFERD OG KJØNN (MENN) .....	146
FIGUR 4: Q-PLOT: INSTRUERENDE LEDELSESADFERD OG KJØNN (KVINNER).....	147
FIGUR 5: BOX PLOT: INSTRUERENDE LEDELSESADFERD OG KJØNN .....	147
<b>APPENDIKS 17: KVITTERING OG TILBAKEMELDING FRA NSD .....</b>	<b>149</b>



## OVERSIKT OVER TABELLER OG FIGURER

<b>FIGUR 1</b> CHELLADURAI'S <i>MULTIDIMENSIONAL MODEL OF LEADERSHIP</i> (CHELLADURAI 2001)....	13
<b>FIGUR 2</b> INTEGRERT DESIGN; OVERSATT OG TILPASSET FRA CRESWELL & PLANO CLARK (2007) (PLANO CLARK ET AL., 2010: 372). ..... <b>FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</b>	
<b>FIGUR 3</b> ANDEL KVINNELIGE OG MANNLIGE TRENERE I BOKSING .....	49
<b>TABELL 1</b> KATEGORIER OG KODER I HYPERRESEARCH .....	43
<b>TABELL 2</b> LEDELSESADFERD BLANT TRENERE I BOKSING .....	52
<b>TABELL 3</b> TRENERENS LEDELSESADFERD OG KJØNN ..... <b>FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</b>	
<b>TABELL 4</b> KJENNETEGN VED INFORMANTENE .....	60
<b>TABELL 5</b> TRENERENS LEDELSESADFERD - KVALITATIVE OG KVANTITATIVE RESULTATER .....	78





## AKRONYMER

Nedenfor presenteres en liste av forkortelser og akronymer som benyttes i masteroppgaven.

<b>AIBA</b>	Association Internationale de Boxe Amateur ( <i>International Boxing Association</i> )
<b>CAQDAS</b>	Computer-Aided Qualitative Data Analysis Software
<b>EM</b>	Europamesterskap
<b>LSS</b>	Leadership Scale for Sport
<b>MML</b>	Multidimensional Model of Leadership
<b>NBF</b>	Norges Bokseforbund
<b>NIH</b>	Norges Idrettshøgskole
<b>NKF</b>	Norges Kampsportforbund
<b>NM</b>	Norgesmesterskap
<b>NSD</b>	Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste
<b>NTNU</b>	Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
<b>IOC</b>	International Olympic Comitee
<b>OL</b>	Olympiske leker
<b>RLSS</b>	Revised Leadership Scale for sports
<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences
<b>VM</b>	Verdensmesterskap



## 1.0 Innledning

### 1.1 Bakgrunn

Boksing har vært en del av norsk idrett i over 100 år, men boksing for kvinner er et relativt nytt fenomen både i Norge og internasjonalt. Dette betyr at boksing har sterke maskuline tradisjoner og har ofte blitt knyttet til krig og militær opplæring (Sugden, 1996). En idrett hvor man bruker knyttnevene for å vinne over motstanderen og avgjøre hvem som er best, gir få assosiasjoner til femininitet. Likevel har kvinner også trent seg inn i dette svært maskuline idrettsmiljøet i løpet av de siste årene.

I kvinneboksing ble det først åpnet for internasjonale konkurranser fra 1994. EM og VM for kvinner i amatør boksing ble arrangert for første gang i 2001. Først i 2012 kom kvinneboksing med på OL programmet, men bare tre av ti vektklasser er fremdeles inkludert (AIBA, 2013a). I forbindelse med OL i Rio de Janeiro 2016 åpnet IOC for å øke dette fra tre til seks vektklasser, men forslaget ble nedstemt (AIBA, 2013c; Holden & Opsahl, 2013). I Norge har boksing for kvinner blitt drevet siden 1983 (Goksøyr, 2008). Men det var først på 90-tallet at kvinneboksing begynte å få anerkjennelse. I 2009 var 22,6 % av medlemmene i Norges Bokseforbund kvinner (Statistisk Sentralbyrå, 2009). Men hvordan opplever kvinner boksing og hva betyr disse rammefaktorene for de som driver med kvinneboksing?

Jeg er selv en av de kvinnene som har følt på kroppen hvordan det oppleves å være kvinne i et boksemiljø, hvor det normale er å være mann. Jeg begynte å bokse som 16-åring. Det var tilfeldigheter som gjorde at jeg begynte. Jeg fikk lyst fordi jeg så en annonse i avisen som oppfordret jenter til å trene boksing. Dette skulle vise seg å bli starten på min lidenskap for denne idretten. Jeg kom inn i en bokseklubb med en hovedtrener som hadde et sterkt fokus på inkludering av jenter og var opptatt av likestilling. Jeg opplevde boksingen som en kilde til mestring, selvtillitt og enorm idrettsglede. Få ting kan konkurrere med følelsen av å være i ringen og måle seg mot en motstander som står klar til å slå deg ned. Det fremstår som den ultimate testen, både fysisk og psykisk. Det krever mot å gå inn i bokseringen, du er alene og alt står og faller på deg. Gleden av å vinne en boksekamp, når du har gitt alt du har og er tom fysisk og psykisk, er ubeskrivelig.

De mange erfaringene utenfor ringen har etterhvert gjort at jeg har begynt å reflektere over andre sider av denne idretten. For eksempel det ubehaget man kan oppleve av å være den eneste jenta på trening, å være den eneste kvinnelige treneren i en klubb eller den eneste kvinnelige dommeren i en turnering. Som kvinne i boksingen er det for meg vanskelig å komme unna følelsen av å være av den ”andre sorten”. Jeg blir ofte behandlet som unntaket fra det som er selvfølgelig og normalt. Denne følelsen har gitt og gir meg ambivalente følelser og utfordringer i idretten jeg elsker. Jeg har opplevd trenere som omgir seg med sexistiske skjellsord på trening, å måtte stille til innveining før en kamp kun iført undertøy i et rom fullt av menn, dommerkollegaer som har gitt meg uønsket seksuell oppmerksomhet og stilt spørsmål rundt min seksuelle legning ("fordi 'normale' jenter bokser ikke"). Disse erfaringene har gjort at jeg stiller spørsmål om hvordan andre kvinner opplever og håndterer denne maskuline kulturen og disse rammene som ofte kan være preget av både ulikeverdighet og eksklusjon.

Denne oppgaven vil belyse slike spørsmål. Jeg vil blant annet rette oppmerksomheten mot hvordan boksingens maskuline tradisjoner påvirker kulturen, ledelsesformene og treningsmiljøet i denne idretten? Tidligere forskning om boksing og kjønn viser at kjønn manifesterer seg som en asymmetrisk maktrelasjon, noe som medfører at boksing er en idrett hvor kvinner ofte er utsatt for diskriminering (Lafferty & McKay 2004). I denne oppgaven vil jeg rette et særlig fokus mot trenerrollen, siden treneren har en nøkkelrolle i idretten. Det forventes av en trener at han/hun både skal skape og forbedre prestasjoner, skape mestring, trivsel og personlig utvikling hos idrettsutøverne (Riemer, 2007). Trenervirksomheten er dessuten et av de mest mannsdominerte områdene i idretten (Pfister, 2013) og kjønn er et av flere sentrale elementer som har innvirkning på trenerens ledelsesadferd (Chelladurai, 2001). Dette betyr at jeg i denne sammenheng ønsker å søke mer kunnskap om hvilke ledelsesformer trenerne benytter seg av i boksing og hvordan kvinnelige og mannlige trenere opplever og håndterer de maktrelasjonene som preger relasjonene mellom kvinner og menn i trenervirksomheten.

## **1.2 Forskningsspørsmål**

Målet med denne oppgaven er å skape kunnskap om boksetrenere, deres ledelsesadferd, hvordan trenerens kjønn påvirker denne og hvilke konstruksjoner og betydninger av kjønn som kommer til uttrykk her. Følgende forskningsspørsmål vil belyses:

### **1.2.1 Overordnet forskningsspørsmål**

*Hvilke ledelsesformer og betydninger av kjønn preger trenerens ledelsesadferd i boksing?*

### **1.2.2 Kvantitativ problemstilling**

*Hvilke former for ledelsesadferd er dominerende og hvordan påvirkes de av trenerens kjønn?*

### **1.2.3 Kvalitativ problemstilling**

*Hvilke kjønnskonstruksjoner, kjønnede erfaringer og oppfatninger kommer til uttrykk i trenerens ledelsesadferd?*

Disse spørsmålene forutsetter at studien har et mixed methods forskningsdesign hvor både kvantitative og kvalitative metoder benyttes.

### 1.3 Masteroppgavens Struktur

Kapittel 2 '*Tidligere Forskning*' inneholder en kort gjennomgang av hovedtrekk i tidligere forskning innen tre felt som er sentrale for masteroppgaven: trenerens ledelsesadferd med *Multidimensional Model of Leadership* som teoretisk rammeverk, tidligere forskning på kvinnelige trenere og studier av boksing og kjønn. Dette kapitlet vil også fungere som en referanseramme til å diskutere mine resultater. Masteroppgaven fortsetter med kapittel 3 '*Teoretisk perspektiv*', som redegjør for det teoretiske rammeverket som benyttes i analysen av problemstillingene. Dette kapitlet har 3 overordnede tema; *Multidimensional Model of Leadership* (Chelladurai, 2001), *Kjønn som ulikhet og maktrelasjon* (Beauvoir, 2000) og Bourdieus (2000) *Maskulin Dominans*.

Kapitlene 4, 5 og 6 er metodekapitler. Kapittel 4 '*Mixed Methods*' er først og fremst en refleksjon rundt de vitenskapsteoretiske forutsetningene jeg bygger på i oppgaven og hvilke fordeler og utfordringer dette gir. Dette kapitlet inneholder også en redegjørelse av mitt forskningsdesign.<sup>1</sup> Kapittel 5 beskriver '*Kvantitativ Tilnærming*' og kapittel 6 '*Kvalitativ Tilnærming*' i oppgaven.

'*Kvantitative Resultater*' fremstilles i kapittel 7. Studiens kvalitative analyse utgjør kapittel 8. I det avsluttende kapitlet, kapittel 9, vil jeg gi en kort oppsummering av sentrale funn, likheter og ulikheter mellom studiens kvantitative og kvalitative resultater. En refleksjon over mixed methods som forskningsdesign for undersøkelsen og noen tanker om videre forskning avslutter masteroppgaven.

---

<sup>1</sup> Se 4.2 Mixed Methods – mitt utgangspunkt og forskningsdesign.

## 2.0 Tidligere Forskning

Med bakgrunn i mine problemstillinger vil jeg i denne sammenheng først gjøre rede for tidligere forskning på trenerens ledelsesadferd med '*Multidimensional Model of Leadership*', tidligere studier av kvinnelige trenere, samt tidligere studier av boksing og kjønn. Deler av dette kapittelet vil være referanseramme for min diskusjon og analyse av resultatenes funn.

### 2.1 Utvelgelse av litteratur

I prosessen med å gjennomgå relevant tidligere forskning gjorde jeg litteratursøk av både norske og internasjonale artikler og kilder. Databasene SPORTDiscus, SCOPUS, BIBSYS, ISI Web of Science, PubMed og Google Scholar ble hovedsakelig benyttet her. Av litteratursøkene kom jeg fram til tre gjengående felt i tidligere studier som jeg anser som relevante for min undersøkelse; tidligere forskning på trenerens ledelse hvor *Multidimensional Model of Leadership* og *Leadership Scale for Sport* er benyttet, tidligere studier av kvinnelige trenere og studier av kjønn og boksing. Resultatet av litteratursøkene presenteres i resten av kapittel 2.

### 2.2 Tidligere forskning med '*Multidimensional Model of Leadership*'

Etter Chelladurai (1990) utviklet '*Multidimensional Model of Leadership*' som et teoretisk rammeverk for å studere treneres ledelse i idrett, har modellen blitt brukt i en rekke undersøkelser. Majoriteten av forskningen basert på '*Multidimensional Model of Leadership*' har benyttet '*Leadership Scale for Sport*' for å operasjonalisere ledelsesadferd. '*Leadership Scale for Sport*' måler 5 ulike former for adferd: instruksjon, demokratisk, autokratisk, sosial støtte og positiv feedback (Chelladurai & Riemer, 1998). Riemer (2007) fremhever noen ulike hovedtemaer innen tidligere forskning med '*Multidimensional Model of Leadership*'. Dette er blant annet hvordan utøvers prestasjoner og trivsel påvirkes av ledelsesadferd og ledelsespreferanser.



Hovedsakelig viser tidligere undersøkelser en positiv sammenheng mellom instruerende ledelsesadferd, sosial støtte, positiv feedback, samt demokratisk ledelsesadferd og gode prestasjoner og god trivsel hos utøverene. Autokratisk ledelsesadferd er den eneste formen for ledelsesadferd som har vist seg å korrelere med dårlige prestasjoner og dårlig trivsel hos utøverene (McMillin, 1990; Schliesman, Beitel & DeSensi, 1994; Dwyer & Fischer, 1990; Robinson & Carron, 1982; Gordon, 1986; Bennett & Maneval, 1998).

Resultater av tidligere forskning hvor '*Leadership Scale for Sport*' har blitt benyttet som måleverktøy for å studere ledelsespreferanser, fremhever instruerende ledelsesadferd og positiv feedback som de to formene for ledelsesadferd som er høyest ønsket av utøverne. På den andre siden viser tidligere undersøkelser at autokratisk ledelsesadferd er minst populært blant idrettsutøverene (Chelladurai, 1993). En rekke studier av ledelsespreferanser hos utøvere har sett på sammenhengen mellom kjønn og preferanser for ledelsesadferd i trening.

### **2.2.1 Preferanser for ledelsesadferd og betydningen av kjønn**

Nieva & Gutek (1981) hevdet at mannlige utøvere ønsket en høyere grad av instruerende ledelsesadferd, positiv feedback og autokratisk ledelsesadferd enn kvinner. Kvinnelige utøvere, hevdet de at foretrakk en mer demokratisk ledelse og høyere grad av sosial støtte fra treneren. Resultatene fra tidligere forskning som har undersøkt kjønnsforskjeller i ledelsespreferanser, viser imidlertid noe varierende resultater. Chelladurai & Saleh (1978) fant i sin undersøkelse at mannlige utøvere ønsket at treneren skulle være mer autokratisk og sosialt støttende enn hva kvinnelige utøvere ønsket. I en annen undersøkelse av utøvers foretrukket ledelsesadferd, fant Erle (1981) at mannlige utøvere ønsket mer instruksjon, autokratisk og sosialt støttende ledelsesadferd. Videre ønsket de også mindre demokratisk ledelsesadferd fra treneren enn hva kvinnelige utøvere gjorde. Liukkonen & Salminen (1990) gjennomførte et prosjekt hvor de undersøkte hvordan finske utøvere oppfattet ledelsesadferden til sine trenere. Her fant de at kvinnelige trenere ble oppfattet som mer demokratiske og sosialt støttende enn mannlige trenere (Liukkonen & Salminen, 1990). Det kan argumenteres for at disse resultatene kan sees i relasjon til sosialt konstruerte kjønnsroller. Dermed er de relativt enkle å forklare med utgangspunkt i kjønnsrolleteori. En annen undersøkelse av Liukkonen, Salminen & Telama (1989) viste at kvinnelige trenere oppfattet seg selv som mer instruerende og sosialt støttende enn hva mannlige trenere gjorde.

Terry & Howe (1984) fant derimot ingen kjønnsforskjell på hvilken ledelsesadferd utøvere ønsket fra treneren. Schliesman et al. (1994) hevder at utøvere påvirkes av tradisjonelle kjønnsrollenormer, og at dette er grunnen til at kvinnelige og mannlige utøvere ønsker ulik ledelsesadferd fra trener. Med bakgrunn i undersøkelsenes forskningsdesign ser det ut som at noe av grunnen til at resultatene er så varierende ikke bare er en funksjon av utøvernes kjønn, men også av trenerens kjønn. Med andre ord at kvinnelige og mannlige utøvere ser ut til å foretrekke ulik ledelsesadferd fra en kvinnelig trener og en mannlig trener (Riemer & Toon, 2001).

En annen grunn til de sprikende resultatene kan være at disse kjønnsteoretiske perspektivene forklarer posisjonene, men ikke relasjonene mellom kvinner og menn. Riemer (2007) fremhever at kjønnsforskjeller i treners ledelsesadferd kan være assosiert med sosiale konstruksjoner knyttet til relasjonen mellom maskulinitet og feminitet. Men innholdet i denne relasjonen kan ikke forklares med kvantitative undersøkelser. Min utfordring er derfor å gå fra å kartlegge dikotome kjønnsforskjeller til å forstå relasjonen mellom kvinner og menn. Jeg vil derfor gå videre fra forståelsen av kjønn som en dikotom variabel til en teoretisk tilnærming som ser på kjønn som relasjon og analytisk kategori. Dette åpner muligheter for å forstå hvilken betydning kjønn spiller i trenerens ledelsesadferd.

### **2.3 Kvinnelige trenere**

Studier fra flere land viser at det på trenersiden av idretten er en høy grad av mannsdominans (Fasting & Pfister, 2000; Lyle, 2002; Norman 2008; 2010a; 2010b, 2012). Mangelen på kvinnelige trenere er et globalt fenomen (Pfister, 2013). Norman (2008) hevder at noe av grunnen til den lave andelen kvinnelige trenere i idretten kan være at de ofte opplever å bli marginalisert og erfarer at de har begrensede arbeidsmuligheter sammenliknet med sine mannlige trenerkollegaer.

Redelius (2002) fremhever hvordan kvinnelige trenere som oftest er assistenter i et større trener-team hvor de ofte tildeles omsorgsroller der det å ta vare på utøverne forventes å være en sentral del av deres bidrag.

Mannlige utøvere trenes hovedsakelig av mannlige trenere. Mannlige trenere dominerer også i idrett for kvinner. Dette gjelder spesielt i toppidretten. Kvinnelige trenere derimot, jobber som oftest med kvinnelige utøvere, barn og ungdom eller som assistenter for mannlige trenere (Pfister, 2013). Tidligere undersøkelser har vist hvordan kjønnsstereotyper påvirker hva som forventes av mannlige og kvinnelige trenere (Parkhouse & Williams, 1986; LaVoi & Dutove, 2012). En studie av Fasting & Pfister (2000) viser hvordan utøvere har ulike forventninger til mannlige og kvinnelige trenere. Kvinnelige trenere ble her beskrevet som bedre til å kommunisere med utøverne enn mannlige trenere. Dette kan sees i sammenheng med at trenere ofte forventes å ha en autoritær ledelsesadferd, mens en mer demokratisk og kommunikativ ledelse, som ofte forbindes med kvinner, kan bli nedvurdert og sett på som ineffektiv i idretten (Pfister, 2013). Videre viser flere studier hvordan kvinnelige trenere ofte blir trivialisert, samtidig som det blir stilt spørsmålsteget ved deres kompetanse og kvalifikasjoner (Norman, 2010b; Hovden 2012).

## **2.4 Boksing som maskulin arena**

Som tidligere påpekt er boksing en idrett som tradisjonelt har vært en arena av og for menn. Det har lenge vært en idrett som har holdt kvinner utenfor eller marginalisert kvinners deltakelse (Sugden, 1996; Lafferty & McKay, 2004). Sugden (1996) beskriver boksing som en maskulin arena slik:

In general sports are male dominated and this to some extent is related to the historical links between sport and militarism and warfare, themselves male dominated theatres. Boxing more than most other sports resembles its ancient, martial progenitor and has proven to be very resistant to female involvement.

Sugden, 1996: 192

Selv om kvinner i større grad har blitt en del av boksingen de siste årene hevdes det at kvinnelige boksere fortsatt utsettes for konstant diskriminering i sin idrett (Dortants & Knoppers, 2012; Lafferty & McKay, 2004). Dette kan eksemplifiseres på flere måter. I amatør boksing er regelverket ulikt for kvinner og menn. Kvinnelige boksere må bokse med hjelm (i likhet med junior- og ungdomsboksere), mens herreboksere går kamper uten hjelm. Kvinner går også kortere kamper enn sine mannlige kollegaer. En kvinnekamp går over 4 x 2 minutters runder, mens menn bokser 3 x 3 minutters runder.

Kvinner som bokser utfordrer tradisjonelle normer for feminitet ved å utøve aggresjon og rå kraft, noe som forbindes med menn og maskulinitet (Oates, 1980). Dortants & Knoppers (2012) beskriver bokseklubber i Nederland som en arena med en hierarkisk og patriarkalsk kultur. De viser hvordan et treningsmiljø som er sterkt preget av maskuline verdier fungerer som en barriere for kvinner som ønsker å trene boksing. I andre kulturer påpekes det også at treningskulturen innen boksing er svært maskulinisert. Wacquant (1992) skriver om kulturen i amerikanske bokseklubber som essensielt maskulin, hvor kvinner ofte blir sett på som inntrengere som blir tolerert så lenge de forblir ubetydelige. Kvinners tilstedeværelse blir ofte sett på som truende for den maskuline kulturen som dominerer i bokseklubber (Sugden, 1996).

Tidligere studier understreker hvordan kjønn fremstår som en dominansrelasjon i boksing. Blant annet blir ofte hegemonisk maskulinitet legitimitert gjennom at man fremstiller menn som sterke krigere, noe som viser til menns biologiske overlegenhet over kvinner. Denne dominansrelasjonen begrenser seg ikke bare til de sosiale relasjonene i boksingen. Flere undersøkelser viser hvordan menn har monopol over forbund, lisenskomiteer, idrettsorganisasjoner, trenervirksomheten, dømning/dommere, administrativ virksomhet og mediedekningen innen boksing (De Garis 2000; Halbert 1997; Hargreaves 1994; Mennesson 2000; Sugden 1996; Wacquant 1992, 1995, 2001; Lafferty & McKay 2004). Dette fører til at herreboksing blir prioritert og rangert over kvinneboksing.

Halbert (1997) viser hvordan dominansrelasjonen mellom kvinner og menn forsterkes gjennom medierepresentasjonen av mannlige og kvinnelige bokkere. Mannlige bokkere blir ofte glorifisert, mens kvinnelige bokkere derimot ofte blir trivialisert, infantilisert og utsatt for stereotypisering. Man kan i denne sammenheng stille spørsmål om hvordan et så maskulint idrettsfelt påvirker treners ledelsesadferd ovenfor kvinnelige og mannlige utøvere?

Et annet sentralt tema innen tidligere forskning på boksing er hvordan kroppen fungerer som en form for symbolsk kapital i denne idretten. Wacquant (1995) oppfatter mannlige bokkere som aktører som innehar en spesiell form for kroppslig kapital.<sup>2</sup> Gjennom disiplinert trening i bokselokalet oppnår de denne spesifikke formen for kroppslig kapital som Wacquant (1995)

---

<sup>2</sup> Min oversettelse: Bodily Capital (Wacquant, 1995).

kaller *pugilistisk kapital*.<sup>3</sup> Denne kapitalformen oppnår man når et sett av ferdigheter som ansees som verdifulle i boksing inkorporeres i kroppen til utøveren. Disse ferdighetene anerkjennes som verdifulle fordi de kan gi utøveren avkastning i form av titler, oppmerksomhet og suksess i form av idrettsprestasjoner (Wacquant, 1995).

Når Wacquant (1995) beskriver hvordan bokserne arbeider for å oppnå pugilistisk kapital er det tydelig at det er den maskuline kroppen som verdsettes:

...To say that pugilism is a body-centered universe is an understatement... washboard abdominals, chiseled torsos and cut-up quadriceps, sculptured backs, tight behinds and thighs... fists clenched and muscles flexed..

Wacquant, 1995: 66

Hvilken betydning har dette for kvinnelige bokkere? Hvordan påvirker de maskuline vurderingskategoriene som gir pugilistisk kapital trenerens ledelsesadferd i boksing? Wacquants (1995) begrep pugilistisk kapital kan tolkes som et uttrykk for boksing som en maskulin idrettskontekst. Hvilke betydninger av kjønn kommer til uttrykk i denne idrettskonteksten? Og hvordan opplever og erfarer boksetrenere disse kjønnskonstruksjonene?

Wacquant viser blant annet hvordan den maskuline kroppen blir sett på som egnet for å oppnå det han omtaler som *pugilistisk kapital*, mens kvinnekroppen blir sett på som mindre egnet og dermed også som mindreverdige.<sup>4</sup> Dette synet på kropp fører til at kvinnelige og mannlige bokkere får ulik tilgang på ressurser og muligheter for trening (Wacquant, 1992; 1995; 2001). Kvinnelige bokkere blir på denne måten redusert til underholdning og har færre muligheter til å trene og konkurrere sammenlignet med mannlige utøvere.

---

<sup>3</sup> Min oversettelse: Pugilistic Capital (Wacquant, 1995).

<sup>4</sup> Pugilistisk kapital: "to impart to the fighter's body a set of abilities and tendencies liable to produce value in the field of professional boxing in the form of recognition, titles, and income streams" (Wacquant, 1995: 66 – 67).

### 3.0 Teoretisk perspektiv

Som teoretisk rammeverk for trenerens ledelsesadferd blir Chelladurais (2001) Multidimensional Model of Leadership benyttet. Denne modellen fremstilles først i teorikapittelet. Beauvoirs (2000) ”Det annet kjønn” og Bourdieus (2000) ”Den maskuline dominans” brukes for å belyse betydninger av kjønn i studien. Sentrale teoretiske komponenter i disse blir fremstilt i 3.2 og 3.3.

#### 3.1 Multidimensional Model of Leadership

Chelladurai (1990) Multidimensional Model of Leadership er en av de mest brukte modellene for å forstå treners ledelse i idrett. Denne modellen har fått omfattende empirisk oppmerksomhet (Fletcher & Robers, 2013). Chelladurai (1990; 1993; 2001) utviklet *Multidimensional Model of Leadership (MML)* som et teoretisk rammeverk for å studere ledelse i idrett. Teoriens hovedprinsipp er at ledelsesadferd er en kompleks prosess, hvor flere faktorer påvirker hvor effektiv ledelsesadferden er.<sup>5</sup> MML fokuserer på hvordan treneren, utøveren og situasjonen de befinner seg i interagerer i dannelsen av treneres ledelsesadferd (Riemer, 2007). MML består av 4 komponenter; treners ledelsesadferd (*leader behaviors*), tidligere ledelsesadferd (*antecedents of leader behaviors*), karismatisk/tranformerende ledelse (*influence of transformational leadership*) og resultater av ledelsesadferd (*outcomes of leader behaviors*) (Chelladurai 2001). En av hypotesene i MML går ut på at utøverens prestasjon og trivsel er et resultat av overensstemmelse mellom situasjonelle krav (*required – situationally demanded*), trenerens ledelsesadferd (*actual behavior*) og ledelsesadferden utøveren foretrekker (*preferred behavior*) (Shields, Gardner, Bredemier & Bostro, 1997). Sentrale komponenter i en treners ledelsesadferd beskrives slik:

Some theorists (e.g., Fiedler, 1967) hold that a leader’s actual behavior is solely a function of his/hers personality, but that view is not widely supported. Instead, it is accepted that leader’s personal characteristics including personality, ability and experience have a strong influence on actual leader behavior. In addition, leaders are considerably influenced by situational requirements. For instance, the differing goals of a professional sports team and a high school team would require the respective coaches to exhibit different leadership behaviors

Chelladurai, 1993: 648

---

<sup>5</sup> Multidimensional Model of Leadership: Forkortelsen MML brukes videre i oppgaven.

Tanken er at jo større overenstemmelse det er mellom ledelsesadferden til treneren, den ledelsesadferden situasjonen krever og den ledelsesadferden utøveren ønsker, jo bedre prestasjoner og trivsel kan det forventes av utøveren. Modellen foreslår også at trenerens ledelse er påvirket av den kunnskapen treneren har om hvilken ledelse utøveren ønsker, samt hvilke krav og begrensninger den gitte situasjonen gir (Riemer 2007). Tilbakemelding fra utøverne påvirker også trenerens ledelsesadferd. Det vil si, trenere som får tilbakemelding om sin ledelse fra utøverne sine, kan være fleksible og endre sin ledelsesadferd (Chelladurai, 2001). Hvilken ledelsesadferd utøverne foretrekker er basert på utøverens individuelle egenskaper (prestasjoner, ferdigheter, alder, kjønn og behov), samt hva situasjonen krever (kultur, regler, normer, filosofi). Chelladurai (1993) forklarer dette slik:

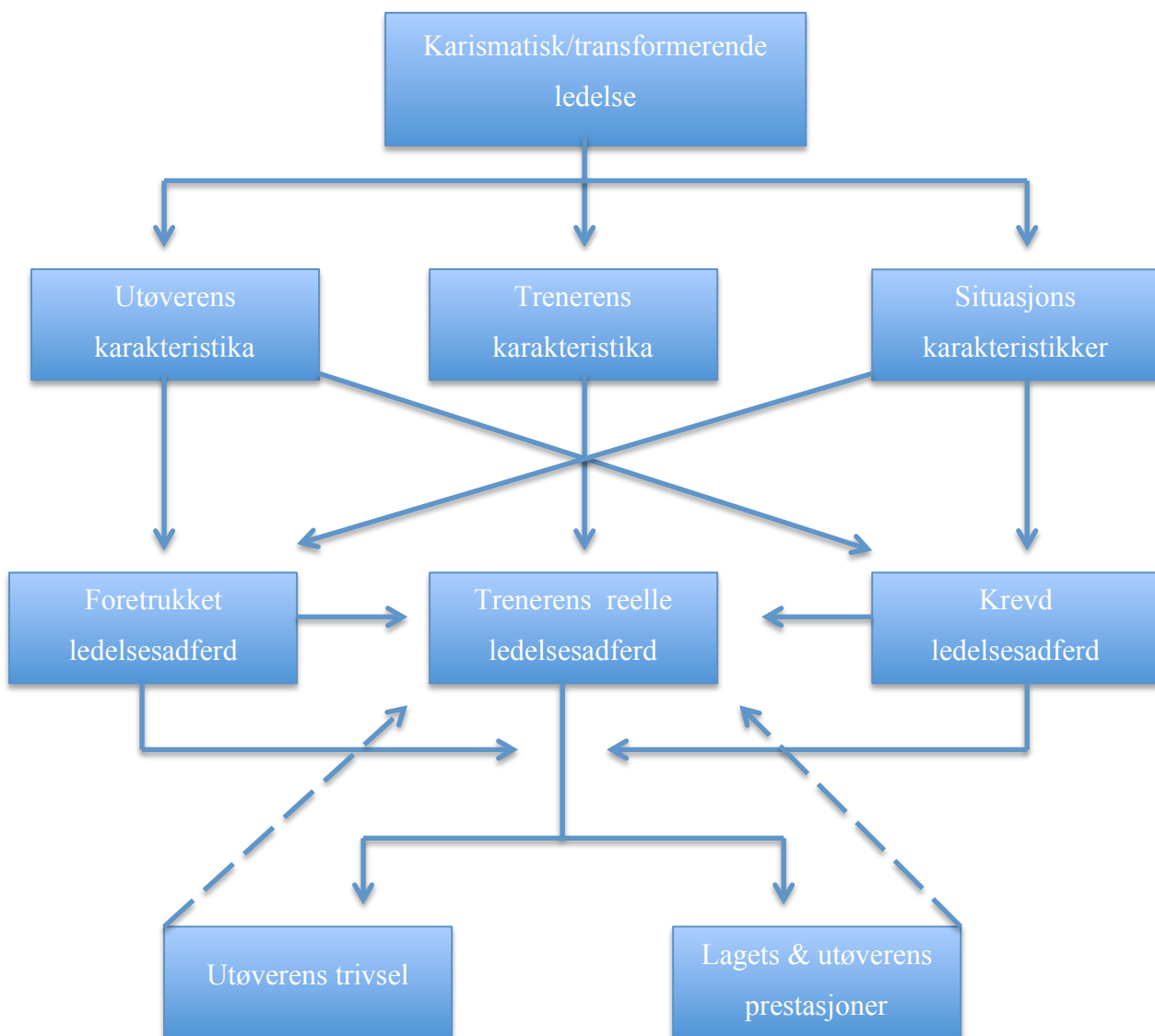
Member's preferences for specific leader behaviors are largely a function of the individual characteristics of the group members. Personality variables such as need for achievement, need for affiliation, cognitive structure, and competence in the task influence a member's preference for coaching and guidance, social support, and feedback.

Chelladurai, 1993: 647

De egenskaper treneren har spiller således en avgjørende rolle når det gjelder hvilken ledelsesadferd han/hun faktisk benytter seg av. Trenerens egenskaper kan for eksempel være utdanning, personlighet, kjønn og erfaring. Den ledelsesadferden som kreves av treneren (*Required behavior*) er avhengig av forventninger og begrensninger som treneren står ovenfor. Dette kan blant annet være sosiale og kulturelle normer, regler og målsetninger fra idrettsorganisasjoner og idrettsklubber (Riemer 2007). Chelladurai (1993) beskriver hvilke krav som stilles til trenerens ledelsesadferd på denne måten:

The leader is required to behave in certain ways by the demands and constraints placed by situational characteristics, i.e., the parameters of the organization and its environment. For example, the goals and the formal organizational structure of the team and the larger system, the group task and the associated technology, social norms, cultural values, and government regulations are some of the situational characteristics that impinge on leader behavior.

Chelladurai, 1993: 647



Figur 1 Chelladurais Multidimensional model of leadership (Chelladurai 2001).<sup>6</sup>

MML er mitt teoretiske perspektiv for å forstå og analysere trenerenes ledelsesadferd i boksing. For å forstå hvilke betydninger av kjønn som kommer til uttrykk vil jeg bruke Beauvoir (2000) og Bourdieus (2000) teoretiske begreper som omhandler maktrelasjoner mellom kvinner og menn.

<sup>6</sup> Oversatt av meg.



### 3.2 Kjønn som ulikhet og maktrelasjon

Beauvoirs (2000) verk *”Det annet kjønn”* peker på hvordan kvinner oppfattes som noe særegent, i forhold til mannen. Hun stiller spørsmålet *”hva er en kvinne?”* Med dette mener Beauvoir (2000) at mannen blir oppfattet, i relasjon til kvinnen, som det normale i verden. Det betyr at den mannlige oppfatningen av verden, blir på grunn av dette, gjort til noe overordnet. Den blir erkjent som den universelle oppfatningen av verden, slik den er. Når den mannlige oppfatningen blir akseptert som det normale og universelle blir den overordnet den kvinnelige oppfatningen av verden. Kvinner blir således noe underordnet og særegent (Beauvoir 2000).

For Beauvoir er denne konstruksjonen av kvinner som *”de andre”*, denne maskuline dominansen, en form for fremmedgjøring (Burawoy & Von Holdt, 2012). Kvinnen inntar en rolle som et universelt objekt, som objekt for en mannlig bevissthet (Sampson, 2008). Slike sosiale konstruksjoner av kvinner som *”de andre”* er ikke naturgitt, men noe vi sosialiseres inn i. Synet på kvinnen som *”den andre”* blir ubevisst for både kvinner og menn. På denne måten er, ifølge Beauvoir, både kvinner og menn med på å videreføre og opprettholde dette synet. Et av Beauvoirs (2000) mest kjente utsagn understreker dette: *”Man fødes ikke som kvinne, man blir det”* (Beauvoir, 2000: 327).

Sampson (2008) påpeker at Beauvoir anerkjenner at det er forskjeller mellom menn og kvinner, men aksepterer ikke at disse forskjellene brukes til å rettferdiggjøre undertrykking, andregjøring og diskriminering av kvinner (Sampson, 2008). Når mannskroppen ut fra dette maktforholdet, blir sett på som den generelle kroppen, fører dette til at kvinnens kropp blir betraktet i relasjon til den mannlige kroppen (den normale kroppen) som *”den andre kroppen”*, den kvinnelige kroppen. For eksempel slik:

Det er dette som symboliseres i Skapelsesberetningen, der Eva ifølge Bossuet blir fremstilt av et av Adams *’overflødige ribben’*. Menneskeheten er mannlig og mannen definerer ikke kvinnen i seg selv, men sett i forhold til han; hun blir ikke betraktet som et selvstendig vesen..... Hun bestemmes og skilles ut i forhold til mannen, ikke han i forhold til henne: hun er det uvesentlige ovenfor det vesentlige. Han er Subjektet, han er Det absolutte: hun er Den andre.

Beauvoir, 2000: 36

Dominansforholdet mellom menn og kvinner kommer til uttrykk i idretten hvor kroppen er verktøyet for å oppnå prestasjoner. I boksing blir mannskroppen den universelle og normale kroppen, bokserens kropp er en mannskropp. Dette fører til en andregjøring av kvinnelige bokkere som blir uvesentlige i relasjon til det generelle, bokseren, som normalt vil være en mann. Hvilke konsekvenser har maktreasjonen som ligger i dette synet på kropp for trenerens ledelse i boksing? Hvordan påvirker det trenerens ledelse ovenfor kvinnelige og mannlige bokkere?

### 3.3 Kroppen som situasjon

Kroppen er sentral i Beauvoirs (2000) teorier og hun beskriver kroppen som vårt perspektiv på verden. Beauvoir beskriver ”*kroppen som en situasjon*” (Moi, 1998). Kroppen blir sett som en måte å være i verden på som er grunnleggende knyttet til liv og levde erfaring (Sampson, 2008). Når Beauvoir hevder at kroppen er en situasjon erkjenner hun at betydningen av en kvinnekropp og en mannskropp er forbundet med måten disse bruker sin frihet på. Med andre ord, situasjoner vi møter og vår levde erfaring påvirker våre liv og disse former måten vi erfarer kroppen på. Da det er interaksjonen kroppen har med omgivelsene som former måten vi lever på (Moi, 1998).

For Beauvoir er spørsmålet hva slags verdier, normer og krav som det kvinnelige mennesket – nettopp fordi hun er kvinne – stilles ovenfor i møte med Den Andre (samfunnet). For å kunne forstå hva det betyr for den enkelte kvinne å møte Den Andre, må vi undersøke hennes levde erfaring.

Moi, 1998: 116

En mann vil ikke ha samme erfaring av verden som en kvinne og verden reagerer ulikt på mannskropper og kvinnekropper basert på maktforholdet mellom kjønnene (Moi 1998). Et viktig poeng i ”*Det annet kjønn*” (2000) er at biologiske forskjeller ikke kan rettferdiggjøre samfunnsmessige normer. Normer representerer alltid fortolkninger, og i denne sammenheng fortolkninger av hva biologiske forskjeller mellom menn og kvinner betyr. Med andre ord kan ikke makthierarkier og ulikheter mellom menn og kvinner i samfunnet forklares eller rettferdiggjøres med utgangspunkt i biologi (Moi, 1998).

Beauvoir (2000) hevder også at det ikke finns noe fast som heter ”*kvinnelighet*”, kvinnelighet er bare fortolkninger av egenskaper som tilfeldigvis gis kvinner utfra fortolkninger av

biologiske forskjeller. Dette viser hvordan kjønn er konstruert sosialt. Beauvoirs (2000) utgangspunkt er å stille spørsmål rundt hvilke verdier, normer og krav kvinner blir tilskrevet og gitt i sosiale sammenhenger, som idrett og boksing, fordi de er kvinner.

Hvordan fortolkes biologiske forskjeller mellom menn og kvinner i boksing? Hvilke ringvirkninger har dette på trenerens ledelse i denne maskuline idrettskonteksten? Beauvoir beskriver, i likhet med Bourdieu, relasjonen mellom kjønnene som en maktrelasjon. Begge belyser skjulte mekanismer i dominansrelasjonen som oppstår mellom kvinner og menn.

### **3.4 Maskulin dominans**

I "Den maskuline dominans" av Bourdieu (2000) finner man ingen referanser til Beauvoirs (2000) "Det annet kjønn". Derimot er det flere som hevder at ideene og hovedargumentene i "Den maskuline dominans" er sterkt preget av Beauvoirs hovedverk (Burawoy & Von Holdt, 2012). Burawoy & Von Holdt (2012) beskriver likhetene mellom Bourdieu og Beauvoir:

...both Bourdieu and Beauvoir were implacable enemies of domination, always seeking to reveal its hidden and manifest contours. Both were uncompromising in their denunciation of the mythologies of naturalization and eternalization of domination. Both were vocal enemies of identity politics, of all forms of essentialism and, thus, of difference feminism. Both denounced any attempt to romanticize the resistance of the dominated or the culture of the dominated. To recover and then celebrate the particularity of women, or any other oppressed group, from within the field of its domination is to affirm that domination. Rather, they both insist that domination is overcome by giving the dominated equal access to the universal.

Burawoy & Von Holdt, 2012: 3

Bourdieu (2000) skriver, i likhet med Beauvoir, hvordan dikotomien mellom maskulinitet og femininitet utvikles som en sosial konstruksjon. Maskulinitet og femininitet er kulturelle ideer om hva kvinner og menn er og hvem de burde være (Johnson, 2005). Kjønn er hos Beauvoir (2000) og Bourdieu (2000) ikke mann og kvinne, men konstruert av forholdet mellom dem, og de forskjellene denne relasjonen skaper. Bourdieu (2000) presiserer også at dikotomien mellom det maskuline og det feminine ikke bare er symbolsk og sosialt skapt, men også vilkårlig. Kjønn er ikke bare et produkt av biologiske uforanderlige ulikheter mellom menn og kvinner. Kjønn er også sosialt konstruert, og på denne måten foranderlig (Aakvaag, 2008). Idrett er en av de viktigste sosiale sammenhengene for konstruksjoner av

kjønn (Theberge, 1993). For menn har idretten vært en arena hvor maskulinitet og kraft uttrykkes (Crossett, 1990). Kjønn i idrett konstrueres som dikotome forskjeller mellom maskulinitet og femininitet. Estetikk og eleganse er egenskaper som tillegges femininitet og kvinnelighet i idrett, mens kraft og makt kobles til menn og maskulinitet. Det er dikotomien mellom maskulinitet og femininitet som utgjør hvordan kjønn konstrueres blir naturalisert (Theberge, 1993).

Både Bourdieu (2000) og Beauvoir (2000) fortolker dikotomien mellom det maskuline og det feminine som en maktrelasjon. Det er således ikke bare en relasjon mellom maskulint og feminint, men også mellom de dominerende og de dominerte. De dikotome posisjonene mellom hva som betegnes som maskulint og feminint, er ifølge Bourdieu (2000) en del av den symbolske orden, vårt språk og våre ubevisste tankeskjemaer. Doxa er begrepet Bourdieu (1977) bruker for å beskrive prosessen hvor sosiale og kulturelt konstituerte måter å oppføre seg på og oppfatte virkeligheten på, blir aksepterte som naturlige (Throop & Murphey, 2002). Dette fører til at vi oppfatter en slik inndeling mellom det maskuline og feminine som naturlig og selvsagt. Bourdieu (2000) bruker begrepet *doksal erfaring* for å betegne samsvaret mellom verden og forventningene til verden (objektive og kognitive strukturer). Det er den doksale erfaringen som gjør at de vilkårlige kjønnsinndelingene har blitt naturliggjort. De ser ut som natur, men er sosialt konstruerte. Doxa fører til at den maskuline dominans ikke trenger å rettferdiggjøres og den sosiale verden reproducerer denne som om den er naturlig (Bourdieu, 2000).

Bourdieu (2000) viser at det vesentlige ved opplæringen i maskulinitet og femininitet er å innskrive kjønnsforskjellene, i form av homologe motsetninger, inn i våre kropper. Dette skjer for eksempel i form av måter å gå på, snakke, og oppføre seg på (Prieur, 2006). Menn og kvinner er dermed uvitende om at det er gjennom denne logikken at dominansforholdet mellom kjønnene konstrueres. Kvinner tillegges således negative egenskaper som det dominerende syn tilskriver deres natur og er på denne måten med på å bekrefte og rettferdiggjøre de forbudene og fordommene som er tillagt dem (Bourdieu, 2000). Dette medvirker til at kvinner holdes i en tilstand av kontinuerlig kroppslig usikkerhet, noe som Bourdieu (2000) kaller *symbolsk avhengighet*. Dette skjer gjennom at den maskuline dominans konstituerer kvinner som *symbolske objekter*. Et resultat av dette er at kvinner ofte eksisterer som objekter i andres blikk. Kvinner blir instrumenter for andre. Som objekter skal kvinner være imøtekommende, tiltrekkende og disponible for andre. Det forventes at kvinner

skal være ”feminine”, hvor man ofte betegner feminin som smilende, sympatisk, emosjonelle, føyelig og tilbakeholden (Bourdieu, 2000). Denne typen femininitet assosieres med ettergiveness ovenfor maskuline forventninger, både virkelige og antatte. Maskulinitet og femininitet uttrykkes ofte i form av motsetninger som beskriver egenskaper ved de to kjønnene (Johnson, 2005; Connell, 1995). På denne måten blir menn aggressive, modige, rasjonelle, følelseløse, sterke, kontrollerte, uavhengige, aktive, dominerende og selvsikre. Dette beskriver det maskuline. Femininitet blir her det motsatte av det som betegnes som maskulint: sjenert, følelsesladet, omsorgsfull, passiv og underordnet (Johnson, 2005).

Moderne idrett er viktig for kulturell konstruksjon og reproduksjon av maskulin dominans og heteroseksuell, maskulin identitet (Giulianotti, 2005). Idrettsinstitusjoner både i elite- og breddeidrett har fortsatt både formelle og uformelle restriksjoner på kvinners deltakelse i idretten. Giulianotti (2005) fremhever at kvinners fremgang i idrett har ofte vært kontrollert av menn. Kvinners deltakelse i idrettsorganisasjoner relateres ofte til oppgaver ofte forbundet med husholdet. I dag promoterer idrettsorganisasjoner fortsatt dette ved å dele inn i kjønnsspesifikke arbeidsoppgaver. Kvinner blir ofte satt til å lage mat, vaske, og hjelpe mannlige ledere i idrettskontekster som når en klubb skal arrangere en turnering eller andre idrettsaktiviteter (Giulianotti, 2005). Kjønnssindelingen i idretten påvirker også trenerens ledelsesadferd. Enkelte former for ledelse, som autokratisk, blir ofte assosiert med maskulinitet. Derimot blir andre former for ledelsesadferd ofte forbundet med kvinner og femininitet, som for eksempel sosial støtte eller demokratisk ledelsesadferd (Hovden, 2000).

### **3.4.1 Doxa**

Et sentralt kjennetegn ved sosiale felt er spenninger mellom de etablerte i feltet og ”nykommere”. De etablerte i feltet vil være de med størst ansiennitet og legitim autoritet. Disse aktørene behersker feltets symbolske voldsmedier og har makten til å definere hva som skal være de dominerende formene for kapital (Danielsen & Hansen, 1999; Bourdieu, 1986). Aktører med mindre ansiennitet på feltet, nykommere, må ofte forsøke å tilpasse seg situasjonen i feltet. Dersom alle feltets aktører underforstått aksepterer den gjeldende dominansrelasjonen, er feltet preget av doxa (Bourdieu, 2000). Et felts doxa kommer til uttrykk gjennom ”allminnelig fornuft” eller generelt aksepterte idealer. Doxa er, som Bourdieu (1993) beskriver det: ”*Everything that goes without saying*” (Bourdieu, 1993: 51). Bourdieu & Wacquant (1992) beskriver hvordan doxa blir internalisert av både de dominerende og de dominerte i feltet:

The doxa is internalized unquestioningly by dominant and dominated groups; for the latter it can constitute 'the most absolute form of conservatism' whereby the conditions of oppression are simply part of the taken-for-granted world.

Bourdieu & Wacquant, 1992: 73 -74

Et sentralt kjennetegn ved doxa er at den er usynliggjort. Dette skjer gjennom doksal erfaring, hvor kunnskap fremstår som selvsagt og naturlig (Slaatta, 2002). Aktører som forsøker å endre det etablerte dominansforholdet betegnes som heterodokse. De dominerende innen et felt vil forsøke å opprettholde feltets doxa (Danielsen & Hansen, 1999). Heterodoxa kan sette spørsmålstegn ved et felts doxa. Bourdieu (1993) beskriver heterodoxa slik:

(...) functioning as a critical break with doxa (and often associated with crisis) is what brings the dominant agents out of their silence and forces them to produce the defensive discourse of orthodoxy, the right thinking, right wing thought that is aimed at restoring the equivalent of silent assent to doxa.

Bourdieu, 1993:73

Når de dominerende i et felt pålegges å forsvare feltets etablerte doxa betegnes de som ortodoksi (Danielsen & Hansen, 1999; Bourdieu, 1993). Kvinner er ofte ofre for symbolsk vold i maktrelasjonen mellom kjønnene i idrett. Dette kan ofte påvirke kvinner til å motarbeide doxa i idrettskontekster ved å innta posisjoner som heterodokse (Hovden, 2006).

### **3.4.2 Kjønn som symbolsk kapital**

Ifølge Prieur (2006) betegner Bourdieu den mest vesentlige og umerkelige form for maktutøvelse som 'symbolsk vold'. Dette innebærer at den sosialt dominerende gruppen kan definere hva som utgjør "god smak" eller gode preferanser. Denne formen for sosial dominans handler om å ha definisjonsmakt over de vurderingskriteriene og persepsjonskategoriene som brukes i situasjonen (Prieur, 2006). Bourdieu (2000) beskriver praksisen av symbolsk vold slik:

De som domineres tar i bruk kategorier som er konstruert ut fra de dominerendes synspunkt på dominansrelasjonene, og får således disse kategoriene til å fremstå som naturlige. Dette kan lede til en slags systematisk selvkritikk, for ikke å si selvforakt...Den symbolske volden institueres ved hjelp av den tilslutning den dominerte ikke kan unngå å gi den dominerende..Dette skjer når den dominerte, for å kunne forestille seg den dominerende, eller seg selv, eller snarere for å tenke seg selv i relasjon til den dominerende, kun disponerer over forståelsesmåter som er felles for dem begge. Disse forståelsesformene får dominansrelasjonen til å fremstå som naturlig.

Bourdieu, 2000: 43 - 44

Denne formen for maktutøvelse fører ofte til at de dominerte har en tendens til å nedvurdere seg selv, sine verdier og oppfattelser. Det er denne tilstanden Bourdieu betegner som preget av symbolsk vold (Prieur, 2006). Symbolsk vold er usynlig for de som undertrykkes av den. Det er en på denne måten en mild form for vold og utøves gjennom kommunikasjon, anerkjennelse, miskjennelse og følelser (Bourdieu, 2000).

Symbolsk vold er altså en form for vold som utøves når de dominerte er pålagt et samtykke om denne maktutøvelsen (Østergaard, 2011). Makten til å utøve symbolsk vold får man ved å inneha det Bourdieu kaller 'symbolsk kapital'. Symbolsk kapital viser ikke til en bestemt ressurs, i motsetning til for eksempel økonomisk kapital, som viser til penger. Symbolsk kapital er alle egenskaper og ressurser som blir tillagt høy verdi eller gir stor anerkjennelse i et sosialt felt (Danielsen & Hansen, 1999).

Symbolic capital is this denied capital, recognized as legitimate, that is, misrecognized as capital...The transformation of any given kind of capital into symbolic capital, a legitimate possession grounded in the nature of its possessor, is the fundamental operation of social alchemy.

Bourdieu, 1990: 118

Med andre ord kan de tre grunnleggende formene for kapital; økonomisk, kulturell og sosial, konverteres til symbolsk kapital. Kulturell kapital kan for eksempel omformes til symbolsk kapital ved at bestemte personer som anses å ha en spesielt velutviklet estetisk sans blir betraktet som "noen som bare har denne egenskapen" i stedet for en person som har lært/tilegnet seg denne kulturen (Danielsen & Hansen, 1999). Symbolsk kapital kommer ikke bare fra de 3 grunnleggende formene for kapital. Bourdieu fremhever at innenfor noen sosiale

felt vil man finne *feltspesifikk kapital*, som fungerer som symbolsk kapital. Som eksempel på feltspesifikk kapital trekker Danielsen & Hansen (1999) frem kjønn:

Det å være mann (på liknende måte som det å være yngre – eller eldre, avhengig av konteksten) kan i mange sammenhenger fungere som en basal form for symbolsk kapital, en symbolsk kapital som ikke nødvendigvis viser til, eller er avledet av, det Bourdieu omtaler som 'de grunnleggende formene for kapital'.

Danielsen & Hansen, 1999: 61

En kan argumentere for at idretten er et felt, hvor kjønn fungerer som symbolsk kapital. Tidligere forskning viser at idrettsorganisasjoner er sterkt preget av ulike former for maskulin dominans. Hovden (2006) viser til at norske idrettsorganisasjoner fortsatt er preget av en sterk maskulin dominans med et tydelig makthierarki mellom kjønnene (Fasting, 2003; Hargreaves, 1994). Dette peker på at maskulin dominans også gjør seg gjeldene i boksing. Man kan således stille spørsmålet: er boksing er en idrettskontekst hvor kjønn blir symbolsk kapital? Hvilke betydninger får kjønn i boksing? Og hvordan påvirker dette trenerens ledelsesadferd? Hvilken effekt har dette i så fall?





## 4.0 Mixed Methods

I kapittel 4 vil jeg framstille hvordan mitt mixed methods design er bygd opp. For å belyse problemstillingene, som både er kvalitativt og kvantitativt vinklet, er det formålstjenlig å benytte et mixed methods forskningsdesign. De spesifikke kvantitative og kvalitative tilnærmingene som jeg benytter blir beskrevet i egne kapitler.<sup>7</sup>

Mixed methods innebærer å benytte seg av flere ulike forskningsmetoder innenfor samme forskningsprosjekt. Kvantitative og kvalitative tilnærminger blir ofte sett på som to representanter for to ulike vitenskapsteoretiske paradigmer (McCracken, 1988; Creswell & Plano Clark, 2011). Dette betyr derimot ikke at kvantitative og kvalitative metoder ikke kan kombineres. Mixed methods blir ofte kalt ”*det tredje forskningsparadigmet*” (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).<sup>8</sup> Et grunnleggende premiss i mixed methods er at denne typen forskningsdesign gir en dypere forståelse av fenomeners kompleksitet enn hva mono-metodologiske prosjekter kan gjøre (Brewer & Hunter, 1989; Jick, 1979) Betydninger av kjønn i trenerens ledelsesadferd er et komplekst fenomen, som jeg mener har potensialet for å belyses bedre gjennom kombinasjonen av en kvantitativ og en kvalitativ tilnærming, enn hva en enkelt metode ville gjort. Samtidig er det klare vitenskapsteoretiske og metodologiske utfordringer ved å gjennomføre forskningsprosjekter med mixed methods design (Newman & Hitchcock, 2011; Creswell & Plano Clark, 2011).

Jeg vil videre gi en kort beskrivelse av hvilke vitenskapsteoretiske premisser jeg bygger på når jeg benytter mixed methods.

### 4.1 Mixed methods – vitenskapsteoretiske betraktninger

Metodologi handler om spørsmålene; *hva er kunnskap? Og hva slags kunnskap kan man produsere?* (min utheving) (Aase & Fossåskaret, 2007). Spørsmålet om hva kunnskap er, hvordan kunnskap skapes og hvilke kriterier som er nødvendig for at kunnskapen skal være gyldig, er en lang og pågående vitenskapsteoretisk debatt. Aase & Fossåskaret (2007) trekker frem to motstridende syn innenfor denne debatten: teorien om sammenfall og teorien om

---

<sup>7</sup> Se kapittel 5.0 og 6.0

<sup>8</sup> Min utheving.

sammenheng.<sup>9</sup> Teorien om sammenfall baserer seg på at det finnes en objektiv virkelighet utenfor oss som mennesker. Det finnes en virkelighet uavhengig av menneskelig kunnskap. Her fungerer kunnskapen vi produserer som et speil vi kan bruke for å forstå den ytre virkeligheten. Dette betyr at kunnskap oppfattes som sann, om den korresponderer med den ytre, objektive virkeligheten. Målet med all forskning blir derfor å utvikle kunnskap for å få et objektivt bilde på den ytre virkeligheten (Aase & Fossåskaret, 2007). Forskningstradisjoner som positivisme og realisme sverger til denne teorien og blir ofte assosiert med bruk av kvantitative forskningsmetoder (Creswell & Plano Clark, 2011).

Teorien om sammenheng forkaster ideen om at det finnes en ytre og objektiv verden. Den ytre verden blir konstruert i henhold til vår kulturelle kunnskap. Dessuten at om en ytre virkelighet finnes, så kan vi som mennesker aldri få eksakt kunnskap om den, da vi får tilgang til verden gjennom våre sanser. Vi må innse våre begrensninger i søken på kunnskap (Aase & Fossåskaret, 2007). Gyldig kunnskap sikres her gjennom at det er en logisk sammenheng i den kunnskapen som utvikles.

En teori eller analyse fremstår som internt logisk hvis de antakelsene den bygger på, gir mening for oss, og videre hvis det er sammenheng mellom antakelsene og de konklusjonene som blir avledet av dem. En kunnskap som tilfredsstillende disse to kravene har intern sammenheng (coherence). Kravet om intern sammenheng skiller god kunnskap fra dårlig kunnskap

Aase & Fossåskaret, 2007: 47

Retningene fenomenologi, konstruktivisme, hermeneutikk og postmodernisme har sitt grunnlag i teorien om sammenheng. Konstruktivisme blir ofte sett i sammenheng med kvalitative forskningsmetoder (Creswell & Plano Clark, 2011).

I dette studiet kombineres disse. Men hvordan er det mulig å kombinere disse to tilsynelatende inkonsumerable vitenskapsteoretiske retningene? Det er flere som hevder at en slik kombinasjon kan være problematisk (Aase & Fossåskaret, 2007; Smith, 1983; Guba, 1990; Smith & Hodkinson, 2005). Dette er fordi man ikke kan kombinere de to vitenskapsteoretiske retningene som har et erkjenningssteoretisk motsetningsforhold. Hvis en

---

<sup>9</sup> Teorien om sammenfall – engelsk oversettelse fra ”correspondence”. Teorien om sammenheng – engelsk oversettelse fra ”coherence”.

ikke kan kombinere kvalitative og kvantitative metoder på en logisk måte, vil det ikke være fruktbart å gjennomføre forskningsprosjekter med mixed methods design. Dette er en utfordring i denne sammenheng. Jeg vil videre si litt om hvilke forutsetninger jeg bygger på.

Creswell & Plano Clark (2011) hevder at verken en ensidig tilslutning til teorien om sammenfall eller til teorien om sammenheng, er et fruktbart utgangspunkt for mixed methods, men trekker i stedet frem et tredje vitenskapsteoretisk paradigme: pragmatisme.<sup>10</sup> Tashakkori & Teddlie (2003) fremhever pragmatisme som et vitenskapsteoretisk paradigme som åpner for å benytte ”mixed methods” som forskningsdesign. Dette paradigmet åpner for at forskeren kan benytte både kvalitative og kvantitative metoder i samme prosjekt. Et viktig aspekt ved pragmatisme er at i dette vitenskapsteoretiske paradigmet settes *forskningsspørsmålet i sentrum som det viktigste* (min utheving). Forskningsspørsmålet er dermed det overordnede både i forhold til det erkjenningssteoretiske grunnlaget og de metodetradisjoner som følger av dette. Pragmatisme som vitenskapsteoretisk paradigme har som mål at man skal komme bort fra dikotomien mellom positivisme og konstruktivisme (Creswell & Plano Clark, 2011).

Denzin & Lincoln (2005) hevder at kvantitative forskningsmetoder tilhører positivisme og postpositivisme, mens kvalitative metoder hører til konstruktivisme, poststrukturalisme og postmodernisme. Målet i kvalitativ forskning er ofte å forstå individers oppførsel, meninger og erfaringer i en bestemt sosial kontekst. Kunnskap skapes gjennom å tolke flere individers erfaringer og opplevelser (Markula & Silk, 2011).

Kvantitativ forskning fokuserer derimot på oversiktsbilder og generaliseringer fra et representativt utvalg, og er mindre opptatt av detaljer (Denzin & Lincoln, 2005).

Newman & Hitchcock (2011) påpeker at forskere burde fokusere på forskningsspørsmålene som skal besvares, ikke de vitenskapsteoretiske paradigmene. Det er meningen bak forskningen som bør diktere hvilken metode en bruker. Om man ikke forholder seg til dette, kan det i verste fall undergrave kvaliteten på forskningen (Ridenour & Newman, 2008).

---

<sup>10</sup> Pragmatisme: min oversettelse av Pragmatism (Creswell & Plano Clark, 2011).

En gjennomgående tanke i det pragmatiske paradigmet, og i mixed methods, er at man gjennom å kombinere kvantitative og kvalitative metoder kan trekke veksler på styrkene til begge de metodologiske tradisjonene. En kan overkomme en metodes svakhet ved å benytte seg av begge metodene i samme prosjekt, eller man kan utvikle et mer helhetlig kunnskapsbilde ved å først anvende kvantitative metoder, og utfylle resultatene disse gir med kvalitative metoder. På denne måten kan man svare på bredere og mer komplekse forskningsspørsmål, fordi forskeren ikke er ”innestengt” i en metode (Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Dette er mine intensjoner.

## 4.2 Mixed Methods: utgangspunkt og forskningsdesign

Mixed methods is a research design with philosophical assumptions as well as methods of inquiry. As a methodology, it involves philosophical assumptions that guide the direction of the collection and analysis and the mixture of qualitative and quantitative approaches in many phases of the research process. As a method, it focuses on collecting, analyzing, and mixing both quantitative and qualitative data in a single study or series of studies. Its central premise is that the use of quantitative and qualitative approaches, in combination, provides a better understanding of research problems than either approach alone.

Creswell & Plano Clark, 2011: 5

Med utgangspunkt i Creswell & Plano Clarks (2011) definisjon er det spesielt tre faktorer som kjennetegner mixed methods. For det første må forskeren samle både kvalitativ og kvantitativ data. Videre må begge datasettene analyseres, og for det tredje må de to datasettene sees i relasjon til hverandre på en meningsfull måte. Dette har jeg løst ved å først presentere de kvantitative og de kvalitative resultatene hver for seg.<sup>11</sup> Deretter har jeg gjort en overordnet tolkning av de kvantitative og kvalitative funnene sammen.<sup>12</sup>

Den største fordelen ved mixed methods er at kombinasjonen av kvantitativ og kvalitativ metode sammen resulterer i en bedre forståelse av fenomenet som studeres (Brewer &

---

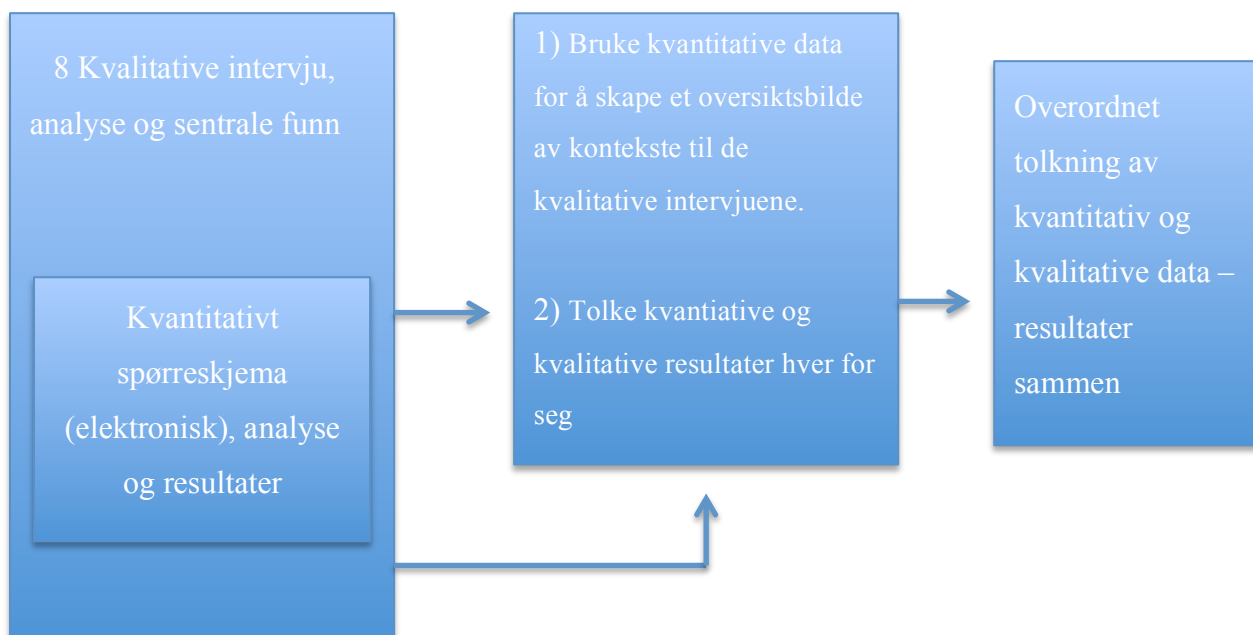
<sup>11</sup> Se kapittel 7.0 *Kvantitative resultater: Trenerenes ledelsesadferd* og kapittel 8.0 *Kvalitativ analyse: kjønnskonstruksjoner og betydninger av kjønn*.

<sup>12</sup> Se kapittel 9.0 *Avslutning: oppsummering av sentrale funn og konkluderende refleksjoner*

Hunter, 1989). Mixed methods kan styrke resultatenes validitet, dersom de kvantitative og de kvalitative resultatene underbygger hverandre (Gorard & Taylor, 2004). Dersom de kvalitative og kvantitative dataene viser ulike eller motstridende funn, kan forskeren utvikle en mer helhetlig forståelse av fenomenets kompleksitet (Plano Clark, Creswell, O’Neil Green & Shope, 2010).

### 4.3 Mitt forskningsdesign – et integrert design

Mixed methods som metodologi åpner for en rekke ulike forskningsdesign med ulike kombinasjoner av kvantitative og kvalitative metoder. I utgangspunktet snakker man om 4 hovedformer av forskningsdesign i mixed methods; triangulering, integrert design, forklarende design og utforskende design (Creswell & Plano Clark, 2007).<sup>13</sup> Mitt forskningsdesign faller innenfor kategorien integrert design. Figuren nedenfor konkretiserer mitt utgangspunkt.



Figur 2: Integrert design; oversatt og tilpasset fra Creswell & Plano Clark (2007) (Plano Clark et al., 2010: 372).<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Mine oversettelser av Creswell & Plano Clarks (2007) 4 hovedformer for mixed methods design: Embedded design (integrert design), Explanatory design (forklarende design) og exploratory design (utforskende design).

<sup>14</sup> Figuren er oversatt og tilpasset av meg.

Forskningsdesignet for oppgaven består av en kvantitativ metode: spørreskjema, og en kvalitativ metode: intervju. Dette er et integrert design, men jeg har valgt å ha en ujevn vektlegging hvor den kvalitative metoden har et større fokus enn den kvantitative metoden. Dette videreføres også i analyse og tolkning av data og resultater (Morgan, 1998). Jeg valgte denne typen mixed methods design av pragmatiske grunner da tidsrammen for masterprosjektet er begrenset. Ved å bevisst vektlegge den kvalitative metoden over den kvantitative metoden, har jeg i større grad vektlagt den kvalitative analysen enn de kvantitative resultatene. En ujevn vektlegging anbefales også for forskere som gjennomfører et mixed methods prosjekt for første gang (Plano Clark et al., 2010).

For researchers new to mixed methods research, we recommend using an unequal weighting. By emphasizing one method, the study may be more logistically manageable than if equal weighting were given to both (...) when unequal weighting is used, then the secondary method is often implemented at a less thorough and sophisticated level than the primary method.

Plano Clark et al., 2010: 378

I dette studiet har jeg også valgt å dele datainnsamlingen i to sekvenser (*sequential timing*). Kvantitativ data samles først gjennom et elektronisk spørreskjema. Etter den kvantitative datainnsamlingen var avsluttet og analysene gjennomført, gikk jeg videre til oppgavens kvalitative datainnsamling (intervjuer). Ved å velge og dele datainnsamlingen inn i to sekvenser, har jeg jobbet med en type data (tall eller ord) av gangen (Plano Clark et al., 2010).

Som mitt forskningsdesign tilsier er målet å inkorporere resultater fra det kvantitative datamaterialet og analysene inn i den kvalitative konteksten. På denne måten gjør jeg en overordnet tolkning av de kvantitative og kvalitative funnene (Plano Clark et al., 2010).

## 5.0 Kvantitativ tilnærming

I denne delen inngår en redegjørelse og drøfting av de kvantitative tilnærmingene som er benyttet i studien. En elektronisk spørreskjemaundersøkelse ble gjennomført hvor formålet var å få kunnskap om norske boksetrenere og et oversiktsbilde over trenerenes ledelsesadferd. Statistikkprogrammet SPSS, versjon 20, ble brukt til å gjennomføre analysene. Konstruksjonen av spørreskjemaet, det kvantitative utvalget og variablene blir presentert her. Avslutningsvis diskuteres reliabilitet og validitet.

### 5.1 Elektronisk spørreskjema

Det er mange fordeler ved å gjennomføre spørreskjemaundersøkelser elektronisk. Svarene fra undersøkelsen blir med en gang lagret i en database og er umiddelbart klare til analyse, dette reduserer tid og kostnader for forskeren (Vehovar & Manfreda, 2008). En annen stor fordel er at respondentene kan besvare spørreskjemaet hvor og når de vil. Dette beskytter privatlivet til respondenten, noe som igjen kan bidra til bedre datakvalitet. En sentral utfordring med elektroniske spørreskjemaer er å finne et representativt utvalg respondenter til undersøkelsen:

*Probability samples in Internet surveys are highly affected by the problem of non-coverage and sampling frame problems. The first problem arises from the fact that not all members of the general population have access to the Internet.*

Vehovar & Manfreda, 2008: 181

Vehovar & Manfreda (2008) fremhever at det er mulig å få tilgang til et representativt utvalg selv om man benytter elektronisk spørreskjema. Dette skjer når man har tilgang til e-postadressene til alle kvalifiserte respondenter. Dette var noe jeg hadde muligheten til ved at NBF ga meg tilgang til sine kontaktlister med e-postadressene til alle hovedtrenerne i norske bokseklubber. Dermed fikk jeg muligheten til å sende ut individuelle invitasjoner til spørreskjemaundersøkelsen via e-post.

Svarprosent kan være en utfordring ved bruk av elektronisk spørreskjema. Flere respondenter kan nekte å delta i undersøkelsen, avbryte underveis i undersøkelsen eller sortere ut spørsmål de ikke ønsker å svare på. Svarprosenten er generelt lav ved bruk av elektronisk spørreskjema (Vehovar & Manfreda, 2008).



## 5.2 Respondenter

En invitasjon ble sendt ut til alle klubbene som er tilknyttet Norges Bokseforbund via e-post, totalt 83 klubber fra Finnmark, Troms, Nordland, Trøndelag, Oppland, Hedmark, Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane, Hordaland, Rogaland, Vest-Adger, Aust-Agder, Telemark, Buskerud, Østfold, Vestfold, Akershus og Oslo. Ved å kontakte bokseklubbene via e-post fikk jeg tilgang til e-postadressene til 102 trenere som fikk tilsendt en e-post med link til elektronisk spørreskjema. Spørreskjemaet var åpent i 3 uker. På denne måten hadde trenerene god tid til å besvare spørsmålene og mulighet til å ta kontakt med meg hvis noe var uklart.

87 trenere svarte på spørreskjemaet (Svarprosent = 85.3%). Respondentene er videre beskrevet i 7.1 karakteristika ved utvalget.

## 5.3 Leadership Scale for Sport og konstruksjon av spørreskjema

Sammen med MML utviklet Chelladurai & Saleh (1980) et måleverktøy for å teste MML: Leadership Scale for Sport (LSS) (Riemer, 2007). LSS består av 40 spørsmål som til sammen skal måle ledelsesadferd hos trener og teste hypotesene i MML (Fletcher & Roberts, 2013). Majoriteten av empirisk forskning med MML som teoretisk rammeverk har benyttet seg av LSS som måleverktøy (Chelladurai & Saleh, 1980). LSS kan brukes empirisk på 3 ulike måter. Den første er observerende (*perceived*) hvor utøveren beskriver trenerens ledelsesadferd. Den andre er foretrukket (*preferred*) hvor utøvere beskriver typen ledelsesadferd de selv ønsker. Til slutt kan det brukes selvbeskrivende (*self-described*). Treneren beskriver her sin egen ledelsesadferd (Shields et al., 1997). Den selvbeskrivende versjonen av LSS benyttes her som måleverktøy for trenerens ledelsesadferd.

Målet med spørreskjemaet var å utforske trenerens ledelsesadferd, samt å skape kunnskap om trenere i boksing.

Leadership Scale for Sports har blitt oversatt til flere ulike språk (Chelladurai, 1993). Når jeg utarbeidet spørreskjemaet i denne sammenheng ble en oversatt versjon av LSS benyttet. LSS har tidligere blitt oversatt til norsk blant annet i forbindelse med en undersøkelse av kroppsvinglæreres preferanser for lederstil (Solvang, 2009). LSS kan deles inn i 5 subskalaer som hver representerer en form for ledelsesadferd: demokratisk (9 spørsmål), autokratisk (5 spørsmål), instruksjon (13 spørsmål), sosial støtte (8 spørsmål) og positiv feedback (5 spørsmål) (Fletcher & Roberts, 2013).

Spørsmålene i LSS måler trenerens ledelsesadferd i henhold til disse 5 subskalaene. I vedlegg 1 finnes en beskrivelse av de 5 ulike formene for ledelsesadferd som måles i LSS.<sup>15</sup> I tillegg til de 40 ulike spørsmålene LSS består av, ble det spurt om bakgrunnsinformasjon. Spørreskjemaet ble konstruert slik at spørsmål om trenerens demografiske bakgrunn, heriblant kjønn, alder, erfaring og utdanning kom først, deretter spørsmålene om ledelsesadferd (LSS). For mer informasjon om utformelsen av spørreskjemaet se vedlegg 2.

Å besvare spørreskjemaet tok ca. 15 minutter. Jeg ønsket bevisst å ha et spørreskjema som var relativt kort og enkelt å besvare for å begrense antall respondenter som ikke fullfører spørreskjemaet. Første side av spørreskjemaet inneholdt et informasjonsskriv. Her ble trenerne informert om at deltakelse i spørreundersøkelsen var frivillig og at all informasjonen fra spørreskjemaet ville bli behandlet konfidensielt. Videre at ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes når resultatene fra spørreskjemaet presenteres.<sup>16</sup>

#### **5.4 Variabler og indeksbygging**

For å få et oversiktsbilde over hva som kjennetegner trenere i boksing, ble det innledningsvis i spørreskjemaet spurt om en del personlige karakteristika.<sup>17</sup> Hensikten med disse spørsmålene var å kartlegge trenernes personlige bakgrunn og få kunnskap om boksetrenere i Norge. Fasting & Svela Sand (2009) påpeker at det er lite kunnskap om trenere i Norge. Det er ikke gjort noen undersøkelser på boksetrenere i den norske konteksten tidligere, jeg følte derfor at det var hensiktsmessig å få en deskriptiv oversikt over utvalgets bakgrunn.

Variablene som måler ulike former for ledelsesadferd er operasjonalisert gjennom bruken av LSS. Alle de 5 formene for ledelsesadferd er operasjonalisert gjennom indekser sammensatt av ulike variabler formulert som påstander/utsagn om trenerens ledelsesadferd. Disse skåres på ved bruk av en 5-point likert skala hvor 1 = *Aldri*, 2 = *Sjelden*, 3 = *Av og til* 4 = *Ofte* til 5 = *Alltid* (Fletcher & Roberts, 2013).

Indeksen for instruerende ledelsesadferd består av 13 ulike spørsmål. Spørsmålene som inngår i denne indeksen er beskrevet i tabell 1, vedlegg 3. I arbeidet med å konstruere indeksen for instruerende ledelsesadferd, ble det gjennomført en faktoranalyse og en

---

<sup>15</sup> Se vedlegg 1: Leadership Scale for Sport

<sup>16</sup> Se vedlegg 2: Elektronisk spørreskjema med informasjonsbrev

<sup>17</sup> Se vedlegg 2: Elektronisk spørreskjema med informasjonsbrev

reliabilitetsanalyse. Disse er beskrevet i vedlegg 4. De 13 variablene i indeksen for instruerende ledelsesadferd ladet på 3 ulike komponenter.<sup>18</sup> Ifølge Eikemo & Clausen (2007) bør bare kategorivariabler slås sammen til en skalavariabel/indeks om de måler det samme og har like verdier. Metodisk er det ikke ideelt at variablene lader på 3 ulike komponenter. Ringdal (2009) beskriver dimensjonalitet som et grunnleggende kriterium for indekser. En kan argumentere for at det teoretiske begrepet instruerende ledelsesadferd her måler flere underdimensjoner da variablene lader på ulike komponenter. Ringdal (2009) hevder at det i slike tilfeller er naturlig å lage et mål for hver av underdimensjonene. Da spørsmålene er hentet fra LSS og ment som et operasjonalisert mål på instruerende ledelsesadferd ble alle variablene beholdt i indeksen. Ved å gjøre dette kan undersøkelsen sammenlignes med andre studier, som benytter LSS som måleverktøy for treners ledelse.

Positiv feedback måles gjennom en indeks bestående av 5 ulike variabler i LSS. Se tabell 2 i vedlegg 3. Faktoranalysen og reliabilitetsanalysen for indeksen positiv feedback (med kommentarer) fremstilles i vedlegg 5.

Sosial støtte operasjonaliseres i LSS med en indeks av 8 ulike påstander. Spørsmålene er presentert i tabell 3, vedlegg 3. Faktoranalysens og reliabilitetsanalysens resultater fremgår i vedlegg 6. Cronbach's alpha viser at det er lav koherens mellom variablene i indeksen for sosial støtte (Cramer & Howitt, 2004; Brace, Kemp & Snelgar, 2012). Av reliabilitetsanalysen fremgikk det at variabelen ”*Jeg ber utøverne hjem til meg*” kunne blitt fjernet fra indeksen.<sup>19</sup>

Demokratisk ledelsesadferd har en indeks bestående av 9 variabler. Tabell 4 i vedlegg 3 viser disse utsagnene. For resultatene av faktoranalysen og reliabilitetsanalysen som ble gjort i forbindelse med konstruksjonen av indeksen, se vedlegg 7. Reliabilitetsanalysen viser at variabelen ”*jeg lar utøverne forsøke på sin måte selv om de gjør feil*” kunne vært fjernet fra indeksen.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Se vedlegg 4: Indeksbygging instruerende ledelsesadferd: tabell 2: *Faktorladninger (rotert) – instruerende ledelsesadferd*

<sup>19</sup> Se vedlegg 6: Indeksbygging sosial støtte, tabell 3: Reliabilitetsanalyse sosial støtte.

<sup>20</sup> Se vedlegg 7: Indeksbygging demokratisk ledelsesadferd, tabell 3: Reliabilitetsanalyse demokratisk ledelsesadferd.

I likhet med indeksen for positiv feedback måles autokratisk ledelse gjennom en indeks bestående av 5 variabler. En oversikt over påstandene i denne indeksen er presentert i tabell 5, vedlegg 3. Se vedlegg 8 for resultatene av faktoranalysen og reliabilitetsanalysen. Validiteten av indeksene for ledelsesadferd drøftes videre under 5.5 *Reliabilitet og Validitet*.

Kjønn ble kodet til menn (0) og kvinner (1). Alder ble omkodet til 4 ulike kategorier: 21 – 30 år, 31 – 40 år, 41 – 50 år og over 50 år. Utdanning og idrettsfaglig utdanning er begge ordinalnivåvariabler (Eikemo & Clausen, 2007). På spørsmålet om utdanning kunne respondentene krysse av for *Grunnskole* (1), *Videregående skole yrkesfag* (2) *Videregående skole allmennfaglig* (3), *Høgskole/Universitet inntil 3 år* (4) eller *Høgskole/Universitet over 3 år* (5). Idrettsfaglig utdanning hadde alternativene *Ingen idrettsfaglig utdanning* (1), *Idrettsfaglig videregående skole* (2), *idrettsfaglig årsstudium/bachelor* (3), *idrettsfaglig mastergrad* (4) eller *idrettsfaglig doktorgrad* (5). Erfaring ble operasjonalisert i antall år. På spørsmål om trenerutdanning ble respondentene spurt om å krysse av for høyest fullførte trenerutdanning, her kunne de krysse av for flere alternativer.<sup>21</sup>

Et problem med spørsmålsformuleringen i LSS er at mange av påstandene er formulert på en slik måte at de er bedre tilpasset lagidrett enn individuell idrett. Eksempler på dette er påstandene 4 og 12 i indeksen for instruerende ledelse: ”*Jeg forsikrer meg om at alle utøverne i gruppa har en felles forståelse av mine funksjoner som trener*” og ”*Jeg forklarer hvordan hver enkelt utøvers bidrag er til gruppas beste*”, spørsmål 1 i indeks for positiv feedback ”*Jeg roser den enkelte utøver i nærvær av andre utøvere når han/hun har prestert godt*” og spørsmål 2 i indeksen for sosial støtte: ”*Jeg hjelper utøverne med å løse konflikter seg i mellom*”.<sup>22</sup> Dette var det flere av trenerene som reagerte på etter at de hadde besvart spørreskjemaet, da ikke alle trenere innen boksing er ansvarlig for en gruppe utøvere, men kun en utøver. Disse spørsmålene kan bidra til å svekke begrepsvaliditeten til indeksene som er operasjonaliseringen av de 5 ulike formene for ledelsesadferd (Skog, 2010). Med dette menes for eksempel hvor godt man måler instruerende ledelsesadferd hos trenere i en individuell idrett når to av spørsmålene som inngår i indeksen er formulert på en måte som kan tolkes som bedre tilpasset lagidrett? Flere av respondentene rapporterte at de hadde

---

<sup>21</sup> Se vedlegg 2: Elektronisk spørreskjema og informasjonsbrev

<sup>22</sup> Se tabell 1-3, vedlegg 3.

hoppet over spørsmål med denne type formulering når de besvarte spørreskjemaet, da de følte at det ikke passet deres situasjon som trener.

### 5.5 Forutsetninger for T-test

T-tester benyttes for å sammenligne to ulike grupper i et utvalg opp mot en variabel (Brace et al., 2012).<sup>23</sup> T-testen er en parametriske test, noe som vil si at det er en del forutsetninger datamaterialet må oppfylle før man kan gjennomføre denne testen. Spesifikt må datamaterialet oppfylle 3 krav: 1) *målenivået for den avhengige variabelen må være målt til intervall eller forholdstallsnivå*, 2) *homogen varians* og 3) *normalfordeling* (Brace et al., 2012)<sup>24</sup>. Samtlige av de fem dimensjonene for ledelsesadferd er indekser som er satt sammen av flere ulike spørsmål. De oppfyller dermed målenivåsforutsetningen for å gjennomføre t-tester.

Det ble testet for homogen varians og normalfordeling i de fem dimensjonene for ledelsesadferd. Resultatene av disse testene, deriblant Levene's Test for equality of variances og Shapiro-Wilk test, er vedlagt oppgaven.<sup>25</sup>

### 5.6 Reliabilitet og Validitet

Reliabilitet i kvantitative undersøkelser kan måles på flere ulike måter. Ringdal (2009) fremhever allmenn kildekritikk som en måte reliabilitet kan måles på. Dette går ut på at man som leser ser grundig på spørsmålene som er stilt i spørreskjema og nøyaktigheten i dataregistreringen. Gjennom metodekapittelet med tilhørende vedlegg har jeg forsøkt å redegjøre så klart som mulig for hvordan den kvantitative dataregistreringen har blitt gjennomført slik at oppgavens reliabilitet kan vurderes av leser.

Reliabiliteten (*intern konsistens*) av indeksene som brukes i analysene er målt med Cronbach's alpha (Carmines & Zeller, 1979; Ringdal, 2009).<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Independent t-test er benyttet.

<sup>24</sup> Homogen varians = Homogeneity of variance (min oversettelse).

<sup>25</sup> Se vedlegg 12: *Forutsetninger for t-test – demokratisk ledelsesadferd og kjønn*, vedlegg 13: *Forutsetninger for t-test – autokratisk ledelsesadferd og kjønn*, vedlegg 14: *Forutsetninger for t-test sosial støtte og kjønn*, vedlegg 15: *Forutsetninger for t-test – positiv feedback og kjønn* & vedlegg 16: *Forutsetninger for t-test – instruerende ledelsesadferd og kjønn*.

<sup>26</sup> Cronbach's Alpha verdier er oppgitt i appendiks 4-8, under tabellene for reliabilitetsanalysene.

Validitet omhandler forskningsresultaters gyldighet og ulike feilkilder man må forholde seg til her (Skog, 2010). Begrepsvaliditet er hvorvidt man lykkes i å måle det man ønsker på en pålitelig måte. Det handler om at man har lyktes i å operasjonalisere det man egentlig ønsker å måle på en tilfredsstillende måte (Skog, 2010). Av indeksbyggingen for de ulike formene for ledelsesadferd, se 5.4 *variabler og indeksbygging*, kan det virke som begrepsvaliditeten har noen svakheter. Ingen av de fem indeksene for ledelsesadferd tilfredsstillende kriteriene for sammensetning av skalavariabler/indeks. Indeksene for sosial støtte og autokratisk ledelsesadferd hadde begge lave Cronbach's Alpha verdier. Cronbach's Alpha er i seg selv et relevant validitetsmål (Skog, 2010). På denne bakgrunn kan man stille spørsmål rundt hvorvidt disse indeksene operasjonaliserer formene for ledelsesadferd på en adekvat måte.

Selv om man kan stille spørsmål rundt validiteten til indeksene ble alle spørsmålene som indeksene består av hentet fra LSS, og er mål på instruerende ledelsesadferd, positiv feedback, sosial støtte, demokratisk ledelsesadferd og autokratisk ledelsesadferd som benyttes internasjonalt i forskning med MML. På denne bakgrunn ble alle variablene beholdt i de fem indeksene. Ved å beholde indeksene slik de benyttes i LSS, kan jeg sammenlikne oppgavens kvantitative resultater med tidligere forskning på trenerens ledelsesadferd hvor LSS er benyttet som måleverktøy.

Når samtlige indekser for ledelsesadferd har faktorladninger på flere ulike komponenter kan dette være et tegn på at LSS ikke er et optimalt måleverktøy for trenerens ledelsesadferd i denne konteksten. Flere forskere har forsøkt å forbedre LSS som måleverktøy for trenerens ledelsesadferd (Chelladurai & Carron, 1981; Dwyer & Fischer, 1988b; Summers, 1983). Zhang, Jensen & Mann (1997) presenterte en ny versjon av LSS; Revised Leadership Scale for Sports (RLSS). RLSS som måleverktøy tar hensyn til situasjonelle rammefaktorer/krav som treneren stilles ovenfor i sin ledelsesadferd.<sup>27</sup> Jeg valgte å benytte LSS istedenfor RLSS av pragmatiske årsaker. RLSS består av 60 ulike spørsmål fordelt på 6 ulike dimensjoner av ledelsesadferd, mens LSS inneholder 40 spørsmål som måler 5 ulike dimensjoner. For å begrense antall respondenter som avbryter underveis i undersøkelsen, ville jeg ha et enkelt og oversiktlig spørreskjema som ikke ville ta lang tid for respondentene å besvare.

---

<sup>27</sup> Oversettelse av "Situational Consideration Behavior" (Zhang et al., 1997).

Skog (2010) skriver om ekstern validitet som spørsmålet om hvorvidt resultatene fra en undersøkelse er generaliserbare og påpeker at det ikke finnes en enkel eller universal metode for å avgjøre dette. I denne studien vil spørsmål om ekstern validitet for eksempel være hvorvidt resultatene vil kunne generaliseres til trenere i andre individuelle idretter? Eller andre mannsdominerte idrettskontekster? Skog (2010) presiserer at man ofte er henvist til skjønsmessige betraktninger når man skal vurdere hvilken relevans en undersøkelses resultater har for et bredere spektrum av kontekster.

## **6.0 Kvalitativ Tilnærming**

Intervju ble benyttet som oppgavens kvalitative tilnærming. Jeg vil her redegjøre for utvalg, konstruksjon av intervjuguide, gjennomføring av intervju og analyse av data. Avslutningsvis vil jeg drøfte kvalitetsvurderinger og etiske refleksjoner i undersøkelsen.

### **6.1 Intervju**

Formålet med et intervju er å fremskaffe fylldig og beskrivende informasjon om hvordan andre mennesker opplever ulike sider ved sin livssituasjon. Det kvalitative intervjuet er spesielt godt egnet for å få innsikt i informanternes egne erfaringer, tanker og følelser.

Dalen, 2011: 13

På denne bakgrunn er intervju en passende forskningsmetode, når jeg ønsker å få fatt i treneres erfaringer og opplevelser av egen ledelsesadferd, trener-utøverrelasjoner og kjønn i boksing.

### **6.2 Tilgang til feltet og utvalg**

Når forskeren søker etter et aktuelt felt med aktuelle informanter kan en benytte seg av sine kontakter (Widerberg, 2001). På grunn av min egen bakgrunn innenfor boksing, som utøver, trener og dommer, har jeg mange kontakter innenfor det norske boksemiljøet. Gjennom min kunnskap og nettverk i miljøet, fikk jeg tilgang til det aktuelle feltet og deltakerne i studiet. Jeg brukte det kvantitative datasettet for å få tilgang til trenerne jeg ville intervjuer til den kvalitative datainnsamlingen.

Etter samtaler med de aktuelle trenerne, sendte jeg ut et informasjonsbrev om hva målet med studien var via e-post (se vedlegg 9). Alle trenerne som ble spurt sa seg villige til å være deltakere og signerte en samtykkeerklæring.

Prosessen med å finne informanter til et forskningsprosjekt er helt sentralt for forskningsresultatene (Rapley, 2007). Ifølge Rubin & Rubin (1995) er det 4 sentrale aspekter ved å rekruttere informanter til intervju: å få tilgang til kunnskapsrike informanter, å få fatt i et vidt spenn av ulike synspunkter, å teste fremtredende temaer med nye intervjuer og å velge informanter for å utdype resultatene. Med hensyn til det første aspektet var det nødvendig for meg å få tilgang til boksetrenere som informanter. På denne måten var det mulig å få tak i trenernes egne refleksjoner om ledelsesadferd, relasjoner til utøvere og kjønn i denne



konteksten. Siden jeg selv er aktiv i boksing hadde jeg allerede tilgang til feltet og flere kunnskapsrike informanter. Dette var en stor fordel for meg i denne prosessen.

For å forsøke å få tak i en variasjon av ulike synspunkter på temaet, valgte jeg å benytte de kvantitative dataene for å velge utvalget til de kvalitative intervjuene. Dette ble gjort ved at jeg fra det kvantitative spørreskjemaet om ledelsesadferd (LSS) plukket klubber som vektlegger ulike former for ledelsesadferd. Det vil si at da jeg skulle få tak i utvalget til intervjuene, valgte jeg en klubb som hadde slått sterkt ut på autokratisk ledelsesadferd, en på demokratisk ledelsesadferd, en på positiv feedback, sosial støtte og en på instruerende ledelsesadferd. Dette var klubber som skilte seg ut fra resten av det kvantitative utvalget. I tillegg til dette valgte jeg to klubber med både kvinnelige og mannlige trenere for å sikre at både mannlige og kvinnelige trenere ble representert i det kvalitative utvalget. Jeg anser dette som hensiktsmessig når oppgaven utforsker betydninger av kjønn. Disse klubbene hadde heller ikke utmerket seg i det kvantitative datasettet med tanke på spesifikke former for ledelsesadferd. Dette var et valg jeg tok, fordi jeg ønsket å få tilgang til trenere med ulike bakgrunner og erfaringer og slik øke kompleksiteten i datamaterialet.

I kvalitative forskningsprosjekter er en slik form for strategisk utvelgelse av informanter vanlig. Man velger utvalg som har den største sannsynligheten for å skape innsikt i temaet som studeres (Denzin & Lincoln, 1994; Markula & Silk, 2011; Silverman, 2010). Denne måten å gjøre strategisk utvelgelse på blir av Markula & Silk (2011) kalt ”*Maximum variation sampling*”. Målet med å velge informanter på denne måten er å få innsikt i og kunne beskrive sentrale temaer i et gitt felt gjennom et stort spenn av variasjon. Dette sikret meg et vidt spenn av ulike synspunkter på feltet som studeres (Rubin & Rubin, 1995).

Thagaard (2003) beskriver strategisk utvelgelse av informanter som prosessen med å velge informanter som har best mulig forutsetninger for å gi svar på forskningsspørsmålene. For å få innsikt i hvordan kjønnete oppfatninger og erfaringer påvirker trenerens ledelsesadferd fant jeg det hensiktsmessig å velge informanter med lang erfaring som trenere.

### 6.3 Konstruksjon og utprøving av intervjuguide

Et intervju er en samtale med en bestemt hensikt eller mening (Kvale, 1996). Derfor er det viktig at kvalitative forskere definerer deres hensikt med intervjuet tydelig og utvikler problemstillinger som kan besvares gjennom samtaler (intervju) (Markula & Silk, 2011). Intervjuguiden bør omfatte sentrale temaer og spørsmål som dekker feltet forskningsprosjektet skal belyse. En god intervjuguide innebærer spørsmål som får informantene til å fortelle om egne erfaringer og opplevelser (Glesne, 2006). Spørsmålene fra intervjuguiden skal med andre ord utløse en fortelling fra informanten (Dalen, 2011). Dette kan gjøres ved å formulere det Tjora (2010) kaller åpne spørsmål i intervjuguiden. Åpne spørsmål gir informanten muligheten til å gå i dybden på de ulike temaene hvor de selv føler de har mye å fortelle.

Da jeg utarbeidet det første utkastet til intervjuguiden fokuserte jeg på dette og forsøkte å formulere så mange åpne spørsmål som mulig. Dette gjorde jeg blant annet ved å starte spørsmålene med "hva" og "hvordan". Dalen (2011) fremhever dessuten fem kriterier som bør vurderes i prosessen med å utarbeide spørsmål til intervjuguiden; 1) *er spørsmålet klart og utvetydig?* 2) *er spørsmålet ledende?* 3) *krever spørsmålet spesiell kunnskap og informasjon som informanten kanskje ikke har?* 4) *inneholder spørsmålet for sensitive områder som informanten vil vegre seg for å uttale seg om?* Og 5) *gir spørsmålsstillingen rom for at informanten kan ha egne og kanskje utradisjonelle oppfatninger?* Disse kriteriene benyttet jeg som retningslinjer i arbeidet med å utforme intervjuguiden til masteroppgaven.

Å skape en avslappet stemning hvor informanten føler seg trygg til å snakke fritt er helt sentralt i intervjusituasjonen. Lette "oppvarmingsspørsmål" som krever lite refleksjon er en måte å forsøke å skape en slik avslappet ramme på (Tjora, 2010). Dette la jeg opp til i min intervjuguide ved å stille noen enkle spørsmål om informantens bakgrunn som trener. Etter oppvarmingsspørsmålene la jeg opp til å gå videre med spørsmål som krever mer refleksjon i intervjuguiden. Se vedlegg 10 og 11.

Etter et første utkast til intervjuguide var klart gjennomførte jeg et prøveintervju for å teste både spørsmålene i intervjuguiden, og meg selv som intervjuer innenfor dette feltet (Dalen, 2011). Intervjuguiden som ble benyttet under prøveintervjuet er lagt til oppgaven.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Se vedlegg 10 og 11.

Prøveintervjuet ble gjennomført med en boksetrener som informant. Etter prøveintervjuet var gjennomført var det klart at det var nødvendig å gjøre noen endringer i intervjuguiden. Noen av spørsmålsformuleringene måtte endres da noen av spørsmålene kunne oppfattes som tvetydige og/eller ledende. Jeg endret også flere av oppvarmingsspørsmålene etter prøveintervjuet da disse var noe korte og ikke nødvendigvis oppfordret informanten til å snakke fritt om temaet. Jeg bestemte meg også for å gjøre en tematisk endring i intervjuguiden etter prøveintervjuet. Under prøveintervjuet startet jeg med spørsmål om trener-utøverrelasjonen, for å så gå videre med spørsmål om treners ledelsesadferd. Dette var noe jeg valgte å bytte på i den endelige intervjuguiden. Grunnen var at det virket som om det var enklere for informanten å snakke om egen ledelse som trener enn om sine relasjoner til utøverne. Dette temaet så ut til å kreve mer refleksjon. Til slutt vinklet jeg samtalen inn på spørsmål om kjønn i denne konteksten, og dette valgte jeg også å beholde i intervjuguiden som ble brukt i intervjuene. Dette gjorde jeg fordi kjønn var det mest sensitive temaet i intervjuene. Den endelige intervjuguiden som ble brukt i intervjuene til masteroppgaven er vedlagt.<sup>29</sup>

#### **6.4 Gjennomføring av intervjuene**

Selv om min intervjuguide var ganske strukturert var ikke tanken min å følge denne slavisk under intervjuene. Jeg følte heller ikke det var nødvendig å stille spørsmålene nøyaktig i den rekkefølgen de var satt opp i intervjuguiden. Intervjuguiden skal hjelpe forskeren til å huske områdene man ønsker å belyse i intervjuet. Man bør være åpen for at ikke alle områdene i intervjuguiden vil være like relevante under alle intervjuene. Samtidig må man være åpen for å gå utenfor intervjuguiden og stille andre spørsmål dersom dette er hensiktsmessig for prosjektet (Widerberg, 2001). Jeg følte meg ikke bundet til intervjuguiden, men fulgte heller de innfallsvinklene som framsto som fruktbare for meg i de enkelte intervjusituasjonene. Ifølge Rapley (2007) er denne tankegangen sentral i intervjukonteksten:

---

<sup>29</sup> Se vedlegg 11.

You don't have to ask the same questions in the same way in each interaction. You often cover the same broad themes in different interviews – either through the interviewee or you raising it as a subject for talk. This is a central rationale of qualitative interviewing – that it enables you to gather contrasting and complementary talk on the same theme or issue.

Rapley, 2007: 18

Dette viste seg å være relevant i min studie. Under to av intervjuene ble temaer utenfor intervjuguiden tatt opp av informantene. I begge intervjuene tok treneren (informanten) opp kropp som et tema innen konteksten trenerens ledelse og kjønn. Dette var et tema jeg ikke hadde tenkt å belyse i intervjuet på forhånd. I begge intervjuene kom dette opp og ble et tema som informantene fortalte om og gikk dypt inn i. Etter intervjuene følte jeg meg først usikker, da jeg i utgangspunktet ikke hadde tenkt å bruke tiden sammen med informanten på å snakke om kropp i relasjon til temaet for studien. Men etter å ha transkribert intervjuene og fått tenkt mer over informantenes fortellinger, ble det klart for meg at dette var verdifull data. Kropp og kjønn er to ulike tema som ofte blir koblet sammen, og informantenes erfaringer med kjønn i relasjon til treners ledelse og trener-utøverrelasjoner ble eksemplifisert gjennom å snakke om hva den kjønnede kroppen betydde for dem.

## **6.5 Analyse av data**

Analyse er en prosess som pågår gjennom hele forskningsprosjektet (Nilssen 2012). Det er umulig for meg, *og har heller ikke vært ønskelig* (min utheving) å legge fra meg den teoretiske og empiriske kunnskapen jeg har om dette fenomenet. Dette fører til at allerede før jeg gikk inn i feltet, hadde jeg noen tanker om hva jeg kunne komme til å se. På denne måten ble analysen med meg hele veien fra første dag i prosjektet (Wiberberg, 2001). Analyseprosessen min bestod av å konstruere spørreskjema, samle kvantitative data gjennom spørreskjema, analysere det kvantitative datamaterialet, intervjuere trenere og transkribere intervjuene. Neste steg i prosessen var for meg å kode datamaterialet fra intervjuene for å så tolke dette i lys av oppgavens teoretiske rammeverk.

Ofte kan det være vanskelig å skille mellom analyse og tolkning i den kvalitative forskningsprosessen (Widerberg, 2001). Analysen vil alltid være preget av mine tolkninger av datamaterialet. Bogdan & Biklen (2003) skiller kvalitativ analyse og tolkning slik:

By data analysis we mean the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, field notes, and other materials that you accumulate to enable you to come up with findings. Data interpretation refers to developing ideas about your findings and relating them to the literature and to broader concerns and concepts.

Bogdan & Biklen, 2003: 147

Man kan si at gjennom analysen kommer forskeren fram til sine funn, mens man i tolkningsprosessen skaper mening i funnene (Nilssen, 2012). Gjennom kodingen av de transkriberte intervjuene kom jeg frem til mine funn, men det var tolkningen av disse funnene i relasjon til det teoretiske rammeverket jeg benyttet for å skape mening i funnene.

I analyseprosessen forsøkte jeg hele tiden å være systematisk og nøyaktig (Nilssen, 2012). Her opplevde jeg at HyperRESEARCH var et godt verktøy.

## **6.6 Transkribering og koding i HyperRESEARCH**

Prosessen med å transkribere intervju er meget tidkrevende. Nilssen (2012) hevder at en time med opptak vanligvis tar mellom 4 og 6 timer å transkribere til tekst. Jeg opplevde at det gav meg fordeler å transkribere intervjuene mine selv. Det ble en del av min analyseprosess og jeg ble bedre kjent med mitt datamateriale gjennom transkriberingen. Jeg anser dette som en viktig del av analyseprosessen (Nilssen, 2012). Det ideelle er å transkribere rett etter opptaket er gjort. I denne studien lot ikke dette seg gjennomføre ved alle intervjuene. Ved flere av intervjuene måtte jeg reise for å få tilgang til informanten. Rent praktisk ble det umulig å transkribere rett etter opptak i forbindelse med reise tilbake til Trondheim etter enkelte intervju. Derimot transkriberte jeg direkte etter opptaket av intervjuet i de situasjonene hvor dette var mulig.

Kvalitativt datamateriale kan være vanskelig å håndtere på grunn av den store mengden av data dokumentert i tekst. Her er det flere ulike CAQDAS-programmer som kan være gode verktøy (Klemp, 2012). Da jeg hadde datamateriale i form av åtte transkriberte dybdeintervjuer valgte jeg å bruke HyperRESEARCH som verktøy for å håndtere datamateriale. Jeg brukte programmet for å gjøre kodingen mer oversiktlig og systematisk. Selv om jeg opplevde denne programvaren som et hjelpsomt verktøy i organiseringen av datamaterialet, så kom alle de analytiske ideene til kodingen fra meg. Kodingen av datamaterialet ble for meg en måte å organisere mine tanker om tekstene fra intervjuene (Gibbs, 2007). I prosessen med å kode de transkriberte intervjuene hadde jeg det Nilssen

(2012) referer til som *åpen koding* som strategi for å se de viktigste mønstrene i materialet. Med åpen koding mener jeg at forsøkte å identifisere og klassifisere mønstre i materialet mitt. På denne måten analyserte jeg kjerneinnholdet i intervjuene. Jeg kodet de transkriberte intervjuene inn i 4 ulike kategorier med til sammen 12 ulike koder:

Tabell 1 Kategorier og koder i HyperRESEARCH

Kategorier	Treners bakgrunn	Ledelse	Betydninger av kjønn	Relasjon
1.	<i>Trenerutdanning</i>	<i>Treners ledelse</i>	<i>Kropp</i>	<i>Trener-utøverrelasjonen</i>
2.	<i>Etnisitet</i>	<i>Sosial støtte</i>	<i>Kjønn</i>	
3.		<i>Demokratisk ledelse</i>	<i>Opplevelser av å være kvinnelig trener</i>	
4.		<i>Autokratisk ledelse</i>		
5.		<i>Instruerende ledelse</i>		
6.		<i>Positiv feedback</i>		

Ved å bruke HyperRESEARCH kunne jeg enkelt få oversikt over hvor mye data som var tilknyttet hver av mine koder og det gjorde det enklere for meg å organisere kodene i datamaterialet. Videre gjorde HyperRESEARCH det enkelt for meg å se sammenhenger mellom ulike koder i de ulike intervjuene.

Bruk av programvare i kvalitativ forskning skal frigjøre tid og gi forskeren mer energi til å utforske trender i materialet, besvare forskningsspørsmålene og presentere resultatene på en god måte. Programvare skal gjøre det enkelt for forskeren å orientere seg i datamaterialet. Dette følte jeg var den største fordelene med å bruke HyperRESEARCH i kodingsprosessen. Det gav meg også god struktur i datamaterialet, noe som er viktig fordi det gjorde det enkelt for meg å gå frem og tilbake i datamaterialet underveis i analysen. I tillegg øker et oversiktlig system i kodingen forskerens troverdighet og transparens (Klemp, 2012).

## 6.7 Kvalitetsvurderinger

The quality and credibility of qualitative research has been often questioned. Generally speaking, quality refers to the transparency of the whole research process; credibility pertains to the validation of findings and results. For a long time these issues have also been associated with discussions of the reliability (of methods) and validity (of data). Many qualitative researchers have wanted to dismiss these as merely 'positivist' concerns. However, from the 1990s there have been two interesting phenomena: on the one hand these two concepts have become detached from the label of positivism and imported into qualitative paradigms (for example by Kirk & Miller, 1986; Hammersley, 1990, 1992; Silverman, 1993, 2000; Seale, 1999). On the other hand, new concepts have been proposed in order to deal differently with these issues. The result of this movement of ideas has been reframing of quality and credibility issues through qualitative research language.

Seale, 2007: 379

Markula & Silk (2011) skriver om 4 ulike forhold som påvirker kvaliteten i kvalitativ forskning: troverdighet (*credibility*), transparens (*transferability/thick description*), pålitelighet (*dependability*) og forskerrefleksivitet (*conformability*). Troverdighet kan oppnås ved å være i feltet over lengre tid (*prolonged engagement*), samt triangulering av ulike former for datamateriale og metoder (Markula & Silk, 2011). Min tid i feltet har vært tidsbegrenset av masteroppgavens tidsramme. Ved å velge å samle både kvantitativt datamateriale og kvalitativt datamateriale styrker jeg troverdigheten i mine funn. Funnene i kvalitativ forskning er avhengig av konteksten hvor forskningen fant sted. Målet for den kvalitative forskningen er derfor å sannsynliggjøre for leseren at funnene er troverdige og konsistente (Nilssen, 2012). Derimot er det viktig å ta i betraktning at tekster som er produsert av forskeren aldri vil være helt nøyaktige. I nedskrevne intervju ligger det alltid tolkninger fra forskeren. For å sannsynliggjøre at mine funn er troverdige har jeg forsøkt å beskrive prosessen med hva jeg har gjort, hvorfor jeg har gjort det og hvordan jeg har gjort det så tydelig som mulig. På denne måten forsøker jeg å gi undersøkelsen høy grad av transparens, slik at det blir mulig for leseren å sette seg inn i hva som har blitt gjort, hvorfor og hvordan, for å selv vurdere om dette kan skape troverdige funn. Transparens omhandler at forskeren skaper en detaljert og systematisk beskrivelse av hva de har gjort, sånn at leseren enkelt kan sette seg inn i hva forskningsprosjektet har inneholdt og hvorvidt funnene fra prosjektet kan overføres til andre kontekster (Markula & Silk, 2011).

For det tredje må kvalitativ forskning være pålitelig (*dependability*). Forskningens pålitelighet bygges ved å skape ettersporing (*audit trail*). Ettersporing er avhengig av at forskeren dokumenterer metodene som er benyttet i forskningsprosjektet og logikken bak funnene og konklusjonen. Dette må gjøres på en måte som sikrer at forskningsprosessen kan gjennomgås og godkjennes av andre (Markula & Silk, 2011; Nilssen, 2012). Jeg har i denne oppgaven forsøkt å beskrive metodene jeg har benyttet og begrunnelsen for disse valgene så konkret som mulig. Gjennom å gjøre dette har jeg forsøkt å øke oppgavens pålitelighet og muligheter for ettersporing.

Det fjerde forholdet som skaper kvalitet i kvalitativ forskning er forskerrefleksivitet (*confirmability*). Forskerrefleksivitet innebærer at en reflekterer rundt sin egen rolle i prosjektet og hvordan denne rollen påvirker funnene.

## **6.8 Refleksivitet**

Aase & Fossåskaret (2007) påpeker at det er sjelden at forskning skjer i sosiale kontekster hvor statusen forsker er en del av de lokale statusene. Dette er gjeldende for min studie. Videre skriver Aase & Fossåskaret (2007) at siden forskerstatusen sjelden er en del av konteksten som studeres, er det heller ikke hensiktsmessig å insistere på å få status som forsker. Dette var viktig for meg når jeg kontaktet boksetrenerne som deltok i prosjektet. Det er tidligere ikke gjort noen undersøkelser av treners ledelse og trener-utøverrelasjoner i boksing i Norge. Videre er det gjort lite forskning på kampsport og boksing i en skandinavisk kontekst. Poenget her er at ”forsker” ikke er en status som passer inn i konteksten boksing. Wadel (1991) argumenterer for at det ikke er i statusen forsker at man får den gode dialogen med folk som innehar statuser i et felt. Wadel (1991) råder samfunnsvitere til å søke lokale statuser i sine forskningsprosjekter. I mitt prosjekt hadde jeg allerede en lokal status i feltet, før jeg begynte datainnsamlingen. Jeg er trener, utøver og poengdommer i boksing og kjenner feltet godt. Dette gir meg en fordel i arbeidet med å oppnå gode dialoger med informantene i intervju situasjonene. Å ha en lokal status gir forskeren adgang og tillit, dersom denne statusen blir forvaltet på en grei måte (Aase & Fossåskaret, 2007).

Hastrup (1991) viser til at det er nødvendig å ha en analytisk distanse i alt vitenskapelig arbeid, og at det er svært vanskelig å oppnå denne distansen i tilfeller hvor man forsker i eget felt. Derimot argumenterer Guneriussen (1996) for at det er svært problematisk å forstå



fremmede felt som forsker. Ved å være oppmerksom på min egen status i feltet, og mine egne handlinger i min lokalt situerte status, kan jeg ha forståelse for mine tolkninger og analyser som kontekstuelle og posisjonelle. Kombinasjonen av denne bevisstgjøringen på min egen status og fordelene ved å inneha en lokal status, er et fruktbart utgangspunkt (Guneriussen, 1996; 1992). Med min lokale status vil det være vanskelig for meg å løsrive meg fra de kontekstuelle rammene som mine egne erfaringer på feltet må sees i relasjon til. Dette er ikke en utfordring som kun rammer forskere med lokale statuser i feltet som studeres. Også forskere utenfor feltet som studeres, vil møte det nye, ukjente feltet med egne kontekstuelle rammer som gir en forforståelse det er vanskelig å slippe unna (Aase & Fossåskaret, 2007). Mine opplevelser og livserfaringer både åpner og stenger; gir meg tilgang til noen former for innsikt og utelukker andre former. Paulgaard (1997) beskriver dette slik:

”Uansett om man arbeider innenfor kjente eller ukjente omgivelser, vil forskerens personlige forutsetninger ha betydning for hva en får tilgang til, og hvilke problemer en møter”  
(Paulgaard, 1997: 75).

I prosessen med å analysere og tolke datamaterialet mitt var det svært viktig for meg å være bevisst på dette. I hele prosessen med studien arbeidet jeg rundt hva min lokale status, og mine erfaringer innenfor feltet boksing ga meg tilgang til og hva det utelukket. Hva mine erfaringer som kvinnelig bokser, trener og poengdommer i en mannsdominert idrett gir meg innsikt i, og hvilke problemer det skaper for meg i analyseprosessen.

## **6.9 Etiske refleksjoner**

Undersøkelsen er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og jeg har forholdt meg til de etiske retningslinjene jeg har fått av NSD, Se vedlegg 17.<sup>30</sup>

Miles & Huberman (1994) fremhever særlig tre ulike etiske refleksjoner som gjør seg gjeldene i forbindelse med kvalitative prosjekter; informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser.

Gjennom de kvalitative intervjuene opplevde jeg at jeg kom tett innpå informantens liv. Jeg ønsket å fremstå på en tillitsfull og etisk god måte både av respekt for informantene som delte sine personlige erfaringer med meg, men også for å få muligheten til å komme inn på feltet

---

<sup>30</sup> NSD: <http://www.nsd.uib.no>

ved en senere anledning. I min studie sørget jeg for informert samtykke fra informantene på to ulike måter. I forbindelse med spørreundersøkelsen på nett ble et informasjonsbrev om undersøkelsen og masterprosjektet lagt på første side for informantene.<sup>31</sup> Et annet informasjonsbrev med samtykkeerklæring ble sendt ut via e-post til trenerne som deltok i intervju.<sup>32</sup> Ofte sørger man for informert samtykke på denne måten, ved at informantene blir bedt om å signere et formular (Nilssen, 2012). Etter at jeg hadde sendt ut informasjonsbrevet gjorde jeg meg tilgjengelig for å svare på eventuelle spørsmål som informantene hadde til prosjektet. I dette informasjonsbrevet ble formålet med masteroppgaven beskrevet. Videre ble deltakerne informert om hva deltakelse i mastergradsoppgaven innebar for dem, hva informasjonen fra intervjuene skulle brukes til og hvem som hadde tilgang til denne informasjonen. Informantene ble forsikret om full anonymitet. I forbindelse med intervjuene spurte jeg informantene om tillatelse til å ta lydopptak av intervjuene. Alle informantene sa ja til dette. Til slutt ble det informert om at deltakelsen i intervjuene var frivillig. Dette er det mest sentrale ved å få samtykke fra informanter. Informantene skal vite at om de gir samtykke til å delta i prosjektet kan denne trekkes på hvilket som helst tidspunkt i prosessen (Silverman, 2010).

Et av de vanligste etiske problemene i kvalitativ forskning er konfidensialitet. Som forskere er vi forpliktet til å beskytte våre informanternes identitet og geografiske plassering (Ryen, 2012). Forskere har lovfestet taushetsplikt ovenfor sine informanter (Aase & Fossåskaret, 2007). I verste fall vil informanten kunne komme til skade (psykisk, sosialt eller fysisk) om forskeren ikke klarer å beskytte deres anonymitet (Hammersley & Traianou, 2012). Forskning i kjente miljøer kan være problematisk da det er vanskelig å anonymisere informanter i disse miljøene (Ryen, 2012). Dette er et relevant problem for prosjektet mitt da det er gjennomført i det norske boksemiljøet. Boksing er en liten sport i Norge og kan tolkes som et lite miljø. For å verne om konfidensialiteten til informantene laget jeg pseudonavn/kodenavn for hver av informantene som jeg benyttet gjennom hele prosjektet. Informantenes klubbtilhørighet og geografisk sted ble også anonymisert i oppgaven. Referanser til geografiske plasser, personer og idrettsklubber ble endret i transkriberingen. Det faktum at masteroppgaver ikke vanligvis publiseres verner også om anonymiteten til informantene. Jeg forsikret informantene om at lydopptakene fra intervjuene kun ville høres

---

<sup>31</sup> Se vedlegg (sett inn vedleggsnummer): Spørreskjema.

<sup>32</sup> Se vedlegg (sett inn vedleggsnummer): Informasjonsbrev og samtykkeerklæring

av meg og oppbevares slik at andre ikke hadde tilgang til disse. Videre lovet jeg informantene å slette lydopptakene ved slutten av masterprosjektet. Transkriberingen av intervjuene ble også gjort av meg. Lydopptakene ble slettet etter transkriberingen. Selv om dette beskytter deltakernes anonymitet er det problematisk med tanke på datamaterialet. Ved å forholde seg til transkriberte tekster i stedet for lydopptak i analyseprosessen mister man råmaterialet (og data) (Kvale & Brinkmann, 2009). Transkriberingen av intervjuene ble anonymisert ved at dialekten ble omgjort til bokmål, samt at personidentifiserende informasjon om deltakerne ble fjernet eller erstattet med generelle begreper.

Konsekvenser omhandler hvorvidt informantene kan komme til skade som et resultat av prosjektet (Kvale, 2007). Som Hammersley & Traianou (2012) påpeker kan dette være både fysisk, psykisk eller sosial skade. Det er lite sannsynlig at verken intervjuene eller den ferdigstilte masteroppgaven skal kunne føre til noen form for fysisk skadelige konsekvenser for mine informantene. Derimot kan betydninger av kjønn i relasjon til trenerens ledelse tolkes som et sensitivt tema for mange. Kjønn er i alle kjente samfunn en maktrelasjon (Haavind, 1994; Bourdieu, 2000). Under intervjuene har jeg oppfattet informantene som svært åpne om sine kjønnede erfaringer av treners ledelse og trener-utøverrelasjoner i boksing. Det kan tenkes at deres fortellinger rundt dette temaet vil kunne få konsekvenser for dem sosialt. Med denne bakgrunn kan det tenkes at studien kan ha sosialt eller psykisk skadelige konsekvenser for informantene innen feltet dersom deres anonymitet ikke blir vernet tilstrekkelig.

Overordnet sett har jeg gjennom hele masterprosjektet forsøkt å følge etiske retningslinjer for mixed methods. Dette vil jeg hevde har sikret at verken respondentene til den kvantitative spørreundersøkelsen eller informantene til de kvalitative intervjuene vil oppleve unødvendig store belastninger som en konsekvens av deltakelse i prosjektet.

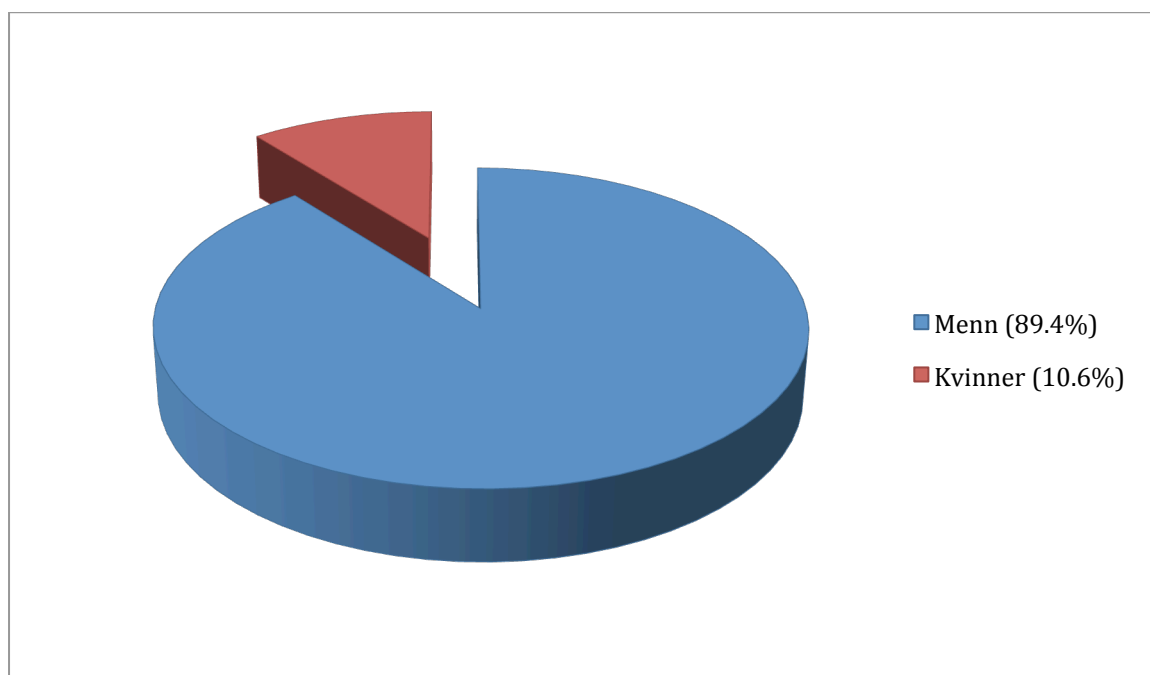
## 7.0 Kvantitative Resultater: Trenerens ledelsesadferd

I dette kapitlet vil jeg først gi en beskrivelse av hva som karakteriserer trenerene i utvalget for å gi et oversiktsbilde over norske boksetreneres demografiske kjennetegn. Kapitlet vil videre presentere hvilke ledelsesadferder som er dominerende blant boksetrenerne. Til slutt undersøkes det hvordan og hvorvidt trenerens kjønn påvirker ledelsesadferd i boksing.

### 7.1 Karakteristika ved utvalget

Den første trenerkarakteristikken som fremstilles er kjønn. Deretter beskrives aldersfordelingen, utdanningsnivå, idrettsfaglig utdanningsnivå og trenerutdanning blant utvalget.

#### 7.1.1 Kjønnsfordeling blant boksetrenerne



Figur 3 Andel kvinnelige og mannlige trenere i boksing

87 trenere svarte på spørreskjemaet (Svarprosent = 85.3%). En frekvensanalyse av datamaterialet viser at 89.4% av trenerene var menn ( $n = 59$ ), mens bare 10.6% var kvinner ( $n = 7$ ). Frekvensanalysen viser også at det ikke er alle trenerne som har svart på hele spørreskjemaet, bare 66 av de 87 trenerne oppga hvilket kjønn de har.

En av årsakene til den lave andelen kvinner i utvalget har blant annet sammenheng med at boksing, som tidligere nevnt, har lange tradisjoner som en maskulin idrett (De Garis, 2000; Halbert, 1997; Hargreaves, 1997; Mennesson, 2000; Sugden, 1996; Wacquant, 1992, 1995, 2001; Lafferty & McKay, 2004). Dette gjenspeiles både på utøversiden og trenersiden. I 2010 var 16.6% av alle utøverne med godkjente startbøker av Norges Bokseforbund kvinner (Norges Bokseforbund, 2010). Dette betyr at kvinneandelen blant trenerne samsvarer her stort sett med andelen kvinner blant utøverne. Dette er ikke vanlig i de fleste andre idretter. Idrettslagsundersøkelsen viste for eksempel en kjønnsfordeling på 81% menn og 19% kvinner på trenersiden i norsk idrett (Seippel, 2004).<sup>33</sup> Andelen kvinnelige trenere i boksing er dermed stor sammenlignet med andelen kvinnelige utøvere. Andelen kvinner som er aktive utøvere i norsk idrett har de siste årene holdt seg stabil på 39-40% (Fasting & Svela Sand, 2009). Idretten har således en svært lav andel kvinnelige trenere sammenlignet med antall kvinnelige medlemskap.

### **7.1.2 Aldersfordeling blant boksetrenere**

Trenernes alder (n = 59) varierte fra 21 til 72, hvor gjennomsnittsalderen var 39 (38.59). Frekvensanalysen viser en relativt jevn fordeling mellom alderskategoriene 21- 30 år (30.5%), 31 – 40 år (27.1%) og 41 – 50 år (32.2%). Kun 10.2% av respondentene er over 50 år. Tidligere forskning viser at gjennomsnittsalderen for trenere i kampsport i Norge er 34 år (Seippel, 2004). Boksetrenerne i dette utvalget har tilnærmet lik gjennomsnittsalder (39 år).

### **7.1.3 Boksetreneres utdanningsnivå**

En frekvensanalyse av trenernes utdanningsnivå viste en jevn spredning mellom utdanningskategoriene *videregående skole yrkesfag* (21.9%), *videregående skole allmennfag* (25%), *Høgskole/universitet inntil 3 år* (28.1%) og *høgskole/universitet over 3 år* (21.9%). Bare 3.1% av trenerne har kun grunnskoleutdanning.

---

<sup>33</sup> Idrettslagsundersøkelsen hadde et utvalg på 294 idrettslag som var tilfeldig plukket.

#### 7.1.4 Boksetreneres idrettsfaglige utdanningsnivå

Trenerne ble også spurt om idrettsfaglig utdanningsbakgrunn. Det viste seg at majoriteten av respondentene har ingen idrettsfaglig utdanning (66.7%). 15.9% av trenerne har gjennomført idrettsfag (vg1, vg2 og vg3) ved videregående skole. 14.3% har et idrettsfaglig årsstudium eller en bachelorgrad ved høyskole eller universitet. Kun 3.2% av trenerne hadde en mastergrad i idrett/idrettsvitenskap/idrettsfag ved høyskole eller universitet.

#### 7.1.5 Trenerutdanning

I spørreskjemaet ble respondentene bedt om å krysse av for høyeste gjennomførte trenerutdanning. 17 trenere oppga at de ikke hadde noen form for trenerutdanning. 38 trenere hadde gjennomført ett eller flere av Norges Kampsportforbunds (NKF) trenerutdanninger/kurs (Trener 1, Trener 2, Trener 3 og Trener 4).<sup>34</sup> 21 trenere hadde trenerutdanning i regi av det internasjonale bokseforbundet, AIBA (International Boxing Association).<sup>35</sup> Dette er trenere som har ett eller flere av AIBAs 3 star Coach Certification Courses (1-Star Level, 2-Star Level og 3-Star Level) (AIBA, 2013b: 36).<sup>36</sup> Dette er en relativt ny trenerutdanning som er innført av AIBA. Det har blitt et krav om at trenere må være sertifisert av AIBA for å kunne delta i store internasjonale turneringer (AIBA, 2013b). Grunnen til at så mange av respondentene innehar denne typen trenerutdanning kommer av at Norges Bokseforbund i januar 2014 holdt AIBA 1-Star Certification Course i Oslo ("AIBAs 1-stjerners kurs i Oslo", 2014).

Kun 4 trenere hadde trenerutdanning fra NIH og/eller NTNU, mens 27 trenere oppga at de har andre trenerkurs/utdanninger. Blant annet hadde de den gamle modellen for trenerutdanning hos NKF/NBF (Trener A-B-C-D kurs), som nå er erstattet med kursene Trener 1-4.

Bare 17 av 87 trenere (19,6%) oppgir i spørreskjemaet at de ikke har noen form for trenerutdanning. 80,4% (n = 70) av trenerne har trenerutdanning fra Norges Kampsportforbund, AIBA, NIH, NTNU eller andre trenerkurs/utdanninger.

---

<sup>34</sup> Norges Kampsportforbunds trenerutdanning: <http://www.kampsport.no/portal/page/portal/main/utdanning>

<sup>35</sup> Det internasjonale bokseforbundet/International Boxing Association vil heretter bli forkortet til AIBA (offisiell forkortelse) i oppgaven.

<sup>36</sup> Se AIBA "Technical Rules" for mer informasjon: <http://www.aiba.org/documents/site1/docs/Rules/AIBA%20Technical%20Rules%20-%20August%202023,%202013%20-%20OK.pdf>

## 7.2 Norske boksetreneres ledelsesadferd

Tabellen nedenfor utforsker hvilke former for ledelsesadferd som er dominerende blant norske boksetrenerere.

Tabell 2 Ledelsesadferd blant trenere i boksing

Variabler	N	Min	Maks	Gj.snitt	St.avvik
Instruerende ledelsesadferd	58	2.69	4.92	3.85	.455
Positiv feedback	58	3.60	5.00	4.36	.412
Sosial støtte	56	1.75	4.13	2.96	.546
Demokratisk ledelsesadferd	55	1.78	4.67	3.32	.591
Autokratisk ledelsesadferd	59	1.40	3.60	2.63	.495

Resultatene viser at positiv feedback er den formen for ledelsesadferd som er mest dominerende blant trenerene i utvalget ( $M = 4.36$ ,  $SD = .412$ ). Instruerende ledelsesadferd skiller seg også ut fra de resterende 3 ledelsesadferdene som dominerende ( $M = 3.85$ ,  $SD = .455$ ). Demokratisk ledelsesadferd kommer på en tredjeplass ( $M = 3.32$ ,  $SD = .591$ ). Autokratisk ledelsesadferd ( $M = 2.63$ ,  $SD = .495$ ) og sosial støtte ( $M = 2.96$ ,  $SD = .546$ ) er de to formene for ledelsesadferd som trenerne i utvalget benytter seg minst av. Liknende resultater har fremkommet av tidligere forskning på utøveres ledelsespreferanser.

Flere studier hevder at instruerende ledelsesadferd og positiv feedback er de to formene for ledelsesadferd som er høyest ønsket av utøvere (Chelladurai, 1993). Autokratisk ledelsesadferd fremstår derimot som den minst populære formen for ledelsesadferd blant utøvere. Derfor kan det tenkes at det er positivt for utøvernes trivsel og prestasjoner at trenere i boksing fokuserer minst på denne ledelsesadferden sammenlignet med de resterende fire formene for ledelsesadferd. Flere undersøkelser har også vist at autokratisk ledelsesadferd er den eneste formen for ledelsesadferd som korrelerer med dårligere prestasjoner og dårlig

trivsel hos utøvere (Robinson & Carron, 1982; Gordon, 1986).

En sentral utfordring i denne sammenheng er at datasettet kun omfatter trenerenes oppfatning om egen ledelsesadferd. Utøvere er ikke inkludert og derfor vet jeg ikke om utøverene til disse trenerene faktisk foretrekker instruerende ledelsesadferd og positiv feedback. Sammenhengen mellom trenerens faktiske ledelsesadferd og utøverens foretrukket ledelsesadferd er et sentralt premiss for utøverens trivsel og prestasjoner i MML (Riemer, 2007; Chelladurai, 2001).<sup>37</sup>

*”The more a leader’s actual behavior matches both the athlete’s preferred types of behaviors and the behaviors required of the leader given the particular situation, the greater levels of performance and satisfaction are expected to be”*

(Riemer, 2007: 61 – 62).

Uten kunnskap om utøverenes ledelsespreferanser er det derfor vanskelig å si om boksetrenerens faktiske ledelsesadferd her møter utøverenes ønsker og forventninger.

---

<sup>37</sup> Se Figur 1: Chelladurais Multidimensional Model of Leadership, side 26.





### 7.3 Ledelsesadferd og påvirkning av trenerens kjønn

Det ble undersøkt for sammenhenger mellom trenerens kjønn og ledelsesadferd i boksing (t-test). Resultatene presenteres i tabellen nedenfor:

Tabell 3 Trenerens ledelsesadferd og kjønn

	Kjønn						95% CI for		t	df
	Menn			Kvinner			Mean Difference			
	M	SD	n	M	SD	n				
<b>Demokratisk ledelsesadferd</b>	3.337	.600	49	3.203	.541	6	-.382, .650	.521	53	
<b>Autokratisk ledelsesadferd</b>	2.652	.479	53	2.433	.637	6	-.207, .646	1.030	57	
<b>Sosial støtte</b>	2.965	.505	51	2.925	.954	5	-.477, .558	.158	54	
<b>Positiv feedback</b>	4.369	.406	53	4.320	.521	5	-.339, .439	.256	56	
<b>Instruerende ledelsesadferd</b>	3.881	.442	52	3.602	.533	6	-.110, .668	1.434	56	

\*  $p < .05$

Tabellen viser tendens til en liten forskjell i kvinnelige ( $M = 3.203$ ,  $SD = .541$ ) og mannlige treneres ( $M = 3.337$ ,  $SD = .600$ ) grad av demokratisk ledelsesadferd, hvor kvinnelige trenere er litt mindre demokratiske enn mannlige trenere. Derimot var denne tendensen ikke signifikant ( $t = .521$ ,  $p = .605$ ). Dette indikerer at det ikke er noen signifikant kjønnsforskjell i treneres bruk av demokratisk ledelsesadferd i trenerarbeidet.

Det er ingen signifikant forskjell på mannlige og kvinnelige treneres grad av autokratisk ledelsesadferd ( $t = 1.030$ ,  $p = .308$ ). Dette tyder på at trenere av begge kjønn i utvalget i liten grad er autokratiske i sin ledelse.<sup>38</sup>

Kjønn er ikke signifikant for sosial støtte ( $t = .158$ ,  $p = .875$ ). Tabellen indikerer at det ikke er noen signifikant forskjell i kvinner og menns grad av sosial støtte som trenere. Sett opp mot tidligere forskning er dette resultatet noe overraskende. Tidligere undersøkelser viser at kvinnelige trenere oppfatter seg selv, og blir oppfattet som mer sosialt støttende enn mannlige trenere av utøvere (Liukkonen & Telama, 1989; Hovden, 1999; 2000).

T-testen sammenlikner grad av positiv feedback hos mannlige og kvinnelige trenere i utvalget. Tabellen viste ingen signifikant forskjell blant kvinnelige ( $M = 4.320$ ,  $SD = .521$ ) og mannlige treneres ( $M = 4.369$ ,  $SD = .406$ ) grad av positiv feedback ( $t = .256$ ,  $p = .799$ ). Dette tyder på at positiv feedback, som er den mest dominerende ledelsesadferden blant trenerne i utvalget, benyttes i like høy grad av mannlige og kvinnelige trenere.<sup>39</sup> Positiv Feedback vil bli videre drøftet i oppgavens kvalitative analyse.<sup>40</sup>

En t-test ble utført for å sammenlikne instruerende ledelsesadferd hos mannlige og kvinnelige trenere. Resultatet viste tendens til en liten forskjell i kvinnelige ( $M = 3.602$ ,  $SD = .533$ ) og mannlige treneres ( $M = 3.881$ ,  $SD = .442$ ) bruk av instruerende ledelsesadferd, hvor kvinners grad av instruerende ledelsesadferd var litt lavere enn hos mannlige trenere. Derimot var denne tendensen ikke signifikant, noe som indikerer at det her ikke kan påstås noen kjønnsforskjell på grad av instruerende ledelsesadferd blant trenerne i utvalget ( $t = 1.434$ ,  $p = .157$ ).

Oppsummerende kan man si at resultatene viser at det ikke er signifikant forskjell på hvordan kvinner og menn skårer på de fem formene for ledelsesadferd. Som tidligere påpekt i '*Kvantitativ Tilnærming*' er det stor skjevfordeling i utvalget. Dette medfører at det er enkelte utfordringer med tanke på forutsetningene for å gjennomføre t-tester.<sup>41</sup> Det gjelder spesielt

---

<sup>38</sup> Se 7.2 Norske boksetreneres ledelsesadferd

<sup>39</sup> Se 7.2 Norske boksetreneres ledelsesadferd

<sup>40</sup> Se 8.2.3. Positiv Feedback – En dominerende og ukjønnert ledelsesadferd?

<sup>41</sup> Se 5.5 Forutsetninger for T-test med tilhørende vedlegg.

for sosial støtte og positiv feedback. Gjennomsnittet (M) for kvinner og menn viser at det er relativt små kjønnsforskjeller på alle 5 former for ledelsesadferd. Dette støtter resultatene av t-testene som viser at det ikke er noen signifikant kjønnsforskjell i ledelsesadferden blant trenerene i utvalget.

Tidligere forskning har hovedsakelig undersøkt kjønnsforskjeller i foretrukket ledelsesadferd hos utøvere (Nieva & Gutek, 1981; Chelladurai & Saleh, 1978; Erle, 1981; Liukkonen & Salminen, 1990; Terry & Howe, 1984). Her har resultatene vært sprikende. Salminen, Liukkonen & Telama (1989) fant i sin studie at kvinnelige trenere skårte høyere på instruerende ledelsesadferd og sosial støtte enn mannlige trenere. Dette er ikke i tråd med mine resultater, som ikke viser noen signifikant kjønnsforskjell blant trenere. En av årsakene til disse resultatene kan være at boksing er, som tidligere nevnt, en svært maskulin idrettskontekst hvor de få kvinnelige trenerne som finnes selv har blitt trent av menn, trent sammen med menn og på denne måten kan være sosialisert inn i de maskuline væremåtene for hva som regnes som generell og ønskelig ledelsesadferd i boksing. Denne typen tilpassninger er ikke uvanlig blant kvinner i mannsdominerte miljø. Det er vanlig at kvinner tilpasser seg menns væremåter og ledelsesadferder for bli respektert og tatt seriøst (Hovden, 2010).



## 8.0 Kvalitativ analyse: Kjønnskonstruksjoner og betydninger av kjønn

Kapittel 8.0 belyser den kvalitative problemstillingen ved å analysere hvordan kjønnete oppfatninger og erfaringer påvirker treneres ledelsesadferd. Betydninger av kjønn i trenerens ledelsesadferd, kroppen som situasjon samt kjønnete erfaringer knyttet til maskulin dominans, doxa og symbolsk vold er sentrale temaer i analysen.

Jeg vil først gi noen kjennetegn ved de enkelte informantene. Dette anser jeg som nyttig for å gi et inntrykk av hva materialet bygger på. Beskrivelsen av informantene skal bidra til å kontekstualisere analysen og funnene. Informantene har blitt tildelt pseudonymer som en del av anonymiseringen av datamaterialet.

### 8.1 Informantenes alder, trenererfaring og trenerutdanning

Informantene i de kvalitative intervju bestod av åtte boksetrenere fra seks ulike idrettslag og ulike fylker i Norge. Av de åtte informantene er det tre kvinnelige og fem mannlige trenere. Informantene har mellom 5 og 49 års erfaring som aktiv trener. Dette betyr lang erfaring og mye innsikt i erfaringer rundt ledelse og betydninger av kjønn. Erfaring kommer med alder, noe som medfører at informantene i utvalget faller innenfor de tre eldste alderskategoriene fra studiens kvantitative analyse.<sup>42</sup> Det er ingen informanter som representerer aldersgruppen 21 – 30 år.<sup>43</sup> Tabell 4 gir en fullstendig oversikt over noen kjennetegn ved de enkelte informantene i utvalget:

---

<sup>42</sup> 31 – 40 år, 41 – 50 år og Over 50 år. Se 7.1 *Karakteristika ved utvalget*.

<sup>43</sup> 30.5% av boksetrenerene i utvalget er mellom 21 og 30 år. Se 7.1 *Karakteristika ved utvalget*.

Tabell 4 Kjennetegn ved informantene

Pseudonym	Alder	Trenererfaring (antall år som aktiv trener)	Antall klubber /idrettslag	Trenerutdannelse
Hilde	47	5 år	1	<b>Norges Kampsportforbund:</b> Trener 1, Trener 2 og Trener 3. <b>NIH:</b> Fitness grunnkurs
Elisabeth	38	6 år	1	<b>Ingen trenerutdanning</b>
Frida	41	18 år	3 + satsnings- grupper/ landslag	<b>Norges Kampsportforbund:</b> Trener A-B-C <b>Olympiatoppen:</b> Prosjekt Kvinnelige Topptrenere
Johan	73	49 år	2 + satsnings- grupper/ landslag	<b>NIH:</b> Grunnfag og hovedfag <b>Annen trenerutdanning:</b> Trenerkurs/ trenerutdannelse i utland
Alan	42	8 år	1	<b>Ingen trenerutdanning</b>
Elias	43	13 år	2	<b>Norges Kampsportforbund:</b> Trener 1, Trener 2.
Tobias	56	28 år	1	<b>Annen trenerutdanning:</b> Kurs via forsvaret.
Steffen	57	Ca 40 år	1 + satsnings- grupper/ landslag	<b>Norges Kampsportforbund:</b> Trener 1. <b>AIBA:</b> 1 Star Coach Certification

Dette viser til at trenerene har erfaring både fra barne- og ungdomsidrett, breddeidrett og toppidrett. Det er også trenere med ulik utdanningsbakgrunn. Alle trenerutdanningskategoriene fra studiens kvantitative del, er også representert i utvalget.<sup>44</sup>

## 8.2 Betydninger av kjønn i trenerens ledelsesadferd

### 8.2.1 Autokratisk ledelse versus demokratisk ledelse, sosial støtte og omsorg

De mannlige trenerene oppfattet seg selv som mer autoritære i sin egen ledelse enn hva kvinnene gjorde. Flere av de mannlige trenerene beskrev sin egen ledelsesadferd slik:

*”Jeg er nok ganske streng. Jeg vil jo bli kjent med de (utøverne), men likevel ha autoriteten. Hvis jeg gir en beskjed så skal den bli oppfattet, og tatt på alvor. Jeg ønsker at utøverne skal gjøre akkurat det jeg sier” (Alan)*

*”Jeg er definitivt ingen djevel, men jeg er streng, og snill. No bullshit.” (Johan)*

*”Når de er her må de følge det jeg sier. Det blir en balansegang, å ha respekt for meg som trener, men også at de skal føle seg velkommen. At de har lyst til å komme på neste trening, samtidig som de vet hva som kreves.” (Tobias)*

*”Jeg er autoritær, men samtidig en person som bryr seg og som er opptatt av fremgangen til hver enkelt. En viss disiplin må det jo være, og det skjønner dem (utøverne), hvis jeg bruker litt humor og litt harde kommentarer av og til.” (Steffen)*

Datamaterialet viser at de kvinnelige trenerne i mye større grad er opptatt av å fremstå som demokratiske og sosialt støttende enn hva de mannlige trenerne er. En av de kvinnelige informantene var opptatt av at utøverne skulle føle at de hadde medvirkning på treningene og hun ønsket ikke å være en autoritær leder:

---

<sup>44</sup> Se 7.1 Karakteristika ved utvalget.



*”Jeg er nok mer en veileder enn jeg er en sjef, eller en autoritær person. Jeg er åpen for innspill på trening som ’Hva skal vi trene på i dag?, hva har dere behov for?’. Når jeg får den feedbacken, så tilpasser jeg treninga utfra det. Så jeg tror nok de føler at det er litt medvirkning. Det er viktig for meg som trener.” (Hilde)*

De kvinnelige trenerne beskrev seg selv som omsorgsfulle og sosialt støttende både når det gjaldt situasjoner innenfor idretten og livet utenom. De relaterte dette til sitt kjønn, og påpekte at de trodde det var slik, fordi de var kvinner. En av de uttrykte seg slik:

*”Jeg blir jo veldig omsorgsfull. Det er veldig ofte at de (utøverne) trekkes til meg av en eller annen grunn. Jeg er kanskje litt mer forståelsesfull ikke sant? Hvis de sier noe, så prøver vi å fikse det. Jeg blir ikke sint på de. De andre trenerne er så dårlige til å lytte. Nei, jeg tror det er bare fordi jeg er jente. Det er lettere sikkert, å si ting til meg.” (Elisabeth)*

Denne oppfattelsen av egen ledelsesadferd samsvarer med tidligere forskning. Liukkonen & Salminen (1990) og Liukkonen, Salminen & Telama (1989) har vist at kvinnelige trenere oppfatter seg selv som mer demokratiske og sosialt støttende enn hva mannlige trenere gjør. Man kan argumentere for at dette kan sees i sammenheng med at kvinner stilles ovenfor andre forventninger og krav i samfunnet enn menn (Beauvoir, 2000; Moi, 1998). Det forventes at kvinner skal være mer omsorgsfulle og sosialt støttende enn menn. Det betyr at disse egenskapene kan bli internalisert som kvinnelige og de kvinnelige trenerne kan oppfatte seg selv som mer sosialt støttende enn de mannlige trenerne (Bourdieu, 2000; Beauvoir, 2000). Evne til å vise omsorg og empati blir ofte assosiert med noe essensielt kvinnelig.

Disse forskjellene i hvordan de mannlige og kvinnelige trenerene opplever egen ledelsesadferd antyder hvordan de homologe motsetningene mellom det feminine og det maskuline preger deres ledelse (Bourdieu, 2000). Med dette menes at ledelsesadferden kjønnnes. Autokratisk ledelsesadferd blir her tolket som en mannlig ledelse, mens demokratisk og sosialt støttende ledelsesadferd blir ansett som kvinnelig ledelse. Dette er problematisk da maskulinitet og femininitet ofte oppfattes som to gjensidig utelukkende kategorier; men samtidig posisjoner som både kvinner og menn kan innta og tilskrives (Johnson, 2005; Connell, 1995). Aggressivitet, styrke og besluttsomhet blir ofte betegnet som noe maskulint,

mens innlevelse og ettergivenhet assosieres med femininitet (Johnson, 2005). Kvinner forventes for eksempel å være imøtekommende og disponible for andre. Noe som her kan relateres til sosialt støttende ledelsesadferd. Når kvinnelige trenere opptrer som det som tradisjonelt forventes av de, forventes det at de skal være sympatiske, emosjonelle og føyelige (Bourdieu, 2000). Dette er egenskaper som i større grad er forenelig med en demokratisk ledelsesadferd enn en autokratisk ledelsesadferd. Denne formen for femininitet betegner Bourdieu (2000) som ettergivenhet for maskuline forventninger; noe som signaliserer en relativ underordning.

Den dikotome tankegangen om maskulinitet og femininitet ser ut til å påvirke ledelsesadferden til kvinnelige og mannlige trenere på flere måter. Kjønn ser ut til å påvirke hvilken form for ledelse man velger å forholde seg til som trener. Dikotomien mellom det maskuline og det feminine skaper forventninger til hvordan kvinnelige og mannlige treneres ledelsesadferd skal være. Dette betyr at forventninger om kjønnsforskjeller i trenerens ledelsesadferd ser ut til å skape og reprodusere kjønnsforskjeller (Prieur, 2006; Beauvoir, 2000; Moi, 1998). Slike mekanismer som skaper kjønnsforskjeller er ifølge Bourdieu (2000) ofte ubevisste. Disse mekanismene er skjemaer for handling, som gjennom kjønns sosialiseringen her er blitt kroppsliggjort og dermed naturaliserte.

En av de kvinnelige trenerene fremhevet at hennes erfaring var at trenere med autokratisk ledelsesadferd kunne være hemmende for utviklingen av både utøveren og trener-utøverrelasjonen:

*”De trenerene som bare har krav og formaninger, og ikke smiler i løpet av en trening og bare forventer 150% av alle utøverene på trening hele tiden, vil kunne motivere noen, men ikke alle (...) Hvis du har det forholdet mellom en trener og en utøver, der treneren kommanderer og utøveren bare er en lydig hund, så vil man ikke utvikle seg videre. Ikke så mye i alle fall.” (Frida)*

Kun en av de mannlige trenerne uttrykte at han ønsket å fremstå som demokratisk i sin ledelse:

*”Jeg vet ikke om jeg har noe spesielt ønske om at andre skal se på meg som en trener enn i noen annen form enn at jeg skal lede treningen. Jeg prøver å redusere avstanden. Det er viktig å justere avstanden mellom treneren og utøveren. Jeg tror at for å få ut det beste i en idrettsutøver, så skal de føle seg trygge. Jeg prøver å basere alt jeg gjør på å ikke være så autoritær, men faglig sterk.”* (Elias)

Sett i relasjon til de andre mannlige trenere, kommer Elias med en alternativ utforming av trenerrollen. Han er opptatt av å ansvarliggjøre utøverene og skape trygghet. Både Frida og Elias påpeker at selvstendigjøring og medbestemmelse er sentralt for utøverens utvikling. Dette er en trenerrolle og ledelse som ser ut til å bli mer og mer utbredt i idretten fordi den virker prestasjonsfremmende (Viken, 2009). Hovden (2000) fremhever dessuten i sin studie av trenere og ledere i idretten at demokratisk ledelse og evne til å ta opp nye og kontroversielle ideer ofte blir forbundet med kvinner og det kvinner kan bidra med.

### **8.2.3 Positiv Feedback – en dominerende og ukjønnnet ledelsesadferd?**

Samtlige av trenerne understreket hvor viktig det var å gi utøverene positiv feedback. Dette var uavhengig av både kjønn, alder, erfaring og trenerutdanning. Dette kom til uttrykk på flere måter:

*”Helt ærlig, så har jeg mye fokus på det utøverene gjør som er bra. Jeg tar ikke frem at ’du kan gjøre sånn og sånn’, som jeg tenker at de gjør som ikke er så godt. Jeg sier ting som ’nå er beina dine lette’, ’du har godt fotarbeid’.... Jeg er veldig opptatt av det. Hvis de får høre at de har gjort noe bra og de ikke har tenkt så mye på det selv, så begynner de å tenke ’Er det bra? Åja, okay’ og da gjør de mer av det, da forsterker du det.”* (Hilde)

*”Jeg har en mantra om at ingen blir bedre av kritikk, og det praktiserer jeg på følgende måte: Jeg forsterker det positive.”* (Johan)

*”Jeg kan rose dem bortimot til skyene når jeg føler at alle sammen har gjort jobben bra, og jeg vet at det har ytt sitt beste” (Steffen)*

*”Det er viktig at de får oppmuntring på trening. Alle utøvere har behov for å høre at de er flinke og mestrer” (Elisabeth)*

Chelladurai (1993) argumenterer for at treners ledelsesadferd er en funksjon av flere ulike faktorer, deriblant personlighet, evner, erfaringer, rammevilkår og kjønn. Datamaterialet tyder på at positiv feedback er en ledelsesadferd det fokuseres mye på, uavhengig av disse ulike faktorene. Som tidligere nevnt er positiv feedback en av de to formene for ledelsesadferd som vektlegges mest av trenere i flere ulike idretter, også i dette studiet (Bennett & Maneval, 1998; Dwyer & Fischer, 1988a; McMillin, 1990; Schliesman et al., 1994; Dwyer & Fischer, 1990).

Trenerens faktiske ledelsesadferd bør likevel samsvare med den ledelsesadferden utøveren ønsker, om den skal være effektiv. I denne sammenheng er det vanskelig å vite om fokuset på positiv feedback fra trenerne, er bare positivt for utøverne (Riemer, 2007; Shields et al., 1997; Chelladurai, 2001).

Datamaterialet tyder på at positiv feedback er like viktig for både kvinnelige og mannlige treneres ledelsesadferd. En grunn til dette kan være at det er en ledelsesadferd som er generelt akseptert som gunstig med tanke på å forbedre trivsel og prestasjoner hos utøvere (Riemer, 2007; Young & Medic, 2008; Horton & Deakin, 2008; Duda & Balaguer, 2007). Med andre ord ser det ikke ut som betydninger av kjønn påvirker denne ledelsesadferden i denne studien.

## 8.3 Den kjønne kroppen som situasjon

### 8.3.1 De kvinnelige trenerne som "de andre"

I tråd med Beauvoirs (2000) utgangspunkt om kvinner som noe særegent og underordnet; som "det annet kjønn", viser intervjuene at de kvinnelige trenerne oppfatter seg selv som noe spesielt. Det kommer frem at de ikke definerer seg som en "normal" boksetrener. En av de kvinnelige trenerne uttrykte dette slik:

*"Det er jo spesielt å være jente og boksetrener, og sånn er det jo i bokseforbundet også. Alle vet jo hvem jeg er. Jeg pleier å si 'alle kjenner apen', hehe. Man blir satt fokus på, bare på grunn av kjønn". (Hilde)*

Her antyder hun hvordan hennes kjønn blir et fokusområde; hvordan hennes kvinnekropp påvirker hvordan hun blir oppfattet (Beauvoir, 2000). Dette preger hennes erfaringer av hva det vil si å være både kvinne og boksetrener. Hennes erfaringer som boksetrener er dermed annerledes enn de erfaringene hennes mannlige kollegaer har. Dette viser hvordan kjønn konstrueres gjennom at man reagerer ulikt ovenfor kvinner og menn. Oppfattelsene våre om hva en kvinne og en mann er, og kan være, gir ulike tilskrivninger og forventninger (Bourdieu, 2000; Beauvoir, 2000). Hun beskriver her at hun ikke helt passer inn i kategorien boksetrener. Hun defineres som spesiell, fordi hun både er kvinne og boksetrener (Moi, 1998). På denne måten bidrar hun også til å utfordre den generelle oppfattelsen av hva en boksetrener er.

En av de andre kvinnelige trenerne snakket også om seg selv som noe annet i relasjon til sine mannlige kollegaer, men på en litt annen måte. Hun beskrev at hun hadde fått en annen rolle i sin klubb enn hva de mannlige trenerne hadde:

*"Jeg er en sånn type person de kommer til hvis de har noe de plages med. Jeg får en slags morsrolle. Jeg tror jeg er lettere å snakke med enn de mannlige trenerne. De føler en trygghet på meg tror jeg. Det kan være alt mulig, både ting som handler om boksing og trening, men også livet utenfor." (Elisabeth)*

Dette kan tyde på at hun har internalisert synet på kvinner som noe annet og spesielt (Beauvoir, 2000). Og hun har akseptert at hun, utfra kroppen som situasjon, tilskrives en rolle

som noe mer enn å være trener, noe som blant annet betyr et merarbeid som menn ikke trenger å bry seg med. Det er en rolle som er basert på de forskjellene hun blir tilskrevet som kvinne i forhold til de mannlige trenerne i klubben. Hun får rollen som en omsorgsgiver. Her kan det tenkes at dette gjenspeiler hvordan kroppen assosieres med hvordan kjønnsdikotomien som en maktrelasjon utøves; hvordan hun utfra kroppen som situasjon andregjøres og det betyr at det forventes av henne at hun skal være disponibel for andre (Bourdieu, 2000).

### **8.3.2 Den kjønnede trenerkroppen – frihet og grenser**

Beauvoir (2000) beskriver kroppen som vårt perspektiv på verden. Kroppen former våre interaksjoner med verden rundt oss, noe som igjen former måten vi lever våre liv på. En av de kvinnelige trenerene uttrykte at hun var veldig bevisst på hvordan hennes kvinnekropp påvirket hennes muligheter og begrensninger i interaksjonen med utøverne i bokseklubben:

*“Jeg tror at mine feminine sider kan være positivt. At de (mannlige utøvere) kan se, i hvert fall mine gutter som ofte kommer fra hjem der mødre ikke gjør sånne ting, at du kan være voksen dame og gjøre det jeg gjør (...) De ser jo på sin egen mor, sin egen bestemor, sin egen tante og sin egen søster, hva de gjør. Også kommer de hit, også ser de det at, ‘Ja, men det går jo an å gjøre andre ting’. Det går an å være boksetrener og dame. Det går an, faktisk.” (Hilde)*

Her antyder hun hvordan hennes kropp er forbundet med hvordan hun bruker sin frihet i relasjon til den situasjonen hun er i. Hun viser at hun er bevisst på at hun bryter de dominante forventningene til hva kvinnekroppen som situasjon skulle tilsi. Slik ønsker hun å bruke sin frihet til å utvide forestillingene om det kvinnelige; hva det er mulig for kvinner å være og gjøre (Beauvoir, 2000).

Å forstå kroppen som situasjon innebærer en forestilling om at menn og kvinner vil ha ulike erfaringer av verden. Dette er en konsekvens av at verden reagerer ulikt ovenfor oss basert på om vi er mann eller kvinne (Beauvoir, 2000). Kroppen vår setter på denne måten også klare grenser for hva vi kan og ikke kan gjøre. Dette kom spesielt godt frem i intervjuene med Hilde og Johan, som begge uttrykte kjønnede erfaringer med kroppen som situasjon på svært ulike måter:

*”Jeg er ganske fysisk. Jeg tar mye på folk. Det er mange uvante bevegelser i boksing, de fleste bruker litt tid på å skjønne hvordan de skal bevege seg. Jeg tar på dem for å lære dem boksing. Da blir ikke ting så stivt (...) Vi har ingen garderobe her, så vi står og skifter mer eller mindre. Det er ikke det at vi kler av oss, men jeg tar alltid av meg til boxern før jeg tar på meg treningsklær. Selvefølgelig så har jeg jo på meg bh. Men jeg tenker at, for meg så er det viktig at kropp skal være naturlig. Det tror jeg er et positivt bidrag til at ting ikke er så farlig eller så 'uff-uff', som jeg kan oppleve at mange har et bilde av. 'Sex' er jo liksom det styggeste du kan si hjemme for mange av utøverene mine.” (Hilde).*

*”Jeg som trener gir aldri utøverene en klem på trening, aldri. Jeg tror at alle har en personlig sfære rundt dem. Det snakker jeg en del om i klubben, ikke minst når det gjelder jenter. Her om dagen tok jeg meg i det, jeg holdt armene om en av jentene og en av guttene på trening. Det var så impulsivt, det var en gledesstund vi hadde, vi fikk til så mange positive ting. Men etterpå, så angret jeg litt. Jeg håper det ble sett på som en fysisk annerkjennelse, en applaus, og ikke noe annet. Jeg er opptatt av å sette klare grenser. Grenser som skaper trygghet” (Johan)*

Disse erfaringene viser hvordan den mannlige og den kvinnelige treneren har helt ulike grenser med utgangspunkt i hva deres kropp som situasjon skaper i relasjon til sine utøvere. Begge uttrykker hvordan kroppen påvirker deres muligheter på to helt ulike måter. Hennes strategi for å frigjøre kroppen, er å bevisst ta på utøverne og å skifte til treningstøy i en kjønnsblandet treningsgruppe, fordi klubben ikke har garderober. Han forsøker å skape trygghet gjennom det motsatte, ved å unngå fysisk kontakt med utøverne. Dette henspeiler på det dominerende maktforholdet mellom kjønnene i samfunnet. I en heteroseksuell relasjon blir mannen ofte sett på som den sterkeste og med rett til å dominere. Han har større makt enn henne. Denne makten uttrykkes ofte gjennom trakassering og utøvelse av vold mot kvinner. For eksempel i idretten viser forskning at det stort sett er menn som utøver seksuell vold mot kvinner. Spesielt menn i autoritetsposisjoner, som trenere, er ofte overgriperene i idretten (Kirby, Greaves & Hankivsky, 2000; Brackenridge, 2001; Chroni, 2013).

Toftegaard-Støckel (2011) påpeker for eksempel at det i Danmark kun har vært et fåtall saker hvor kvinner har blitt dømt for seksuelle overgrep i idretten. Majoriteten av sakene har involvert menn som overgripere. Slike maktforhold knyttet til kroppen som situasjon

påvirker, som materialet viser, hvordan mannlige trenere oppfatter sine grenser i trener-utøverrelasjonen annerledes enn sine kvinnelige kollegaer. Dette viser at det eksisterer andre rammer og grenser for mannskroppen som situasjon enn for kvinnekroppen. Det betyr blant annet at Hilde med en kvinnekropp som sitt perspektiv på verden, føler seg friere til å bruke fysisk kontakt som en strategi i sin ledelse. Kroppen som situasjon viser derfor til hvordan kjønn konstrueres i sosiale relasjoner, og hvordan disse betydningene påvirker grensene for hvordan man kan handle i ulike situasjoner og hvordan det påvirker trenerens ledelsesadferd. Menn med makt og autoritet kan bruke denne ovenfor kvinner, men samtidig står de i fare for å gå over legitime grenser. Går man over disse grensene kan man bli anklaget for å være en trakasserer eller en overgriper.

Når Johan forteller at han unngår kroppskontakt med sine kvinnelige utøvere, kan dette være av frykt for å bryte de grensene som hans mannskropp som situasjon assosieres med. Hilde viser at kvinnekroppen gir større frihet som situasjon i denne sammenheng. Dette antyder hvordan maktrelasjonen mellom kjønnene gir kjønnete friheter og grenser som resulterer i kjønnete erfaringer.

En annen måte å tolke Johans holdninger på, er å relatere de til den heteronormative kulturen som preger idretten. I en heteronormativ kultur er heteroseksualitet dominerende og blir sett på som det normale og gjeldende (Eng, 2002). Dette blir spesielt viktig i idretter som betegnes som maskuline, som for eksempel boksing, hvor deltakelse fungerer som en bekreftelse på en identitet som heteroseksuell mann. Homofili og egenskaper som assosieres med homofile virker derfor truende på treningsmiljøet (Eng, 2002). Å bruke mye kroppskontakt, å berøre utøvere, spesielt mannlige utøvere kan bli oppfattet som truende for de maskuline verdiene i boksing, særlig når det er menn som berører menn. Kvinnelige trenere vil her ikke ha de samme grensene for berøring som mannlige trenere, da tradisjonell feminitet, aksepterer at kvinner i langt større grad kan gi fysisk nærhet uten at det blir koblet til seksualitet.



#### **8.4 Kjønnede erfaringer knyttet til maskulin dominans, doxa og symbolsk vold**

Av datamaterialet kom det fram hvordan trenerens ledelsesadferd i boksing på flere måter er preget av maskulin dominans. Blant annet ble det uttrykt hvordan de mannlige trenerne mente at de hadde en kjønnsnøytral ledelsesadferd. De mannlige trenerene mente blant annet at de behandlet mannlige og kvinnelige utøvere likt, hvor de hevdet at de tar ikke hensyn til kjønn i sin ledelsesadferd, men at utøverene måtte tilpasse seg treningskulturen. Det virker som om de mannlige trenerne oppfattet at det er en ledelsesadferd som er riktig for begge kjønn i boksing, som de oppfatter som kjønnsnøytral.

*“Alle er oppsatt på å bli best mulig, ikke sant? Om det er jente eller gutt. Jeg har egentlig vært veldig bestemt på akkurat det der. Der må man vær lik, og for meg så spiller det ingen rolle om det er ei jente eller en gutt, jeg tenker ikke noe på det. Når de kommer hit for å trene, så ser jeg ikke på om det er gutt eller jente, jeg setter dem heller opp etter hva slags nivå de er på.” (Tobias)*

*“Det er det samme for gutter og jenter. Jeg er kanskje litt strengere med gutta enn med jentene.” (Alan)*

Men er ikke en slik ledelsesadferd implisitt maskulin i en sterkt maskulinisert idrett som boksing? At den dominante ledelsesadferden i en slik kontekst blir tolket som kjønnsnøytral og generell er i følge Bourdieu (2000) et eksempel på hvordan mannsdominans som maktrelasjon virker og blir en del av feltets doxa, og en del av dominansrelasjonen mellom kjønnene (Bourdieu, 1993; 2000; Prieur, 2006). Det implisitt maskuline blir naturliggjort og gjort til det generelle og trenger ikke legitimeres (Slatta, 2002; Bourdieu & Wacquant, 1992).

Selv om flere av trenerne uttrykte at de har lik ledelsesadferd ovenfor sine mannlige og kvinnelige utøvere, ble det påpekt noen forskjeller mellom gutter og jenter som var nybegynnere i boksing. De mente, likevel, at disse forskjellene forsvant over tid og utøvernes utvikling:

*“Nei, det er likt, hvis de ligger på likt nivå i boksingen (snakker om sin ledelse ovenfor kvinnelige og mannlige utøvere), men det er veldig ulikt hos nybegynnere. Altså, jenter er mer følelsesladet enn gutter, så der er det enda viktigere hva du sier, de trenger faktisk mer ros, de trenger mer oppmuntring. Det jevner seg mer ut etter hvert, spesielt når de har kommet opp på ett høyt nivå.” (Steffen)*

*“Det er i begynnelsen, så syns jeg det er den største forskjellen. Hos guttene skal det være så mye mer kraft enn hos jentene. I mange tilfeller så får jeg raskere frem teknikk hos jenter enn gutter. Men når det har gått en stund, så jevner det seg ut. Men i begynnelsen, så kan jeg faktisk merke litt forskjell der. Når de er mer erfarne, og blir skolerte boksere er det ingen større forskjeller. Da er jentene lik guttene.” (Tobias)*

Når trenerne beskriver at de behandler utøverne likt er det svært sannsynlig at dette er implisitt maskulint i mannsdominerte kontekster som boksing. På denne måten får både kvinner og menn felles forståelsesrammer for hvilke former for ledelsesadferd som er legitime ønskelige i boksing. Disse forståelsesrammene får dominansrelasjonen mellom kvinner og menn til å fremstå som naturlig (Bourdieu, 2000). Dette kan tolkes som om de mannlige trenerne sosialiserer kvinnelige utøvere inn i feltets doxa (Bourdieu, 2000). De kvinnelige utøverne må tilpasse seg vurderingskriteriene i treningsmiljøet (Sugden, 1996; Lafferty & McKay, 2004; Wacquant, 1992). Slik aksepterer de etterhvert den dominerende gruppens syn på boksing, og hvordan boksetrenerne skal være. Det kan tolkes som en prosess som viser hvordan kvinner i boksing bli utsatt for symbolsk vold, fordi de aksepterer et treningsmiljø som ikke nødvendigvis inkluderer deres behov. Dette kan bety at kvinners erfaringer ikke blir synlige og kan inkluderes i det generelle .

Dette viser hvordan de dominerende her har definisjonsmakt over vurderingskriteriene for hva som regnes som god ledelsesadferd i boksing (Prieur, 2006), og hvordan et manndominert miljø gir menn symbolsk kapital (Wacquant, 1995; Bourdieu, 1990; Danielsen & Hansen, 1999).

Den symbolske volden mot kvinnene kommer blant annet til uttrykk i hvordan kvinnelige og mannlige trenere oppfatter hvordan det er å trene kvinner og menn, og dermed hva som blir

definert som god ledelsesadferd og trenerarbeid i et mannsdominert miljø. Blant annet får de gjennomslag for at de ressursene de besitter er de mest viktige. (Danielsen & Hansen, 1999; Bourdieu, 1986). Blant annet ser dette ut til å være Hildes utgangspunkt når hun forteller om hvordan hun føler det er lettere å trene menn enn kvinner:

*“Det er lettere for meg å trene gutter og det handler vel om at jeg over tid har jobbet mest med gutter. Det er lettere å ha en real kommunikasjon, en ren kommunikasjon med guttene enn hva det er med jentene. Fordi med jentene så kan det være menstruasjon, og det kan være så mange sånne ‘issues’, som er litt vanskelige å ta stilling til...det kan forstyrre litt i trenerrollen.” (Hilde)*

Hilde beskriver her hvordan hun opplever at det er vanskeligere å trene kvinner enn menn, blant annet fordi hun benytter de vurderingskriteriene som betegnes som normale og generelle i feltet. (Bourdieu, 2000). Kvinner blir da ofte opplevd som noe spesielt og ofte som et forstyrrende element (Hovden, 1999). Dette viser hvordan hennes tenkemåte er preget av feltets doxa (Bourdieu 1993; Bourdieu & Wacquant, 1993; Danielsen & Hansen, 1999).

### **8.5 Kvinnelige trenere som heterodokse?**

Det doksiske blir ikke synlig før noen handler på en måte som bidrar til å bryte med den doksiske logikk (Slatta, 2002). At de kvinnelige trenerne erfarer og støter mot det doksiske i trenermiljøet viser de ved at de argumenterer for at kvinners erfaringer og behov bør inkluderes i den dominerende ledelsesadferden. I motsetning til de mannlige trenerene, opplever kvinnene at kvinnelige og mannlige utøvere har ulike forutsetninger og må ledes med utgangspunkt i disse:

*“Jeg tror jenter i større grad vil kreve medvirkning i sin trening enn gutta. Guttene vil nok i større grad bli ledet og fortalt. Jeg tror at jenter vil kunne holde ut lengre i sin idrett hvis de får lov til å være med å bestemme hvordan de skal legge opp treningene og hvordan de skal utvikle seg. Jenter vil nok ha større glede av å kunne få være med å påvirke sitt eget treningsløp enn det gutter gjør. Jeg tror gutter innordner seg lettere etter det treneren sier, fordi de har lettere for å tenke at treneren vet best. Mens vi jenter er litt sånn; ‘faktisk jeg har en tanke jeg også’, om hva som funker for meg. Jentene stiller mer spørsmål og har en mening om hva som funker for seg. ‘Dette*

*funker for meg (...) Det du ber meg om å gjøre nå, det funker faktisk ikke for min kropp, for meg.' Hvis man har rom for det, da vil jentene også holde ut mer. Hvis de blir pålagt for mye, så tror jeg de blir lei. Jeg tror kanskje jentene krever at det er større fleksibilitet og variasjon enn det guttene gjør.” (Hilde)*

Hilde ser her at jenter har et større behov for medbestemmelse enn hva gutter har, og opplever at miljøet ofte er preget av gutters premisser, noe som ofte gir lite mening utfra jenters erfaringer (Dortants & Knoppers, 2012). Dette er et eksempel på en form for indirekte diskriminering som kvinner ofte utsettes for i mannsdominerte miljøer (Lafferty & McKay, 2004). I tråd med Hildes erfaringer er det viktig å gi kvinnelige utøvere større mulighet for medbestemmelse og planlegging av treningsløpet, slik at deres premisser også kan prege idretten og treningene..

Frida fremhevet også at kvinner og menn ofte hadde behov for ulik ledelse fra trener i kamp:

*“For eksempel i pausene på en kamp, så skal du gi veldig konkrete og korte tilbakemeldinger. Til en gutt, så kan du klabbe til han og si ‘faen, skjerp deg!’. Til ei jente så kan du si ‘Hvis du vil vinne, så må du gjøre det bedre enn du gjør nå!’. Begge er tydelig kommunikasjon, men det er litt forskjellig vinkling.(...) Også tror jeg at jeg motiverer og smiler mer til jentene, mens guttene egentlig ikke har behov for det. De trenger kanskje ikke den omsorgen eller det gode smilet som noen jenter kanskje gjør, spesielt når de har dårlig selvtillit. Kommunikasjonen til guttene blir ofte litt tøffere, hvis de tåler det, og det gjør de fleste. Jeg har alltid følt at jenter trenger litt flere positive ord enn guttene.” (Frida).*

Det fremheves her at kvinnelige utøvere har behov for en større grad av positiv feedback og sosial støtte enn hva mannlige utøvere har (Chelladurai, 2001). Men dette kan også være et uttrykk for kvinner oppfyller stereotype forventninger til kvinner og kvinnelighet, og dermed bidrar til å reprodusere kjønnsforskjeller (Bourdieu, 2000).

Når de kvinnelige trenerne viser til en annen trenerpraksis enn sine mannlige kollegaer, viser dette en ledelsesadferd som ikke er kjønnsnøytral, men kjønnnet. Men vil slike praksiser være nok til å stille spørsmålstegn ved de generelle ledelsesformene i boksing? bryte ned den

doksiske praksisen i boksing? Kan dette sees på som heterodokse praksiser som kan bidra til endring? Bidrar disse praksisene til forhandlinger i miljøet om hva som skal inkluderes i det generelle og regnes som det mest viktige?

De kvinnelige stemmene i datamaterialet kan tyde på at kvinnelige trenere driver en form for heterodoks ledelse, men at dette ikke ser ut til være på dagsorden og bli diskutert i trenermiljøet. En konsekvens av dette er at deres heterodokse praksiser ikke ser ut til å utfordre det doksiske i tilstrekkelig grad, slik at det skaper diskusjon om hvilke ledelsesformer som skal være de mest ønskelige og legitime og etablerte (Bourdieu, 1993). Dersom de kvinnelige trenerne skal kunne skape endring må de stille spørsmål ved den etablerte og dominerende kjønnsnøytrale ledelsen i boksing og argumentere og kreve at deres erfaringer og ledelsesformer skal inkluderes og tas i bruk av både kvinner og menn. Ledelseadferd..

En grunn for at kvinnene ikke ser ut til å eksplisitt sette spørsmålstegn ved feltets dominerende trenerpraksis, er at de i denne sammenheng representerer en liten minoritet. Dette gjør det vanskelig å få innflytelse i feltet (Bourdieu 2000). Også av denne grunn er det lite sannsynlig at de gjennom sin heterodokse og kjønnede ledelseadferd klarer å bidra til å endre den symbolske kapitalen det innebærer å være mannleg boksetrener.

## **9.0 Avslutning: Oppsummering av sentrale funn og konkluderende refleksjoner**

Dette kapittelet oppsummerer sentrale kvantitative og kvalitative resultater og funn. Videre reflekterer jeg rundt hvordan bruk av mixed methods har gitt meg både komplementerende og mer komplekse data. Avslutningsvis skisserer jeg noen tanker om videre forskning.

### **9.1 Sentrale resultater og funn**

Opgavens kvantitative resultater fastsetter at boksing er en idrettskontekst som er svært maskulint dominert i Norge, som i andre land (Sugden, 1996; Lafferty & McKay, 2004; Wacquant, 1995). Frekvensanalysen av trenerens kjønn viser at 89,4% boksetrenerne i utvalget er menn.

Dataene viser blant annet at et fåtall av trenerne har idrettsfaglig utdanning. Derimot er det svært mange av trenerne som har trenerutdanning eller trenerkurs på ulike nivå og i ulike former. Videre viser de kvantitative resultatene at det er svært få unge boksetrenerne. Ingen av trenerne oppga at de var under 21 år i spørreskjemaet. Aldersfordelingen er ellers jevn mellom 21 – 50 år. Bare 10.2% av trenerne er over 50 år.

De kvantitative resultatene alene gir verdifull kunnskap om boksetrenerne og deres ledelsesadferd i den forstand at vi mangler tidligere forskning omkring dette i norsk boksing. Med tanke på trenerens ledelsesadferd er positiv feedback og instruerende ledelsesadferd de to formene for ledelsesadferd boksetrenerne skårer høyest på. Disse ledelsesadferdene fremstår derfor som dominerende blant norske boksetrenerne. Autokratisk ledelsesadferd er den ledelsesadferden boksetrenerne skårer lavest på. Sett i relasjon til tidligere internasjonal forskning med MML og LSS, er disse resultatene lik majoriteten av tidligere undersøkelser (McMillin, 1990; Schliesman et al., 1994; Dwyer & Fischer, 1990; Robinson & Carron, 1982; Gordon, 1986; Chelladurai, 1993). Disse kvantitative resultatene er dessuten til dels komplementære til den kvalitative analysen, hvor informantene fremhever positiv feedback som en sentral ledelsesadferd i trenerarbeidet. Funnene i den kvalitative analysen indikerer likevel at mannlige trenere ser ut til å være opptatt av å fremstå som autoritære. Dette funnet er divergerende med de kvantitative resultatene, hvor autoritær ledelsesadferd er den adferden trenerne skårer lavest på, uavhengig av kjønn.

De kvantitative dataene viser at det ikke er noen signifikant kjønnsforskjell med tanke på trenerens ledelsesadferd. Det vil si, kvinnelige og mannlige boksetrenere er tilnærmet like i sin ledelsesadferd på trening og trenerens kjønn ser ikke ut til å påvirke ledelsesadferden. Disse resultatene er antagonistiske sett i relasjon til oppgavens kvalitative analyse. Den kvalitative analysen viser hvordan kvinnelige trenere oppfatter seg selv som mer sosialt støttende og omsorgsfulle enn menn, mens mannlige trenere legger større vekt på autoritær ledelsesadferd.

Studiens kvalitative datamateriale viser at trenerens kjønn har betydning for ledelsesadferden. Et sentralt funn her er at mannlige trenere oppfatter sin ledelsesadferd som mer autokratisk enn sine kvinnelige kollegaer. I motsetning til dette oppfatter de kvinnelige trenere seg selv som mer demokratiske og sosialt støttende enn de mannlige trenerne. Positiv feedback fremsto som en viktig ledelsesadferd for begge kjønn.

Det kvalitative datamaterialet belyste konstruksjoner og betydninger av kjønn i boksing på andre måter enn det kvantitative. Den kjønnete kroppen fremheves blant annet som en sentral fortolkningsramme for kjønn. Datamaterialet viser for eksempel hvordan en kvinnekropp gir andre friheter og grenser i trenerarbeidet enn en mannskropp. Den kjønnete trenerkroppen har betydning for hvilke strategier trenerne bruker i sin ledelse. Den generelle boksetreneren blir dessuten assosiert med en mannskropp, noe som betyr at de kvinnelige informantene betegner seg selv som '*den andre*' i relasjon til sine mannlige kollegaer. Samtidig er det tilløp til at kvinnelige boksetrenere utfordrer de verdiene og de betydningene kjønn tillegges i feltet. På denne måten jobber de kvinnelige trenerne for at deres alternative ledelsesformer skal bli anerkjente og inkluderte i kategorien trener eller boksetrener, i motsetning til, slik de blir oppfattet nå, som kvinnelige boksetrenere (Beauvoir, 2000).

Et annet aspekt i studiens kvalitative analyse viste hvordan mannlige og kvinnelige trenere opplever at utøvernes kjønn påvirker deres ledelsesadferd. De mannlige trenerne påpekte at selv om de erfarte at de var forskjeller på jenter og gutter, særlig når de var nybegynnere, så tok de ikke hensyn til dette i trenerarbeidet. Erfaringene var at disse forskjellene forsvant når utøverne ble erfarne og ble gode bokserer. Spørsmålet er om dette indikerer at boksemiljøet er like åpent og inkluderende for begge kjønn. Mest sannsynlig indikerer det at kvinnene i

boksing må tilpasse seg maskuline verdier og vurderingskriterier for å bli akseptert. Det uttrykker i så fall en kjønned dominansrelasjon

Kvinnenes erfaringer står i kontrast til sine mannlige kollegaers opplevelser. De kvinnelige trenerne erfarte at kvinnelige utøvere hadde andre behov enn mannlige når det gjaldt trenerens ledelsesadferd. De understreket at de kvinnelige utøverne har et større behov for medvirkning, demokratisk ledelsesadferd og sosial støtte.

Sammen tegner de kvantitative og kvalitative resultatene både et komplementært, mangefacettert og noe komplekst bilde av trenerens ledelsesadferd og betydninger av kjønn i boksing. Figuren nedenfor illustrerer noen sentrale likheter og ulikheter i de kvantitative og kvalitative analysene:



Tabell 5 Trenerens ledelsesadferd - kvalitative og kvantitative resultater

Tema	Intervju	Spørreskjema
1. Kjønnfordeling	8 trenere: 3 kvinner og 5 menn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 89.4% menn (n =59)</li> <li>• 10.6% (n = 7)</li> </ul>
2. Autokratisk ledelsesadferd	<p>Hovedtrekk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) viktig for mannlige trenere å fremstå som autoritær.</li> <li>2) viktig for kvinnelige trenere å unngå å fremstå som autoritær.</li> </ol> <p>Kjennetegn: kobles til maskulinitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minst brukt av trenere (M = 2.63, n = 59)</li> <li>• Ingen signifikant kjønnsforskjell</li> </ul>
3. Sosial støtte	<p>Hovedtrekk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kvinner tar dette opp i større grad enn menn.</li> <li>2) kvinner oppfatter seg selv som mer sosialt støttende enn menn.</li> <li>3) Trenere mener kvinnelige utøvere har større behov for dette enn mannlige.</li> </ol> <p>Kjennetegn: kobles til feminitet og evne til å vise omsorg.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lite brukt av trenere (M = 2.96, n = 56)</li> <li>• Ingen signifikant kjønnsforskjell</li> </ul>
4. Positiv feedback	<p>Hovedtrekk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) viktig for trenere av begge kjønn.</li> <li>2) viktig uavhengig av hvilke utøvere man trener.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ingen signifikant kjønnsforskjell</li> <li>* mest brukt av trenere (M = 4.36, n = 58)</li> </ul>
5. Demokratisk ledelsesadferd	<p>Hovedtrekk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) viktigere for kvinner enn for menn.</li> <li>2) Kvinnelige trenere fremhever dette som viktig for kvinnelige utøvere.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (M = 3.32, n = 55)</li> <li>• Ingen signifikant kjønnsforskjell</li> </ul>
6. Instruerende ledelsesadferd	<p>Hovedtrekk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tas for gitt av trenerne som viktig i idretten.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen signifikant kjønnsforskjell</li> <li>• mye brukt av trenere (M = 3.85, n = 58)</li> </ul>

Det kan være flere tolkninger av hvorfor de kvantitative og de kvalitative analysene fremstår som både kompletterende og sprikende. Blant annet kan det være et uttrykk for hvordan mixed methods kan belyse et fenomen; hvordan kvalitative og kvantitative metoder kan fange opp ulike sider ved et fenomen. LSS som måleverktøy for kvantitativ datainnsamling gir annen type kunnskap enn hva de kvalitative intervjuene skaper innsikt i. Når de kvantitative dataene viser at det ikke er kjønnsforskjeller, mens de kvalitative intervjuene forteller om det motsatte, kan dette tolkes på flere måter. Det viser at betydninger av kjønn kun kan gripes gjennom en relasjonell forståelse av kjønn, fordi betydninger av kjønn skapes relasjonelt (Bourdieu 2000; Hall, 1996). I denne sammenheng må man spørre hvordan trenere gir kjønn mening og betydning.

Når man sammenlikner og tolker kvalitative og kvantitative data i samme prosjekt er det på denne bakgrunn ikke uvanlig at man får uoverensstemmelser. Disse springer oftest ut av de ulike metodologiske forutsetningene som de kvantitative og kvalitative metodene bygger på. Disse kan også sees på som et springbrett til å koble nye problemstillinger innenfor et felt (Bryman, 1988; 2007), og gi muligheter for ulike fortellinger som kan forklare ulike sider ved den sosiale virkelighet (Irwin, 2010).

## **9.2 Mixed methods – et komplementerende, kompliserende og problematiserende utgangspunkt?**

Jeg har tidligere argumentert for at ved å benytte mixed methods så må man forholde seg til to vitenskapsteoretiske paradigmer, som kan skape noen erkjenningssteoretiske dilemmaer.<sup>45</sup> Til tross for disse vil jeg hevde at mixed methods gir flere muligheter enn dilemmaer. Jeg vil avslutningsvis se på noen av de mulighetene og dilemmaene dette utgangspunktet har skapt i denne studien.

Valget av mixed methods ble gjort fordi jeg satte forskningsspørsmålet i fokus og ville benytte meg av de metodene som kunne belyse dette på best måte. Blant annet trengte jeg for å forstå trenerenes ledelsesadferd i boksing et oversiktsbilde som referanseramme. Ved å først samle kvantitative data gjennom spørreskjema, fikk jeg kartlagt hvilke ledelsesformer

---

<sup>45</sup> Dette er drøftet i 4.1 Mixed methods – vitenskapsteoretiske betraktninger

mannlige og kvinnelige boksetrenere brukte. For å kunne forstå hvordan kjønn som maktrelasjon skapte og preget disse ledelsesformene og hvilke handlingspremisses de var bygget på, trengte jeg kvalitative data. Dette viser noe av den komplementariteten som mixed methods har gitt i min studie. En slik innsikt ville jeg ikke fått dersom jeg kun hadde samlet inn enten kvantitative eller kvalitative data

Chelladurais (2001) modell om treners ledelsesadferd (MML) benytter seg, som tidligere nevnt, av variabelperspektivet på kjønn. Kjønn blir dermed målt som en forskjell mellom biologiske kvinner og menn; man studerer ”om kjønn utgjør forskjell” (Taksdal & Widerberg, 1992). Fokuset innenfor denne fagtradisjonen er på å kartlegge kjønnsforskjeller i trenerens ledelsesadferd. Den kvalitative fasen hadde fokus på kjønn som relasjon og analytisk kategori, som omhandler å studere ”hva er og hvordan skapes kjønn” (Taksdal & Widerberg, 1992). En slik forståelse av kjønn er helt sentral for å kunne forstå hvordan kvinner og menn oppfatter og opplever hvilke betydninger kjønn har, i dette tilfellet hvordan disse påvirker trenerens ledelsesadferd i boksing. Dette er kunnskap som kvantitative design ikke kan gi svar på.

Kombinasjonen av disse ulike kjønnsperspektivene og forskningsmetodene i samme prosjekt har gitt noen utfordringer når det gjelder analyse og tolkning av resultater. Selv om dette har vært en reell og potensielt vanskelig utfordring, mener jeg likevel det har vært fruktbart å prøve ulike tilnærminger. De har bidratt til kompletterende kunnskap og nye perspektiver innen temaet treners ledelsesadferd og hvordan kjønn konstrues i disse. Et overordnet mål for prosjektet var også å utvikle kunnskap som kan være praktisk anvendelig for trenere i boksing. Med dette mener jeg kunnskap som kan hjelpe trenere til å se nye måter å forholde seg til sin egen rolle på som leder og videre bli mer bevisst om hvordan deres eget og utøvernes kjønn påvirker deres ledelsesadferd og trenerarbeid. Blant annet har kunnskap om god ledelsesadferd fra tidligere studier, resultert i høyere selvtillit, bedre prestasjoner og lengre deltakelse i idretten hos utøverne (Amorose & Andersen-Butcher, 2007; Coatsworth & Conroy, 2006). Ved å bevisstgjøre trenere på hvordan betydninger av kjønn kan påvirke deres ledelsesadferd, kan man bidra til å endre maktforholdet mellom kjønnene, noe som i et større perspektiv kan hindre frafall og gi flere muligheter til å utvikle sitt talent som bokser.

### 9.3 Oppspill til videre forskning

Studiens formål har vært å skape ny kunnskap om norske boksetreneres ledelsesadferd og hvilke betydninger kjønn spiller i denne sammenheng. Fokuset har vært på trenerne, hvordan de handler og tenker, men hvilke konsekvenser disse ledelsesformene og betydningene har for utøvernes trivsel og prestasjoner i boksing og hvordan de påvirker trenerens relasjoner til utøverne er ikke utforsket. Dette er sentrale spørsmål som vil være viktig å utforske videre, som en forlengelse av dette studiet. Et annet steg videre kan være å undersøke hvordan utøverne i boksing oppfatter trenerne sine, samt hvilken ledelsesadferd de selv ønsker. Samsvarer dette for eksempel med hvordan trenerne oppfatter sin egen ledelse? Dette vil ikke minst være interessant ut fra at denne studien viser at mannlige og kvinnelige trenere har ulike oppfatninger om hvorvidt kvinnelige og mannlige utøvere har behov for ulike ledelsesformer. Det er viktig at problemstillinger som dette utforskes videre for å øke kunnskapen om trenerens ledelse og kjønn i idretten.

Så lenge trenerne ikke synes å ha en åpen dialog med utøverne om hvilke behov og ønsker de har, er det vanskelig å vite hvor effektiv, eller ineffektiv disse formene for ledelsesadferd er. Å se på disse formene for ledelsesadferd i et gjennomgående relasjonelt perspektiv, for eksempel hvordan relasjonene mellom trener og utøver påvirker trenerens ledelse, eller hvilke utfordringer betydninger av kjønn kan gi her, er interessante vinklinger for videre forskning innen dette feltet. Økt kunnskap om trenerens ledelsesadferd og kjønn kan være et verktøy for trenere i arbeidet med å lede og motivere utøvere til bedre idrettsprestasjoner.



## 10.0 Litteraturliste

- Aakvaag, G.C. (2008):** *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Aase, T.H., & Fossåskaret, E. (2007).** *Skapte virkeligheter – om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- AIBA (2013a).** *AIBA World Ranking*. Hentet 30.05.2014 fra <http://www.aiba.org/default.aspx?pId=4248#>
- AIBA (2013b).** *AIBA – Technical Rules*. Hentet 15.05.2014 fra <http://www.aiba.org/documents/site1/docs/Rules/AIBA%20Technical%20Rules%20-%20August%202023,%202013%20-%20OK.pdf>
- AIBA (2013c).** *No program changes by IOC for 2016 Rio Olympic Games*. Hentet 30.05.2014 fra <http://www.aiba.org/en-US/news/ozqsp/newsId/5542/headlines.aspx>
- AIBAs 1-stjerners kurs i Oslo 22.-26. Januar 2014 (2014).** Hentet 15.05.2014 fra <http://www.boksing.no/t2.asp?p=48248&x=1&a=271210>
- Amorose, A.J. & Anderson-Butcher, D.A. (2007).** Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 654-670.
- Beauvoir, S. (2000).** *Det annet kjønn*. Pax Forlag: Oslo.
- Bennett, G. & Maneval, M. (1998).** Leadership styles of elite dixie Youth Baseball Coaches. *Perceptual and Motor Skills*, 87 (754).
- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. (2003).** *Qualitative research for education. An introduction to theories and methods*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bourdieu, P. (1977).** *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1986).** The forms of Capital. i J.G. Richardson (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1993).** *Sociology in Question*. London: Sage.
- Bourdieu, P. (2000).** *Den maskuline dominans*. Pax Forlag: Oslo.
- Bourdieu, P. (1990).** *The logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L.J.D. (1992).** *An Invitation to Reflexive Sociology*. Cambridge: Polity.

- Brace, N., Kemp, R. & Snelgar, R. (2012).** *SPSS for psychologists* (5th edition). UK: Palgrave Macmillan.
- Brackenridge, C. (2001).** *Spoilsports: Understanding and preventing sexual exploitation in sport*. London, England: Routledge.
- Brewer, J., & Hunter, A. (1989).** *Multimethod research: A synthesis of styles*. Newbury Park, CA: Sage.
- Bryman, A. (1988).** *Quantity and quality in social research*. London: Routledge.
- Bryman, A. (2007).** Barriers to integrating quantitative and qualitative research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1 (1), 8 – 22.
- Burawoy, M. & Von Holdt, K. (2012).** *Conversations with Bourdieu*. South Africa: Wits University Press.
- Carmines, E.G. & Zeller, R.A. (1979).** *Reliability and validity assessment*. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences 07-017. London: Sage.
- Chelladurai, P. & Saleh, S.D. (1980).** Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34 – 45.
- Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1981).** Applicability to youth sport of the Leadership Scale for Sport. *Perceptual and Motor Skill*, 53(4), 361-362.
- Chelladurai, P. & Saleh, S.D. (1978).** Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences* 3, 85-92.
- Chelladurai, P. (1993).** Leadership. I R.N., Singer, M. Murphey, & L.K. Tennant (Eds.), *Handbook on research on sport psychology* (647 – 671). New York: MacMillian.
- Chelladurai, P. (1990).** Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21: 328 – 354.
- Chelladurai, P. (2001).** *Managing organization for sport and physical activity: a systems perspective*. Scottsdale, AZ: Holocomb-Hathaway.
- Chelladurai, P. & Riemer, H.A. (1998).** Measurement of leadership in sports. i J.Duda (ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (227 – 256). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

- Chroni, S.A. (2013).** Sexual Harassment of Female Athletes i G.Pfister & M.K.Sisjord (Eds.), *Gender and Sport – Changes and Challenges* (174 – 188). Munster: Waxmann.
- Coatsworth, J.D. & Conroy, D.E. (2006).** Enhancing the self-esteem of youth swimmers through coach training: Gender and age effects. *Psychology of Sport and Exercise*, 7, 173-192.
- Connell, R. (1995).** *Masculinities*. Cambridge, England: Polity.
- Cramer, D. (1998).** *Fundamental statistics for social research*. London: Routledge.
- Cramer, D. & Howitt, D. (2004).** *The SAGE dictionary of statistics*. London: SAGE.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2011).** *Designing and conducting mixed methods research* (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Crossett, T. (1990).** Masculinity, sexuality, and the development of early modern sport. i M.A. Messner & D.F. Sabo (eds). *Sport, Men and the Gender order: Critical Feminist Perspectives* (45 – 54). Champaign, Ill.: Human Kinetics.
- Dalen, M. (2011).** *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming* (2. Utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Danielsen, A. & Hansen, M.N. (1999).** Makt i Bourdieus sosiologi. i F.Engelstad (red). *Om makt – teori og kritikk*. Oslo: AdNotam.
- De Garis, L. (2000).** ”Be a buddy to your buddy”: Male identity, aggression and intimacy in a boxing gym. i J.McKay, M.Messner & D.Sabo (eds.). *Masculinities, gender relations and sport*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2005).** The discipline and practice of qualitative research. I N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds), *The Sage handbook of qualitative research* (3 utg.) (1-32). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (1994).** *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Doane, D.P. & Seward, L.E. (2011).** Measuring Skewness. *Journal of Statistics Education* 19 (2), 1 – 18.
- Dortants, M. & Knoppers, A. (2012).** Regulation of diversity through discipline: Practices of inclusion and exclusion in boxing. *International Review for the Sociology of Sport* 0 (0), 1-15.



- Duda, J.L. & Balaguer, I. (2007).** Coach-Created Motivational Climate. i S. Jowett & D. Lavallee (eds). *Social Psychology in Sport* (117 - 131). Champaign, United States: Human Kinetics.
- Dwyer, J.J.M. & Fischer, D.G. (1988a).** Leadership Styles of Wrestling Coaches. *Perceptual and Motor skills*, 67 (706).
- Dwyer, J. J., & Fischer, D. G. (1988b).** Psychometric properties of the coach's version of Leadership Scale for Sports. *Perceptual and Motor Skills*, 67(12), 795-798
- Dwyer, J.J.M. & Fischer, D.G. (1990).** Wrestler's perceptions of coaches' leadership as predictors of satisfaction with leadership. *Perceptual & Motor Skills*, 71, 511 – 517.
- Eikemo, T.A. & Clausen, T.H. (2007).** *Kvantitativ analyse med SPSS – En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Eng, H. (2002).** Idrett og seksualitet: Om Heteronormativitet og homoerotikk på idrettsarenaen. i Ø.Seippel (red). *Idrettens bevegelser*. Oslo: Novus.
- Erle, F.J. (1981).** *Leadership in competitive and recreational sport*. (masteravhandling, University of Western Ontario) London, Canada, University of Western Ontario.
- Fasting, K. (2003).** Women and Sport in Norway. i I.Hartmann-Tews & G.Pfister (eds). *Sport and Women. Social Issues in International Perspectives*. London: Routledge.
- Fasting, K. & Pfister, G. (2000).** Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review*, 6, 91 – 110.
- Fasting, K. & Svela Sand, T. (2009).** *Kjønn i endring – En tilstandsrapport om norsk idrett*. Oslo: Akilles.
- Fiedler, F.E. (1967).** *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fletcher, R.B. & Roberts, M.H. (2013).** Longitudinal Stability of the Leadership Scale for Sports, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 17, 89 – 104.
- Gibbs, G. (2007).** *Analyzing qualitative data*. London: Sage Publications.
- Giulianotti, R. (2005):** *Sport – a critical sociology*. Cambridge: Polity Press.

- Glesne, C. (2006):** *Becoming qualitative researchers – an introduction*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Goksøyr, M. (2008).** *Historien om norsk idrett*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Gorard, S. & Taylor, C. (2004).** *Combining Methods in Educational and Social Research*. Berkshire: Open University Press.
- Gordon, S. (1986).** *Behavioral correlates of coaching effectiveness*. Doctoral dissertation, University of Alberta, Canada.
- Guba, E.G. (1990).** The alternative paradigm dialog. I E.G., Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (17 – 27). Newbury Park, CA: SAGE.
- Guneriussen, W. (1992).** *Meningsforstående samfunnsvitenskap. Idehistorisk bakgrunn og moderne posisjoner*. Institutt for samfunnsvitenskap: Universitetet i Tromsø.
- Guneriussen, W. (1996).** *Aktør, handling og struktur. Grunnlagsproblemer i samfunnsvitenskapene*. Oslo: Tano.
- Haavind, H. (1994).** Kjønn i forandring – som fenomen og forståelsesmåte. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, (31) 9.
- Halbert, C. (1997).** Tough enough and woman enough: Stereotypes, discrimination and impression management among women professional boxers. *Journal of Sport and Social Issues*, 21, 7 – 36.
- Hall, M.A. (1996).** *Feminism and Sporting bodies: Essays in theory and practice*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hammersley, M. (1990).** *Reading Ethnographic Research: A Critical Guide*. London: Longmans.
- Hammersley, M. (1992).** *What's wrong with Ethnography: Methodological Explorations*. London: Routledge.
- Hammersley, M. & Traianou, A. (2012).** *Ethics in qualitative research – Controversies and contexts*. London: SAGE Publications Ltd.
- Hastrup, K. (1991).** Antropologiske studier av egen kultur. *Norsk Antropologisk Tidsskrift* (1).
- Hargreaves, J. (1994).** *Sporting Females*. London: Routledge.

- Holden, L. & Opsahl, P. (2013, august 6).** ”Gubbene som styrer er ikke egentlig interessert i kvinneboksing. Det er herreboksing de bryr seg om”. VG. Hentet 30.05.2014 fra: <http://www.vg.no/sport/kampsport/gubbene-som-styrer-er-ikke-egentlig-interessert-i-kvinneboksing-det-er-herreboksingen-de-bryr-seg-om/a/10112655/>
- Horton, S. & Deakin, J.M. (2008).** Expert Coaches in action. i D. Farrow., J.Baker & C.MacMahon (eds). *Developing Sport Expertise – Researchers and Coaches put theory into practice* (75 -89). New York, United States: Routledge.
- Hovden, J. (1999).** Når kvinner blir sand i maskineriet. Kjønn, interaksjon og makt i idrettspolitiske beslutningsprosesser. *Sosiologisk tidsskrift* 6 (3), 209 – 234.
- Hovden, J. (2000).** *Makt, motstand og ambivalens: Betydninger av kjønn i idretten.* (Doktoravhandling, Universitet i Tromsø). Tromsø: Universitet i Tromsø.
- Hovden, J. (2006).** The Gender Order as a Policy Issue in Sport. *Nora* (14), 1: 41 – 53.
- Hovden, J. (2012).** Demokrati eller hegemoni? Jamstalldhet och makt inom idrottsrörelsen. i J.Hvenmark (ed.) *Ar idrott nyttigt? En antologi om idrott och samhällsnytta.* Stockholm, Sweden: SISU Idrottsböcker.
- Hovden, J. (2010).** Female top leaders – prisoners of gender? The gendering of leadership discourses in Norwegian sports organizations. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2, 189 – 203.
- Irwin, S. (2010).** Data Analysis and Interpretation – Emergent Issues in Linking Qualitative and Quantitative Evidence. i Hesse-Biber, S.N., & Leavy, P. (Eds). *Handbook of emergent methods* (415 – 437). New York: The Guilford Press.
- Jick, T.D. (1979).** Mixing Qualitative and Quantitative Methods: Triangulation in Action. *Administrative Science Quarterly*, 24 (4), 602 – 611.
- Johnson, A.G. (2005).** *The Gender Knot – Unraveling our patriarchal legacy.* Philadelphia PA: Temple University Press.
- Johnson, R.B., & Onwuegbuzie, A.J. (2004).** Mixed methods research: a research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33 (7), 14 – 26.
- Kirby, S., Greaves, L. & Hankivsky, O. (2000).** *The dome of silence sexual harrasment and abuse in sport.* Halifax, Canada: Fernwood Publishing.

- Kirk, J. & Miller, M. (1986).** *Reliability and Validity in Qualitative Research*, Qualitative Research Methods Series, vol.1. London: Sage.
- Klemp, T. (2012).** *Kvalitativ analyse og bruk av programvare*. I Nilssen, V. (eds). *Analyse i kvalitative studier – den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S. (1996).** *InterViews: An introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009).** *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lafferty, Y. & McKay, J. (2004).** Suffragettes in satin shorts? Gender and competitive boxing. *Qualitative Sociology* 27 (3): 249 – 276.
- Larsson, H. (2013, Desember).** *When do gender-equality initiatives in sport become an encumbrance?* Paper presentert på The 2013 meeting – Transnational working group for the study of gender and sport (Sverige), Göteborg.
- LaVoi, N.M. & Dutove, J.K. (2012).** Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1, 17 - 37.
- Liukkonen, J., Salminen, S. & Telama, R. (1989).** The psychological climate of trianing sessions in Finnish youth sports. *World Congress in Sport Psychology*, Singapore, August 7-12, 1989.
- Lyle, J. (2002).** Where are all the women coaches? I J.Lyle (ed.), *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behavior* (221 – 233). London, UK: Routledge.
- Liukkonen, J. & Salminen, S. (1990).** The athletes perception of leader behavior of Finish Coaches. *World Congress on Sport for All*. Tampere, Finland, juni 3-7, 1990.
- Markula, P. & Silk, M. (2011).** *Qualitative Research for Physical Culture*. Hampshire: Palgrave Macmillian.
- McCracken, G. (1988).** *The Long Interview* (Vol. 13.) Ontario: Sage Publications.
- McMillin, C.J. (1990).** *The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction*. Doctoral dissertation, University of Virginia.
- Menesson, C. (2000).** "Hard" women and "soft" women: The social construction of identities among female boxers. *International Review for the Sociology of Sport*, 35, 21 – 33.
- Miles, M. & Huberman, A.M. (1994).** *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Moi, T. (1998):** *Hva er en kvinne. Kjønn og kropp i feministisk teori*. Oslo: Gyldendal.
- Morgan, D.L. (1998).** Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: applications to health research. *Qualitative Health Research* 8 (3), 362 – 376.
- Newman, I., & Hitchcock, J.H. (2011)** Underlying agreements between quantitative and qualitative research: the short and tall of it all. *Human Resource Development Review*, 10 (4), 381 – 398.
- Nieva, V. & Gutek, B. (1981).** *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- Nilssen, V. (2012).** *Analyse i kvalitative studier – den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norman, L. (2008).** The UK coaching system is failing women coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3, 447 – 476.
- Norman, L. (2010a).** Bearing the burden of doubt: Female coaches' experiences of gender relations. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81, 506 – 517.
- Norman, L. (2010b).** Feeling second best: Elite women coaches' experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27, 89 – 104.
- Norman, L. (2012).** A crisis of confidence: Women coaches' responses to their engagement in resistance. *Sport, Education and Society*, 6, 1 – 20.
- Oates, J.C. (1980).** *On boxing*. New York: Bloomsbury.
- Norges Bokseforbund (2010).** ”Oversikt antall startbøker” Hentet 30 januar 2014 fra <http://www.boksing.no/t2.asp?p=48248&x=1&a=260988>
- Parkhouse, B.L. & Williams, J.M. (1986).** Differential effects of sex and status on evaluation of coaching ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 57, 53 – 59.
- Paulgaard, G. (1997).** Feltarbeid i egen kultur – innenfra, utenfra eller begge deler? i Fossåskaret, Fuglestad & Aase (red.): *Metodisk feltarbeid. Produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Pfister, G. (2013).** Outsiders: Female Coaches Intruding Upon a Male Domain? i G.Pfister & M.K.Sisjord (eds.) *Gender and Sport – Changes and Challenges* (71 – 103). Germany: Waxmann.

- Plano Clark, V.L., Creswell, J.W., O'Neil Green, D., & Shope, R.J. (2010).** Mixing quantitative and qualitative approaches – an introduction to emergent mixed methods research. i Hesse-Biber, S.N., & Leavy, P. (Eds). *Handbook of emergent methods* (363 – 389). New York: The Guilford Press.
- Priour, A. (2006).** En teori om praksis. i A. Priour & C. Sestoft (eds.). *Pierre Bourdieu – En introduktion* (23 – 71). København: Hans Reitzels Forlag.
- Rapley, T. (2007).** Interviews. i Seale, Gobo, Gubrium & Silverman (eds.). *Qualitative Research Practice*. London: Sage.
- Razali, N.M. & Wah, Y.B. (2011).** Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1), 21 – 33.
- Redelius, K. (2002).** *Ledarna och barnidrotten: Idrottsledarnas syn på idrott, barn och fostran*. Stockholm, Sweden; HLS Forlag.
- Ridenour, C.S., & Newman, I. (2008)** *Mixed methods research: Exploring the interactive continuum*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Riemer, H.A. (2007).** Multidimensional Model of Coach Leadership. i S. Jowett & D. Lavallee (eds). *Social Psychology in Sport* (57 – 75). Champaign, United States: Human Kinetics.
- Riemer, H.A. & Toon, K. (2001).** Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender and ability. *Research Quarterly for Exercise & Sport*, 72, 243 – 256.
- Ringdal, K. (2009).** *Enhet og Mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Robinson, T.T. & Carron, A.V. (1982).** Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364 – 378.
- Rubin, H.J. & Rubin, I.S. (1995).** *Qualitative Interviewing; The Art of Hearing Data*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ryen, A. (2012).** *Ethical issues*. i Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J.F. & Silverman, D. (Eds), *Qualitative Research Practice*. London: SAGE Publications.

- Sampson, K. (2008).** Simone de Beauvoir. i E. Mortensen, C. Egeland, R. Gressgård, C. Holst, K. Jegerstedt, S. Rosland & K. Sampson (red.). *Kjønnsteori* (42 – 53). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Schliesman, E.S., Beitel, P.A. & DeSensi, J.T (1994).** *Athlete and coach gender, leader behavior, and follower satisfaction in sport.* University of Tennessee, Knoxville, TN.
- Seale, C. (1999).** *The Quality of Qualitative Research.* London: Sage.
- Seale, C. (2007).** Quality and Credibility – Quality in Qualitative Research. i Seale, Gobo, Gubrium & Silverman (eds.). *Qualitative Research Practice.* London: Sage
- Seippel, Ø. (2004).** *Treneren: konkurranse, glede, samhold og medbestemmelse?* ISF-rapport 2004: 11 Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Shapiro, S.S. & Wilk, M.B. (1965).** An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples) *Biometrika*, 52 (3/4), 591 – 611.
- Shields, D.L.L., Gardner, D.E., Bredemeier, B.J.L. & Bostro, A. (1997).** The Relationship Between Leadership Behaviors and Group Cohesion in Team Sports. *The Journal of Psychology*, 13 (2): 196 – 210.
- Silverman, D. (1993).** *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, texts and interaction.* London: Sage.
- Silverman, D. (2010).** *Doing Qualitative Research; A practical Handbook* (3d edition). London: Sage.
- Skog, O.J. (2010).** *Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming* (2. Utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Slaatta, T. (2002).** Med Bourdieu som utgangspunkt: Mediens makt. *Sosiologi i dag*, 32, 1-2 (93 – 126).
- Smith, J.K. (1983).** Quantitative versus qualitative research: An attempt to clarify the issue. *Educational Researcher*, 12, 6 – 13.
- Smith, J.K., & Hodkinson, P. (2005).** Relativism, criteria and politics. I N. Denzin & Y. Lincoln (eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3 utg.). London: SAGE.
- Solvang, G. (2009).** *En undersøkelse av kroppsøvingslæreres og elevers preferanser når det gjelder valg av lederstil i den videregående skole* (masteroppgave, Norges Idrettshøgskole). Oslo: Norges Idrettshøgskole.

- Statistisk Sentralbyrå (2009).** ”Norges Idrettsforbund og Olympiske komite. Særforbund, Antall medlemskap”. Hentet 26.05.2014 fra:  
<http://www.ssb.no/a/barnogunge/2011/tabeller/fritid/fritid3600.html>
- Sugden, J. (1996).** *Boxing and Society: An International Analysis*. Manchester: Manchester University Press.
- Summers, R. J. (1983).** *A study of leadership in sport setting*. (Mastergradsavhandling). University of Waterloo, Canada.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (Eds.). (2003).** *Handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Terry, P.C. & Howe, B.I. (1984).** The coaching preferences of athletes. *The Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 9, 188-193.
- Taksdal, A., & Widerberg, K. (1992).** Kitt og dynamitt i samfunnsvitenskapens kjønn. I A. Taksdal & K. Widerberg (red.). *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapens fag og kvinneforskning*. (275 – 285). Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Thagaard, T. (2003).** *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*. (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Theberge, N. (1993).** The Construction of Gender in Sport: Women, Coaching, and the Naturalization of Difference. *Social Problems*, 3, 301 – 313.
- Throop, C.J. & Murphey, K.M. (2002).** Bourdieu and phenomenology – A critical assessment. *Anthropological Theory* 2 (2), 185 – 207.
- Tjora, A. (2010):** *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Toftegaard-Støckel, J. (2011).** Køn og seksualitet i L.F.Thing & U. Wagner (red.) *Grundbog I idrætssociologi* (266 – 277). København: Munksgaard Danmark.
- Vehovar, V. & Manfreda, K.L. (2008).** Overview: Online Surveys. i Fielding, N., Lee, R.M. & Blank, G. (eds.). *Online Research Methods* (175 – 236). Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Viken, H. (2009).** *Erfaring, entusiasme og relasjonsbygging. En analyse av kunnskapsgrunnlag, virkemidler og ledelsesformer blant langrennstrenere på elitenivå*. (masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet). Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Wacquant, L. (1995).** Pugs at work: Bodily Capital and Bodily Labour among Professional Boxers. *Body & Society*, 1: 65.



- Wacquant, L. (1992).** The social logic of boxing in black Chicago: toward a sociology of pugilism. *Sociology of Sport Journal*, 9, 221 – 254.
- Wacquant, L. (2001).** Whores, slaves, and stallions: Language of exploitation and accommodation among professional fighters. *Body and Society*, 7, 181 – 194.
- Wadel, C. (1991).** *Feltarbeid i egen kultur*. Flekkefjord: Seek.
- Widerberg, K. (2001).** *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Young, B.W. & Medic, N. (2008).** The motivation to become an expert athlete: how coaches can promote long-term commitment. i D. Farrow., J.Baker & C.MacMahon (eds). *Developing Sport Expertise – Researchers and Coaches put theory into practice* (75 - 89). New York, United States: Routledge.
- Zhang, J., Jensen, B.E. & Mann, B.L. (1997).** Modification and revision of the leadership scale for sport. *Journal of Sport Behavior* 20.1 (105 – 122).
- Østergaard, C. (2011).** Bourdieu – Smag, distinktion og idrætten som et sosialt felt. i L.F.Thing & U.Wagner (red.). *Grundbog i idrætssociologi* (50 – 67). København: Munksgaard Danmark.

## Appendiks 1: Leadership Scale for Sports

De 40 spørsmålene i LSS deles inn i 5 subskalaer. Hver subskala representerer en dimensjon av treners ledelsesadferd; demokratisk (5 spørsmål), autokratisk (9 spørsmål), instruerende (13 spørsmål), sosial støtte (8 spørsmål) og positiv feedback (5 spørsmål).<sup>46</sup> Demokratisk og autokratisk ledelsesadferd er faktorer som reflekterer hvilken avgjørelsesstil treneren har (Fletcher and Roberts 2013).<sup>47</sup> Demokratisk ledelsesadferd måler hvorvidt (og i hvilken grad) en trener lar utøverne delta i å ta avgjørelser og sette mål. ”*Democratic behavior, i.e., the extent to which a coach permits participation by the athletes in decision making*” (Chelladurai & Riemer, 1998: 41). Autokratisk ledelsesadferd reflekterer en autoritær ledelsesadferd, men måler også nærhet mellom trener og utøver i relasjonen. Chelladurai & Riemer (1998) definerer autokratisk ledelsesadferd slik: ”*Autocratic behavior, i.e., the extent to which a coach keeps apart from the athletes and stresses his or her authority in dealing with them*” (41). Instruerende ledelsesadferd referer til trenerens konkrete oppgaver hos treneren ved utvikling av ferdigheter og taktikk innen idretten. ”*Training and instruction, i.e., behaviors that improve the athlete’s or team’s performance through training and instruction from a physical- and skill-development perspective*” (Chelladurai & Riemer, 1998: 41). Sosial støtte omfatter trenerens evner til å tilfredsstille personlige behov hos utøveren. Sosial støtte kan defineres slik: ”*Social support, i.e., the extent to which the coach is involved in satisfying the interpersonal needs of the athletes... independent of member performance*” (Chelladurai & Riemer, 1998: 41-42). Dette kan være både indirekte og direkte, for eksempel gjennom å skape et støttende miljø rundt utøveren. Positiv feedback er trenerens evne til å gjenkjenne og uttrykke takknemmelighet for utøverens innsats og prestasjon (Fletcher and Roberts 2013). ”*Positive feedback, i.e., the extent to which the coach expresses appreciation for athlete’s performance and contribution to the team*” (Chelladurai & Riemer, 1998: 42).

---

<sup>46</sup> Mine oversettelser av subskalaene: democratic, autocratic, training & instruction, social support og positiv feedback.

<sup>47</sup> Min oversettelse av Chelladurais (2001) begrep ”decision style”.



## Appendiks 2: Elektronisk spørreskjema med informasjonsbrev

Side 1:

Formålet med denne spørreundersøkelsen er å studere boksetreneres lederstil i treningssituasjonen. Resultatene fra undersøkelsen vil bli brukt i undertegnede mastergradsavhandling ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Det er frivillig å delta i undersøkelsen. All informasjon vil bli behandlet konfidensielt, og resultatene vil bli presentert slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Du samtykker i å delta i undersøkelsen ved å besvare spørreskjemaet og sende inn svarene ved å klikke på «Ferdig» på siste side. Når du har gjort dette er det ikke lenger mulig å trekke seg fra undersøkelsen. Datamaterialet vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av juli 2014.

Dette forskningsprosjektet er et viktig prosjekt fordi vi ikke har kunnskap om bokstreneres lederstil. For å kunne skape kunnskap om dette temaet er det helt sentralt å få frem boksetreneres meninger og erfaringer om egen lederstil.

Som takk for at du deltar i undersøkelsen har du mulighet til å få tilsendt resultatene fra undersøkelsen. Er du interessert i dette, eller om du har spørsmål, kontakter du undertegnede.

Vennligst besvar alle spørsmålene i én økt. Bryter du av underveis, vil du ikke kunne komme tilbake til dine svar.

Tusen takk for at du er villig til å delta i undersøkelsen!

Anne Tjønndal  
mastergradsstudent i idrettsvitenskap  
e-post: annebereg@stud.ntnu.no  
tlf.: 917 91 125

Jorid Hovden  
professor, veileder  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

## Bakgrunnsspørsmål

Kjønn:

- Mann  
 Kvinne

Alder:

Hvor bor du?

- Finnmark  
 Troms  
 Nordland  
 Nord-Trøndelag  
 Sør-Trøndelag  
 Møre og Romsdal  
 Sogn og Fjordane  
 Hordaland  
 Rogaland  
 Vest-Agder  
 Aust-Agder  
 Telemark  
 Vestfold  
 Buskerud  
 Oppland  
 Hedmark  
 Oslo  
 Akershus  
 Østfold

Hvilken klubb er du trener i?

*NB: Dersom du ikke er aktiv som trener i dag, ta utgangspunkt i forrige klubb du var trener for.*

Side 2:

Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Grunnskole
- Videregående skole, yrkesfaglig
- Videregående skole, allmennfaglig
- Høgskole/universitet, inntil 3 år
- Høgskole/universitet, over 3 år

Hva er din høyeste fullførte *idrettsfaglige* utdanning?

- Ingen idrettsfaglig utdanning
- Idrettsfaglig videregående skole
- Idrettsfaglig årsstudium/bachelorstudium
- Idrettsfaglig mastergrad
- Idrettsfaglig doktorgrad

Hva slags *trener*utdanning har du?

NB: Kryss av for alt som stemmer!

- Trener 1 - Kampsportforbundet
- Trener 2 - Kampsportforbundet
- Trener 3 - Kampsportforbundet
- Trener 4 - Kampsportforbundet
- AIBA 1 Star - Coach Certification
- AIBA 2 Star - Coach Certification
- AIBA 3 Star - Coach Certification
- Topptrener - NIH
- Ingen trenerutdanning
- Annen trenerutdanning:

Hvor mange år har du vært trener?

I hvor mange ulike klubber har du vært boksetrener?

Side 2:

For hvilke grupper har du vært trener?

NB: Kryss av for alle gruppene du har trent i hele din trenerkarriere.

- Barn - jenter (under 15 år)
- Barn - gutter (under 15 år)
- Ungdom - jenter (15 - 16 år)
- Ungdom - gutter (15 - 16 år)
- Junior - jenter (17 - 18 år)
- Junior - gutter (17 - 18 år)
- Elite/Senior - kvinner (19 - 40 år)
- Elite/Senior - menn (19 - 40 år)

For hvilke grupper er du boksetrener *nå*?

NB: Hvis du for øyeblikket ikke er aktiv som trener, kryss av for den/de gruppe(e) du trente *sist*.

- Barn - jenter (under 15 år)
- Barn - gutter (under 15 år)
- Ungdom - jenter (15 - 16 år)
- Ungdom - gutter (15 - 16 år)
- Junior - jenter (17 - 18 år)
- Junior - gutter (17 - 18 år)
- Elite/Senior - kvinner (19 - 40 år)
- Elite/Senior - menn (19 - 40 år)

På hvilke(t) nivå er du / har du vært boksetrener?

Kryss av for alle nivåene du har vært trener for i hele din trenerkarriere.

- Merkeboksing
- Diplomboksing
- Ordinær
- Trim/Fitness
- Bokseskole/Nybegynnerkurs

På hvilke(t) nivå er du boksetrener *nå*?

NB: Hvis du for øyeblikket ikke er aktiv som trener, kryss av for den/de nivå(ene) du var trener for *sist*.

- Merkeboksing
- Diplomboksing
- Ordinær
- Trim/Fitness
- Bokseskole/Nybegynnerkurs

## Om deg selv som trener

Hvor ofte opptrer du som beskrevet i disse utsagnene?

	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Alltid
Jeg ser til at utøverne utnytter hele sin kapasitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg spør om utøvernes oppfatning når det gjelder det praktiske opplegget før trening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg hjelper utøverne med deres personlige problemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg roser den enkelte utøver i nærvær av andre utøvere når han/hun har prestert godt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forklarer den enkelte utøver den rette taktikken og teknikken i ulike situasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg planlegger relativt uavhengig av utøverne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg hjelper utøverne med å løse konflikter seg i mellom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er spesielt opptatt av å rette feil hos utøverne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får godkjenning av utøverne før viktige beslutninger fattes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forteller det til utøveren når han/hun har gjort en virkelig god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forsikrer meg om at alle utøverne i gruppa har en felles forståelse av mine funksjoner som trener	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forklarer ikke mine handlinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg holder øye med om utøverne trives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg instruerer utøverne individuelt i ulike ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lar utøverne delta i beslutningsprosesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser at den enkelte utøver blir belønnet for en god prestasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser fremover i tid med tanke på hva som bør gjøres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg oppmuntret utøverne til å komme med forslag til hvordan treningen skal gjennomføres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gjør personlige tjenester for utøverne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forklarer for hver enkelt utøver hva som bør gjøres og ikke bør gjøres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte	Alltid
Jeg lar utøverne sette sine egne mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg uttrykker enhver følelse jeg har ovenfor utøverne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventer at hver utøver skal utføre sine oppgaver til minste detalj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lar utøverne forsøke på sin måte selv om de gjør feil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg oppfordrer utøverne til å stole på meg som trener	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gjør utøverne oppmerksomme på deres sterke og svake sider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg nekter å inngå kompromiss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gir uttrykk for anerkjennelse når en utøver presterer bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gir spesifikke instruksjoner til hver utøver om hva som bør gjøres i hver enkelt situasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg spør etter utøvernes mening i viktige trenings spørsmål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg oppmuntrer til fortrolige og uformelle relasjoner med utøverne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ser til at treningen er samordnet/effektiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lar utøverne holde på i sitt eget tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg holder avstand til utøverne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forklarer hvordan hver enkelt utøvers bidrag er til gruppas beste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ber utøverne hjem til meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gir ros når det er fortjent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg klargjør i detalj hva som forventes av den enkelte utøver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lar utøveren bestemme hvilken strategi som skal benyttes i forberedelsene til konkurranse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg uttrykker meg på en måte som ikke innbyr til spørsmål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Appendiks 3: Indekser i Leadership Scale for Sports

Tabell 1: *Indeks for instruerende ledelsesadferd*

**Spørsmål**

1. Jeg ser til ut at utøverne utnytter hele sin kapasitet.
2. Jeg forklarer den enkelte utøver den rette taktikken og teknikken i ulike situasjoner.
3. Jeg er spesielt opptatt av å rette feil hos utøverne.
4. Jeg forsikrer meg om at alle utøverne i gruppa har en felles forståelse av mine funksjoner som trener.
5. Jeg instruerer utøverne individuelt i ulike ferdigheter.
6. Jeg ser fremover i tid med tanke på hva som bør gjøres.
7. Jeg forklarer for hver enkelt utøver hva som bør gjøres og ikke bør gjøres.
8. Jeg forventer at hver utøver skal utføre sine oppgaver til minste detalj.
9. Jeg gjør utøverne oppmerksomme på deres sterke og svake sider.
10. Jeg gir spesifikke instruksjoner til hver utøver om hva som bør gjøres i hver enkelt situasjon.
11. Jeg ser til at treningen er samordnet/effektiv.
12. Jeg forklarer hvordan hver enkelt utøvers bidrag er til gruppas beste.
13. Jeg klargjør i detalj hva som forventes av den enkelte utøver.

*Tabell 2: Indeks for positiv feedback*

**Spørsmål**

1. Jeg roser den enkelte utøver i nærvær av andre utøvere når han/hun har prestert godt.
2. Jeg forteller det til utøveren når han/hun har gjort en virkelig god jobb.
3. Jeg ser at den enkelte utøver blir belønnet for en god prestasjon.
4. Jeg gir uttrykk for anerkjennelse når en utøver presterer bra.
5. Jeg gir ros når det er fortjent.

*Tabell 3: Indeks sosial støtte*

**Spørsmål**

1. Jeg hjelper utøverne med deres personlige problemer.
2. Jeg hjelper utøverne med å løse konflikter seg i mellom.
3. Jeg gjør personlige tjenester for utøverne.
4. Jeg holder øye med om utøverne trives.
5. Jeg uttrykker enhver følelse jeg har ovenfor utøverne.
6. Jeg oppmuntrer til fortrolige og uformelle relasjoner med utøverne.
7. Jeg oppfordrer utøverne til å stole på meg som trener.
8. Jeg ber utøverne hjem til meg.

*Tabell 4: Indeks demokratisk ledelsesadferd*

**Spørsmål**

1. Jeg oppmuntrer utøverne til å komme med forslag til hvordan treningen skal gjennomføres.
2. Jeg lar utøverne delta i beslutningsprosesser.
3. Jeg spør etter utøvernes mening i viktige treningsspørsmål.
4. Jeg får godkjenning av utøverne før viktige beslutninger fattes.
5. Jeg spør om utøvernes oppfatning når det gjelder det praktiske opplegget før trening.
6. Jeg lar utøveren bestemme hvilken strategi som skal benyttes i konkurranse.
7. Jeg lar utøverne sette sine egne mål.
8. Jeg lar utøverne holde på i sitt eget tempo.
9. Jeg lar utøverne forsøke på sin måte selv om de gjør feil.

*Tabell 5: indeks for autokratisk ledelsesadferd*

**Spørsmål**

1. Jeg planlegger relativt uavhengig av utøverne.
2. Jeg forklarer ikke mine handlinger.
3. Jeg nekter å inngå kompromiss.
4. Jeg holder avstand til utøverne.
5. Jeg uttrykker meg på en måte som ikke innbyr til spørsmål.



## Appendiks 4: Indeksbygging for instruerende ledelsesadferd

En faktoranalyse ble gjennomført (N = 58). Brace, Kemp & Snelgar (2012) fremhever at det bør være mer enn 200 deltakere før man kan gjennomføre en faktoranalyse, noe som er problematisk med tanke på størrelsen på utvalget i oppgaven. KMO var .742, dette er akseptabelt (Brace, Kemp & Snelgar, 2012). Bartlett var signifikant ( $p < 0.05$ ).

	<b>KMO</b>	<b>Bartlett</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
	<b>742</b>	<b>232.502</b>	<b>78</b>	<b>.000</b>
<b>Egenverdi</b>	<b>4.3</b>			

<b>Tabell 2: Faktorladninger (rotert) – Instruerende ledelsesadferd</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Komp. 1</b>	<b>Komp. 2</b>	<b>Komp. 3</b>
Jeg forklarer hver spiller hva som bør gjøres...	.725	.233	.024
Jeg gir spesifikke instruksjoner til hver spiller...	.633	.442	-.079
Jeg klargjør hva som forventes av hver spiller....	.694	.001	.092
Jeg forventer at hver spiller utfører sine oppgaver...	.315	.632	-.125
Jeg forsikrer meg om at spillerne har felles forståelse...	.531	-.371	-.532
Jeg forklarer hver spiller teknikk/taktikk	.818	.064	-.082
Gjør spillerne oppmerksom på sterke/svake sider...	.693	.150	.186
Jeg ser til at treningen blir samordnet/effektiv	.320	.267	.592
Jeg ser fremover med tanke på hva som bør gjøres...	.558	-.554	.271
Ser til at spillerne utnytter sin kapasitet	.636	-.404	-.004
Forklarer hver spillers bidrag til gruppa...	.618	-.213	-.407
Jeg er spesielt opptatt av å rette feil hos spillerne...	.246	.404	-.259
Jeg instruerer spillerne individuelt	.435	-.217	.476
<b>% av varians</b>	<b>33.759</b>	<b>12.387</b>	<b>9.523</b>

<b>Tabell 3: Reliabilitetsanalyse – instruerende ledelsesadferd</b>	
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha if item deleted</b>
Jeg forklarer hver spiller hva som bør gjøres...	.831
Jeg gir spesifikke instruksjoner til hver spiller...	.837
Jeg klargjør hva som forventes av hver spiller....	.972
Jeg forventer at hver spiller utfører sine oppg....	.975
Jeg forsikrer meg om at spillerne har felles forståelse...	.993
Jeg forklarer hver spiller teknikk/taktikk....	.537
Gjør spillerne oppmerksom på sterke/svake sider...	.826
Jeg ser til at treningen blir samordnet/effektiv...	.627
Jeg ser fremover med tanke på hva som bør gjøres	.677
Ser til at spillerne utnytter sin kapasitet....	.711
Forklarer hver spillers bidrag til gruppa...	.999
Jeg er spesielt opptatt av å rette feil hos utøverne...	.886
Jeg instruerer utøverne individuelt...	.760
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>.807</b>



Videre ble en reliabilitetsanalyse av de 13 variablene gjennomført, denne viste Cronbach's Alpha = .807. Dette er over grensen på .7 som Brace et al. (2012) fremhever som et kriterium i indeksbygging. Cronbach's Alpha if item deleted ligger derimot mellom .537 og .999. Dette tyder på at enkelte av variablene kunne blitt fjernet fra skalavariabelen/indeksen.

## Appendiks 5: Indeksbygging for Positiv Feedback

	KMO	Bartlett	df	Sig.
	.723	62.538	10	.000
Eigenverdi	2.4			

Variabel	Komp.1	Komp.2
Jeg roser den enkelte utøver i nærvær av andre utøvere når han/hun har prestert godt	.755	-.262
Jeg forteller det til utøveren når han/hun har gjort en virkelig god jobb	.820	.124
Jeg ser at den enkelte utøver blir belønnet for en god prestasjon	.601	.620
Jeg gir uttrykk for anerkjennelse når en utøver presterer bra	.703	.440
Jeg gir ros når det er fortjent	.579	.626
% av varians	48.654	21.071

Faktoranalysen av spørsmålene i indeksen for positiv feedback viste en akseptabel KMO verdi på .723 (Brace et al., 2012). Bartlett var signifikant ( $p < 0.05$ ). De 5 variablene i indeksen for positiv feedback ladet på 2 ulike komponenter. Dimensjonaliteten ved indeksen

for positiv feedback er noe problematisk (Ringdal, 2009; Eikemo & Clausen, 2007). Det kan argumenteres for at også denne indeksen måler flere underdimensjoner.

<b>Tabell 3: Reliabilitetsanalyse – Positiv feedback</b>	
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha if item deleted</b>
<b>Jeg roser den enkelte utøver i nærvær av andre utøvere når han/hun har prestert godt</b>	<b>.626</b>
<b>Jeg forteller det til utøveren når han/hun har gjort en virkelig god jobb</b>	<b>.606</b>
<b>Jeg ser at den enkelte utøver blir belønnet for en god prestasjon</b>	<b>.713</b>
<b>Jeg gir uttrykk for anerkjennelse når en utøver presterer bra</b>	<b>.653</b>
<b>Jeg gir ros når det er fortjent</b>	<b>.705</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>.709</b>

Reliabilitetsanalysen av de 5 variablene (Cronbach's Alpha = .709 & Cronbach's Alpha if item deleted = mellom .606 og .713) viser at variabelen ”*Jeg ser at den enkelte utøver blir belønnet for en god prestasjon*” (Cronbach's Alpha if item deleted = .713) kunne vært fjernet fra indeksen/skalavariabelen (Brace et al., 2012)

## Appendiks 6: Indeksbygging for sosial støtte

Faktoranalysen av variablene i indeksen for sosial støtte (N = 56) viser en signifikant Bartlett's test of Sphericity ( $p = .000$ ), men KMO (.552) er noe svak i denne indeksen. Dette er problematisk da KMO kan ansees som en minimal test av faktorens statistiske signifikans (Cramer & Howitt, 2004). Variablene i indeksen lader på 3 ulike komponenter.

	KMO	Bartlett	df	Sig.
	552	93.276	28	.000
Eigenverdi	2.4			

Variabel	Komp. 1	Komp. 2	Komp. 3
Jeg hjelper utøverne med deres personlige problemer	.875	-.200	-.186
Jeg hjelper utøverne med å løse konflikter seg imellom	.687	-.094	.401
Jeg gjør personlige tjenester for utøverne	.668	.117	-.146
Jeg holder øye med om utøverne trives	.494	-.665	-.221
Jeg uttrykker enhver følelse jeg har ovenfor utøverne	.297	.666	.059
Jeg oppmunttrer til fortrolige og uformelle relasjoner med utøverne	.403	.654	.198
Jeg oppfordrer utøverne til å stole på meg som trener	.505	.200	-.389
Jeg ber utøverne hjem til meg	.252	-.287	.768
% av varians	31.197	18.720	13.117

<b>Tabell 3: Reliabilitetsanalyse – Sosial støtte</b>	
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha if item deleted</b>
<b>Jeg hjelper utøverne med deres personlige problemer</b>	<b>.539</b>
<b>Jeg hjelper utøverne med å løse konflikter seg imellom</b>	<b>.584</b>
<b>Jeg gjør personlige tjenester for utøverne</b>	<b>.598</b>
<b>Jeg holder øye med om utøverne trives</b>	<b>.650</b>
<b>Jeg uttrykker enhver følelse jeg har ovenfor utøverne</b>	<b>.653</b>
<b>Jeg oppmuntrer til fortrolige og uformelle relasjoner med utøverne</b>	<b>.643</b>
<b>Jeg oppfordrer utøverne til å stole på meg som trener</b>	<b>.636</b>
<b>Jeg ber utøverne hjem til meg</b>	<b>.672</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>.657</b>

Reliabilitetsanalysen viser en lav Cronbach's Alpha (.657) som tyder på lav koherens mellom variablene i indeksen for sosial støtte (Cramer & Howitt, 2004; Brace et al., 2012). Cronbach's Alpha if item deleted lå mellom .539 og .672, men det var bare variabelen ”*Jeg ber utøverne hjem til meg*” (Cronbach's Alpha if item deleted = .672) som lå over Cronbach's Alpha (.657) og kunne blitt fjernet fra indeksen.

## Appendiks 7: Indeksbygging for demokratisk ledelsesadferd

En faktoranalyse av de 9 spørsmålene (N = 55) viser KMO på .750 og signifikant Bartlett (p = .000). Videre viser faktoranalysen av indeksen lader på 3 ulike komponenter.

	<b>KMO</b>	<b>Bartlett</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
	<b>720</b>	<b>128.208</b>	<b>36</b>	<b>.000</b>
<b>Egenverdi</b>	<b>3.4</b>			

<b>Tabell 2: Faktorladninger (rotert) – demokratisk ledelsesadferd</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Komp. 1</b>	<b>Komp. 2</b>	<b>Komp. 3</b>
<b>Jeg oppmuntrer utøverne til å komme med forslag til hvordan treningen skal gjennomføres</b>	<b>.666</b>	<b>-.118</b>	<b>.347</b>
<b>Jeg lar utøverne delta i beslutningsprosesser</b>	<b>.739</b>	<b>-.226</b>	<b>-.343</b>
<b>Jeg spør etter utøvernes mening i viktige treningsspørsmål</b>	<b>.643</b>	<b>.218</b>	<b>.306</b>
<b>Jeg får godkjenning av utøverne før viktige beslutninger fattes</b>	<b>.681</b>	<b>-.541</b>	<b>.273</b>
<b>Jeg spør om utøvernes oppfatning når det gjelder det praktiske opplegg</b>	<b>.704</b>	<b>-.190</b>	<b>.007</b>
<b>Jeg lar utøveren bestemme hvilken strategi som skal benyttes i konkurranse</b>	<b>.464</b>	<b>.118</b>	<b>.722</b>
<b>Jeg lar utøverne sette sine egne mål</b>	<b>.667</b>	<b>.246</b>	<b>.163</b>
<b>Jeg lar utøverne holde på i sitt eget tempo</b>	<b>.527</b>	<b>.247</b>	<b>-.150</b>
<b>Jeg lar utøverne forsøke på sin måte selv om de gjør feil</b>	<b>.386</b>	<b>.747</b>	<b>.363</b>
<b>% av varians</b>	<b>38.352</b>	<b>12.817</b>	<b>12.313</b>

<b>Tabell 3: Reliabilitetsanalyse – Demokratisk ledelsesadferd</b>	
<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha if item deleted</b>
<b>Jeg oppmuntrer utøverne til å komme med forslag til hvordan treningen skal gjennomføres</b>	<b>.763</b>
<b>Jeg lar utøverne delta i beslutningsprosesser</b>	<b>.749</b>
<b>Jeg spør etter utøvernes mening i viktige treningsspørsmål</b>	<b>.763</b>
<b>Jeg får godkjenning av utøverne før viktige beslutninger fattes</b>	<b>.764</b>
<b>Jeg spør om utøvernes oppfatning når det gjelder det praktiske opplegg</b>	<b>.753</b>
<b>Jeg lar utøveren bestemme hvilken strategi som skal benyttes i konkurranse</b>	<b>.787</b>
<b>Jeg lar utøverne sette sine egne mål</b>	<b>.760</b>
<b>Jeg lar utøverne holde på i sitt eget tempo</b>	<b>.778</b>
<b>Jeg lar utøverne forsøke på sin måte selv om de gjør feil</b>	<b>.795</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>.789</b>

En reliabilitetsanalyse av de 9 variablene ble gjennomført. Denne viste Cronbach's Alpha = .789. Variabelen ”*jeg lar utøverne forsøke på sin måte selv om de gjør feil*” kunne vært fjernet fra indeksen (Cronbach's Alpha if item deleted = .795).





## Appendiks 8: Indeksbygging for autokratisk ledelsesadferd

	KMO	Bartlett	df	Sig.
	.531	22.580	10	.012
Eigenverdi	1.6			

Variabel	Komp.1	Komp.2
Jeg planlegger relativt uavhengig av utøverne	.618	-.482
Jeg forklarer ikke mine handlinger	.465	-.592
Jeg nekter å inngå kompromiss	.775	.355
Jeg holder avstand til utøverne	-.239	.343
Jeg uttrykker meg på en måte som ikke innbyr til spørsmål	.613	.620
% av varians	32.613	24.215

Faktoranalysen av indeksen for autokratisk ledelsesadferd (N = 59) viser en lav KMO (.531) og signifikant Bartlett (p = .012). Indeksen lader på 2 ulike komponenter.

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha if item deleted</b>
<b>Jeg planlegger relativt uavhengig av utøverne</b>	<b>.210</b>
<b>Jeg forklarer ikke mine handlinger</b>	<b>.246</b>
<b>Jeg nekter å inngå kompromiss</b>	<b>.080</b>
<b>Jeg holder avstand til utøverne</b>	<b>.477</b>
<b>Jeg uttrykker meg på en måte som ikke innbyr til spørsmål</b>	<b>.225</b>
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>.306</b>

Reliabilitetsanalysen viser en meget lav Cronbach's Alpha for indeksen som måler autokratisk ledelsesadferd (Cronbach's Alpha = .306, Cronbach's Alpha if item deleted = mellom .080 og .477). Dette svekker indeksens reliabilitet. Brace et al. (2012) påpeker at Cronbach's Alpha alene ikke er et tilstrekkelig mål på indeksers reliabilitet. Indeksene for ledelsesadferd drøftes videre under 4.3.6 Validitet.

## **Appendiks 9: Informasjonsbrev og samtykkeerklæring til intervju**

### **Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet**

#### ***”Kjønn og treners ledelsesadferd i boksing”***

##### **Bakgrunn og formål**

Forskningsprosjektet er min mastergradsstudie i idrettsvitenskap ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Studien gjennomføres ikke for ekstern oppdragsgiver eller i samarbeid med andre institusjoner. Formålet med studien er å skape innsikt i treners ledelse, hvordan kjønnskonstruksjoner påvirker treners ledelsesadferd og hvordan dette kan påvirke trener-utøverrelasjonen. Problemstillingene som skal analyseres er; Hvilke oppfatninger av kjønn er dominerende i treners ledelsesadferd i individuell idrett? Hvordan kan disse kjønnskonstruksjonene påvirke trener-utøverrelasjonen? Hvilke former for ledelsesadferd er dominerende blant trenere og hvordan påvirker kjønn ledelsesadferden? Hvordan kan treners oppfatninger og erfaringer om kjønn påvirker treners ledelse og trener-utøverrelasjonen?

I studien brukes boksing som case for individuell idrett og derfor forespørres du som boksetrener om å delta i forskningsprosjektet.

##### **Hva innebærer deltakelse i studien?**

Deltakelse i min mastergradsstudie innebærer aktiv deltakelse gjennom å besvare et spørreskjema om din oppfatning av egen ledelsesadferd som trener. Videre vil noen av deltakerne bli forespurt om å delta som informant til kvalitative intervju (varighet ca. 1 time). Spørsmålene i spørreskjemaet vil omhandle bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, erfaring, utøvers alder og kjønn, samt spørsmål om din ledelsesadferd som trener. Spørsmålene i intervjuene omhandler erfaringer og oppfatninger om kjønn i relasjon til ledelse og trener-utøverrelasjonen. Data i intervjuene vil registreres som notater og lydopptak.

### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun student (Anne Tjønndal, mastergradsstudent idrettsvitenskap) og veileder (Jorid Hovden, professor ved institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU) vil ha tilgang til personopplysninger som kjønn og alder. Resultatene presenteres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det forsikres dermed om anonymitet som deltaker i prosjektet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2014 og datamaterialet blir anonymisert ved prosjektslutt.

### **Frivillig**

### **deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Anne Tjønndal (e-mail: [annebere@stud.ntnu.no](mailto:annebere@stud.ntnu.no), tlf: 91791125).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

## Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

*Jeg samtykker til å delta i intervju*



## **Appendiks 10: Intervjuguide til prøveintervju**

### **Intervjuguide – prøveintervju**

#### **Tema: Treners ledelse, kjønn og trener-utøverrelasjoner**

##### **Innledning**

Alder

Yrke/Utdanning

Hvor lenge har du vært trener?

Hvor mange klubber har du vært trener for?

Hva var din første trenerstilling?

Hvilke mål setter du deg som trener?

##### **Trener/utøverrelasjonen:**

Hvordan vil du beskrive ditt forhold til dine utøvere?

Hvordan tror du dine utøvere vil beskrive deg?

Hvordan kommuniserer du med dine utøvere?

Hvordan reagerer du i perioder hvor utøverne ikke klarer å prestere opp mot de målene dere har satt?

Kan du beskrive samarbeidet mellom deg og din utøver?



### **Treners ledelse:**

#### **Tema for intervju:**

- 1) Beskriv deg selv om leder og trener**
- 2) Beskriv hvordan du jobber når du planlegger treninger/konkurranser**
- 3) Beskriv arbeidet med å legge opp taktikk før konkurranser**
- 4) Hvordan ønsker du at forholdet til dine utøvere skal være?**

#### **Kjønn:**

- Opplever du at kvinnelige og mannlige utøvere har ulike behov av deg som trener? Hvilke forskjeller/ulikheter er det?
- Hvordan er det å trene gutter/menn?
- Hvordan er det å trene jenter/kvinner?
- Kjønnets påvirkning på lederstil
- Utøverens kjønn - påvirkning på lederstil

## **Appendiks 11: Intervjuguide**

### **Intervjuguide – Master idrettsvitenskap**

#### **Tema: Treners ledelse, kjønn og trener-utøverrelasjoner**

##### **Innledning**

Hva liker du med å være trener?

Hvor lenge har du vært trener?

Hvor mange klubber har du vært trener for?

Hvilken klubb er du trener for nå?

Hvilke mål setter du deg som trener?

Trenerutdanning?

##### **Treners ledelse:**

Hvordan vil du beskrive deg selv som trener?

Hvordan ønsker du at din ledelse skal være i treningssituasjonen?

Hvordan ønsker du at din ledelse skal være i en konkurransesituasjon?

Hvordan tror du at din(e) utøver(e) vil beskrive din ledelse som trener?

Tilpasser/endrer du din ledelse ovenfor utøverne etter deres alder og kjønn? På hvilken måte?

Hvorfor gjør du dette?

Opplever du at utøverne har ulike behov fra deg som trener ut ifra utøverens kjønn og alder? I så fall: Hvilke behov opplever du at ungdomsboksere har? Junior? Senior? Jenter/kvinner og gutter/menn?

Hvordan jobber du når du planlegger treninger og konkurranser for utøveren(e) dine?

Involverer du utøveren i denne prosessen – på hvilken måte? Hvordan avhenger dette av utøverens kjønn og alder?

Hvordan jobber du med å legge opp taktikk før en viktig kamp?

Involverer du utøveren i denne prosessen – på hvilken måte? Hvordan avhenger dette av utøverens kjønn og alder?

**Trener-utøverrelasjonen:**

Hvordan vil du beskrive ditt forhold til din(e) utøver(e)?

Hvordan ønsker du at forholdet til dine utøvere skal være?

Tror du at din ledelse påvirker forholdet til utøverne dine? På hvilken måte?

Opplever du at kjønn påvirker trener-utøverrelasjonen? På hvilken måte?

Hvordan vil du beskrive dine relasjoner til dine mannlige utøvere?

Hvordan vil du beskrive dine relasjoner til dine kvinnelige utøvere?

Har du noen gang vært en del av en trener-utøverrelasjon som fungerte dårlig? Hvordan var det? Hvorfor tror du det fungerte dårlig?

**Kjønn:**

Hvordan er det å trene gutter/menn?

Hvordan er det å trene jenter/kvinner?

Hvordan påvirker kjønn din ledelse som trener? (ditt kjønn, utøverens kjønn)

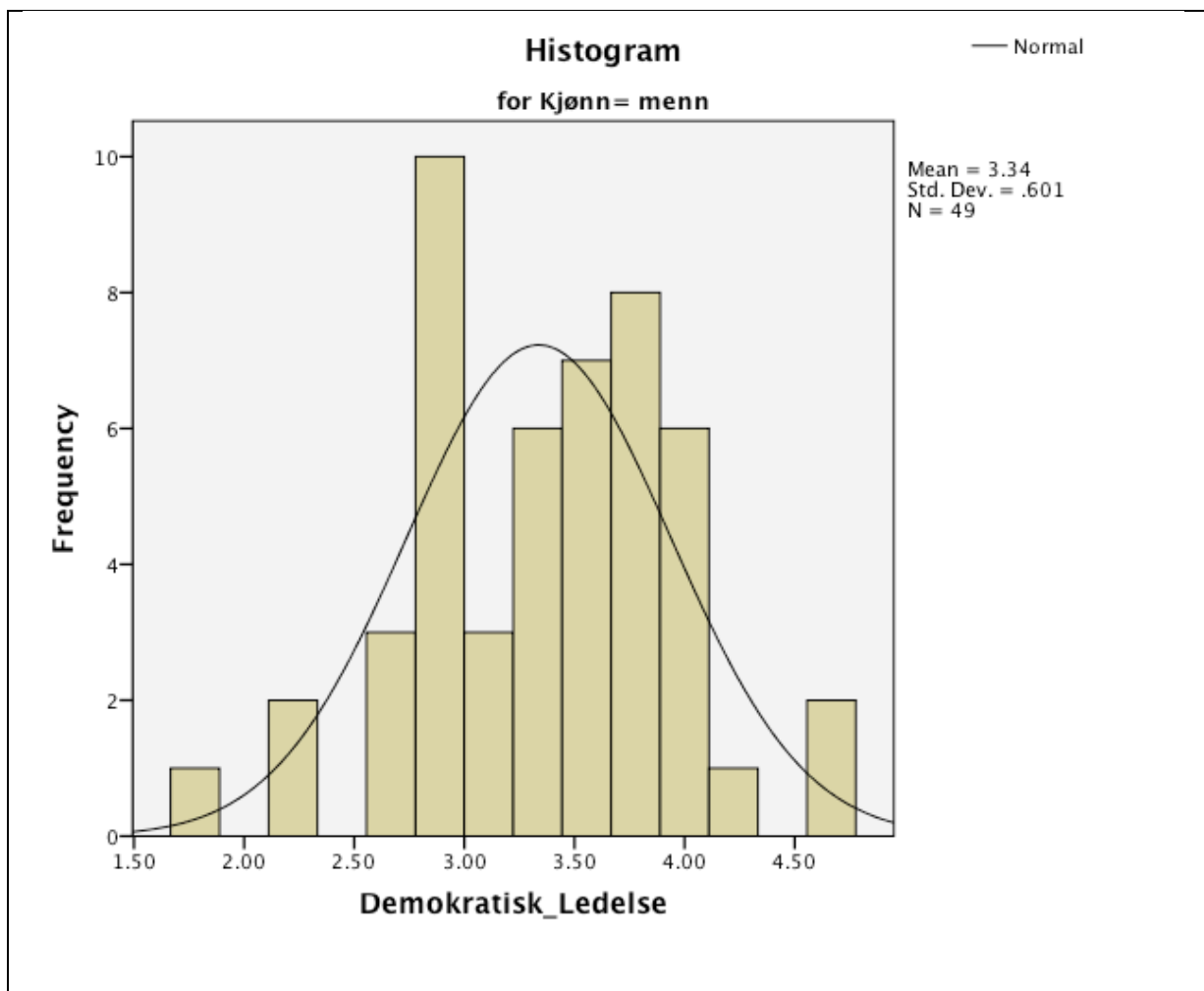
Tror du at kvinner/menn trenger ulike former for ledelse i boksing? På hvilken måte?

## Appendiks 12: Fourtsetninger for t-test – Demokratisk ledelsesadferd og kjønn

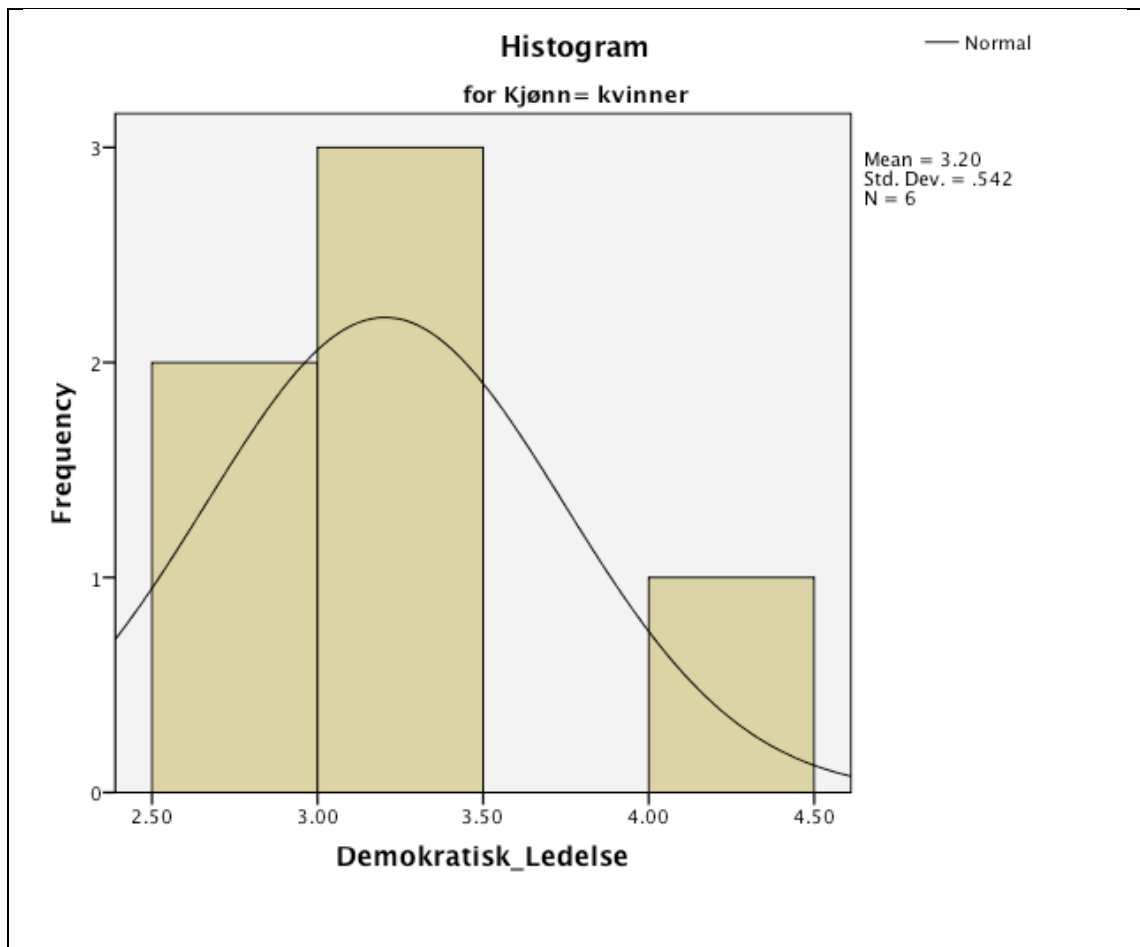
Homogen varians ble testet for ved bruk av Levene's Test for equality of variances. Levene's test tydet på homogen varians ( $p = .406$ ) for demokratisk ledelsesadferd.

Shapiro-Wilk testen ( $p > .05$ ) viser at demokratisk ledelsesadferd er normalfordelt både for menn ( $p = .953$ ) og kvinner ( $p = .143$ ) (Shapiro & Wilk, 1965; Razali & Wah, 2011).

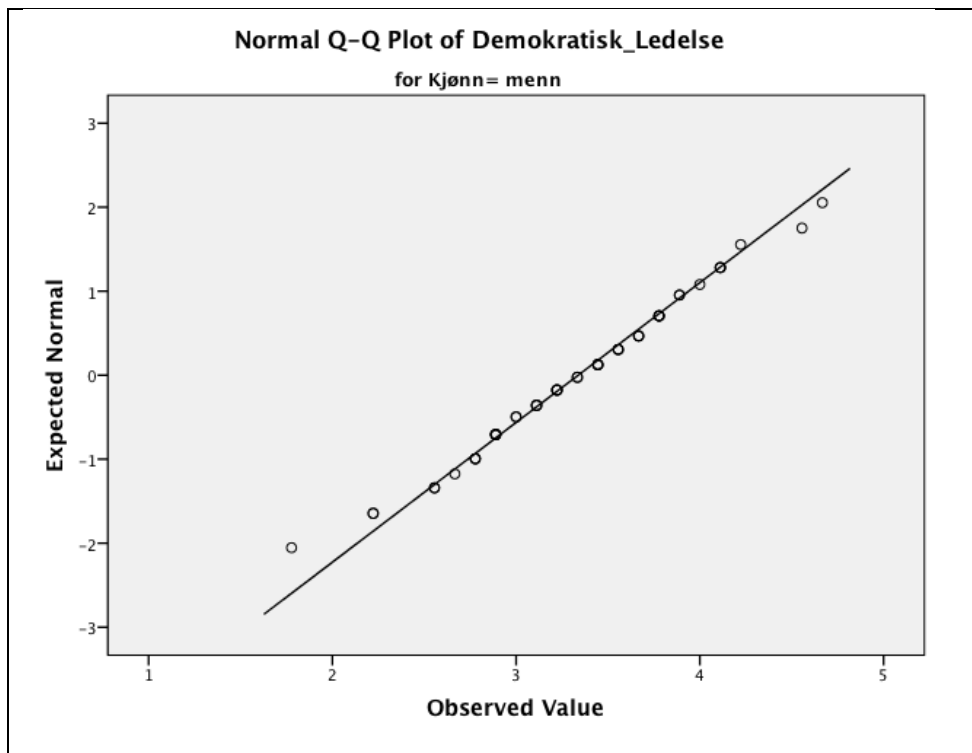
Figur 1: Histogram – demokratisk ledelsesadferd og kjønn (menn)



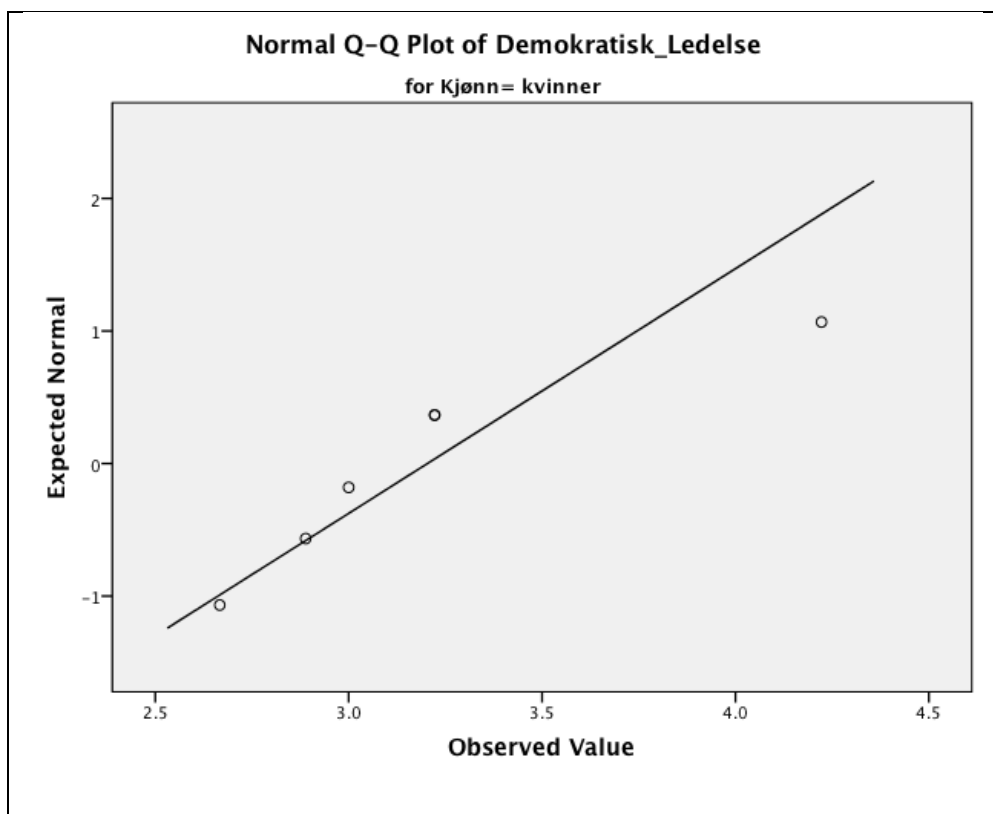
**Figur 2: Histogram – demokratisk ledelsesadferd og kjønn (kvinner)**



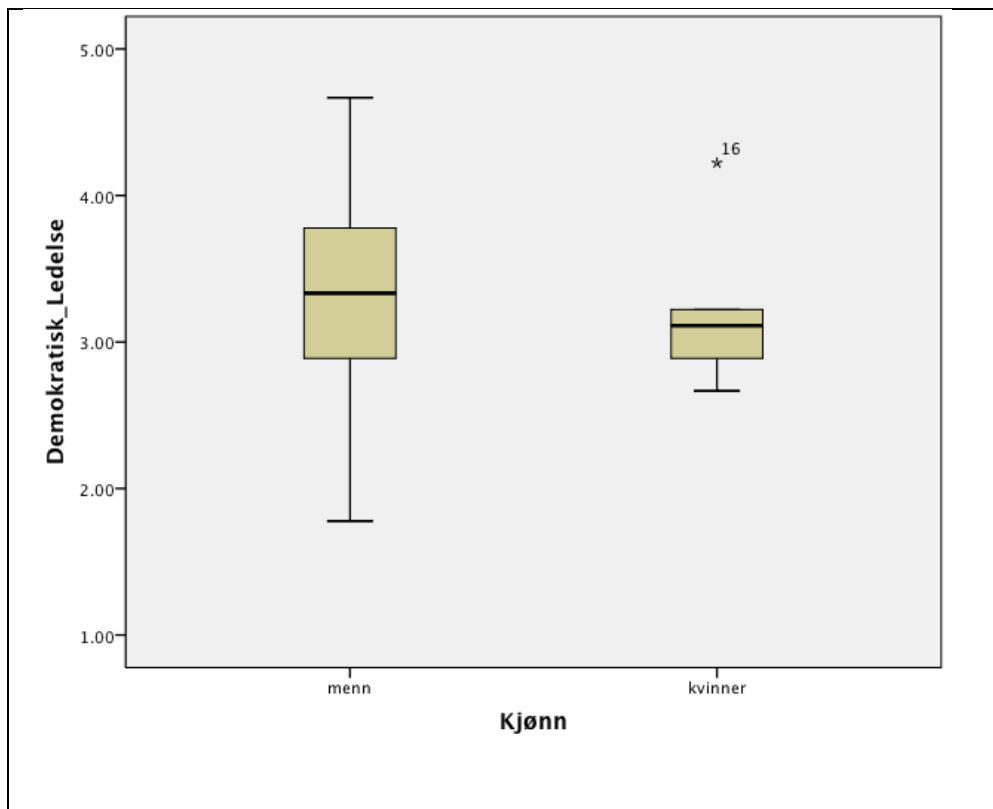
**Figur 3: Q-Plot – demokratisk ledelsesadferd og kjønn (menn)**



**Figur 4: Q-Plot – demokratisk ledelsesadferd og kjønn (kvinner)**



**Figur 5: Box Plot – demokratisk ledelsesadferd og kjønn**

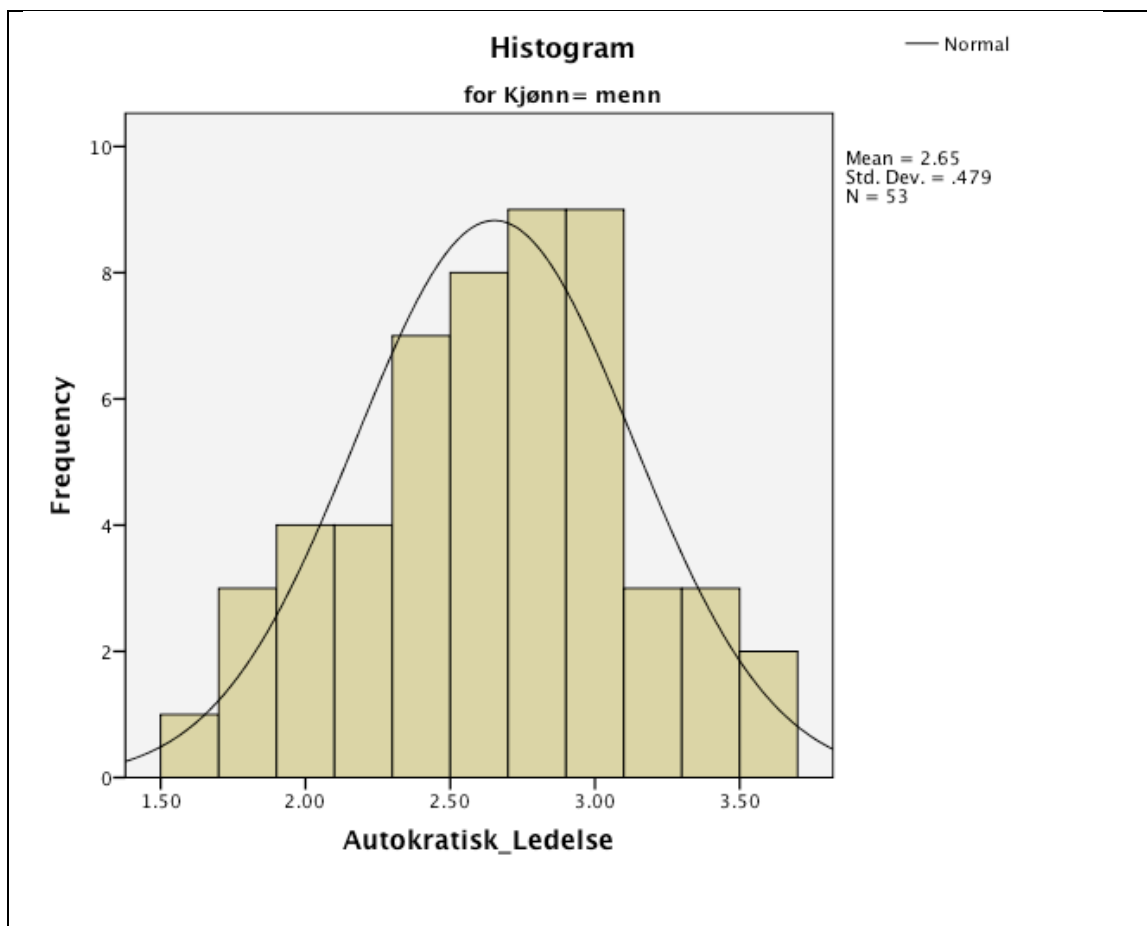


En gjennomgang av histogrammene, normal Q-plot og box plot tyder også på at demokratisk ledelsesadferd er normalfordelt for begge kjønn.<sup>48</sup> Skewness for menn var  $-.151$  ( $SE = .340$ ,  $z\text{-verdi} = .044$ ) og kurtosis  $.083$  ( $SE = .668$ ,  $z\text{-verdi} = .12$ ). For kvinner var skewness  $1.62$  ( $SE = .845$ ,  $z\text{-verdi} = 1.92$ ) og kurtosis  $3.27$  ( $SE = 1.74$ ,  $z\text{-verdi} = 1.87$ ). Alle z-verdiene faller innenfor  $-1.95$  og  $+1.95$ , som er akseptabelt (Cramer, 1998; Cramer & Howitt, 2004; Doane & Seward, 2011).

## Appendiks 13: Forutsetninger for t-test – Autokratisk Ledelsesadferd og kjønn

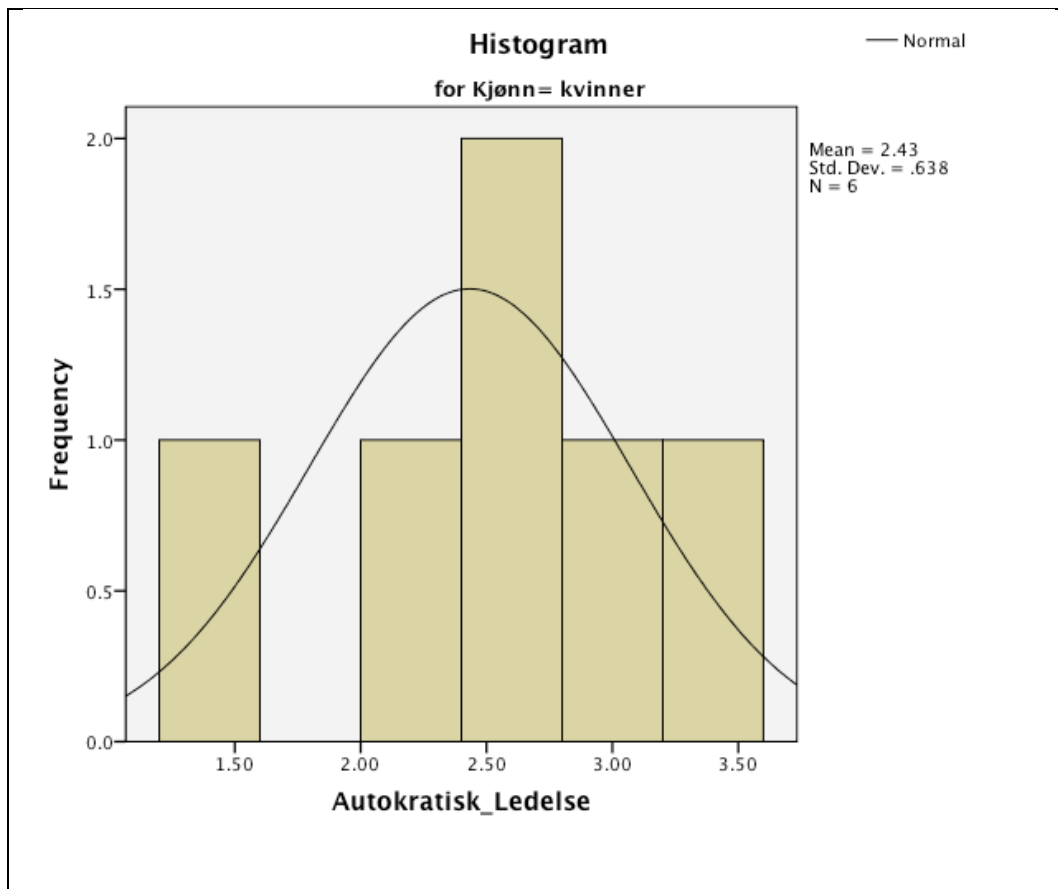
Levene's test for equality of variances ( $p = .405$ ) indikerer homogen varians for autokratisk ledelsesadferd. Skewness ble for menn målt til  $-.142$  ( $SE = .327$ ,  $z\text{-verdi} = -.043$ ) og for kvinner  $-.781$  ( $SE = .845$ ,  $z\text{-verdi} = .92$ ). Kurtosis for menn =  $-.440$  ( $SE = .644$ ,  $z\text{-verdi} = -.068$ ) og for kvinner =  $.271$  ( $SE = 1.741$ ,  $z\text{-verdi} = .15$ ) (Cramer, 1998: Cramer & Howitt, 2004: Doane & Seward, 2011). Shapiro-wilk testet indikerte at autokratisk ledelse er normalfordelt både for menn ( $p = .311$ ) og kvinner ( $p = .653$ ) (Shapiro & Wilk, 1965: Razali & Wah, 2011).

**Figur 1: Histogram – autokratisk ledelsesadferd og kjønn (menn)**

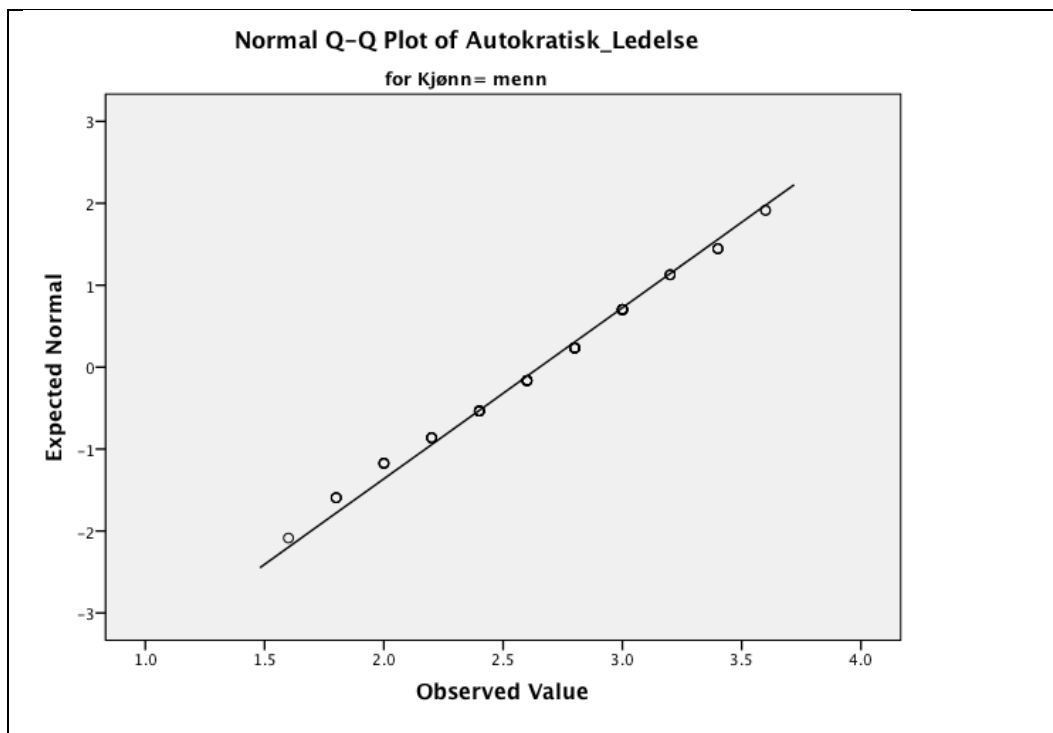




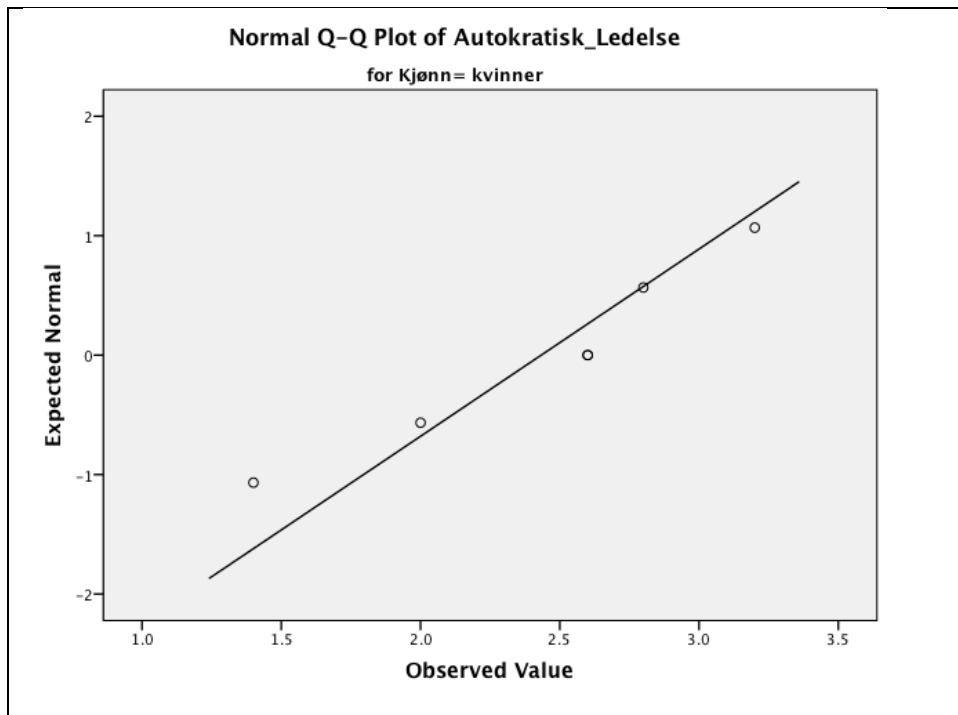
**Figur 2: Histogram – autokratisk ledelsesadferd og kjønn (kvinner)**



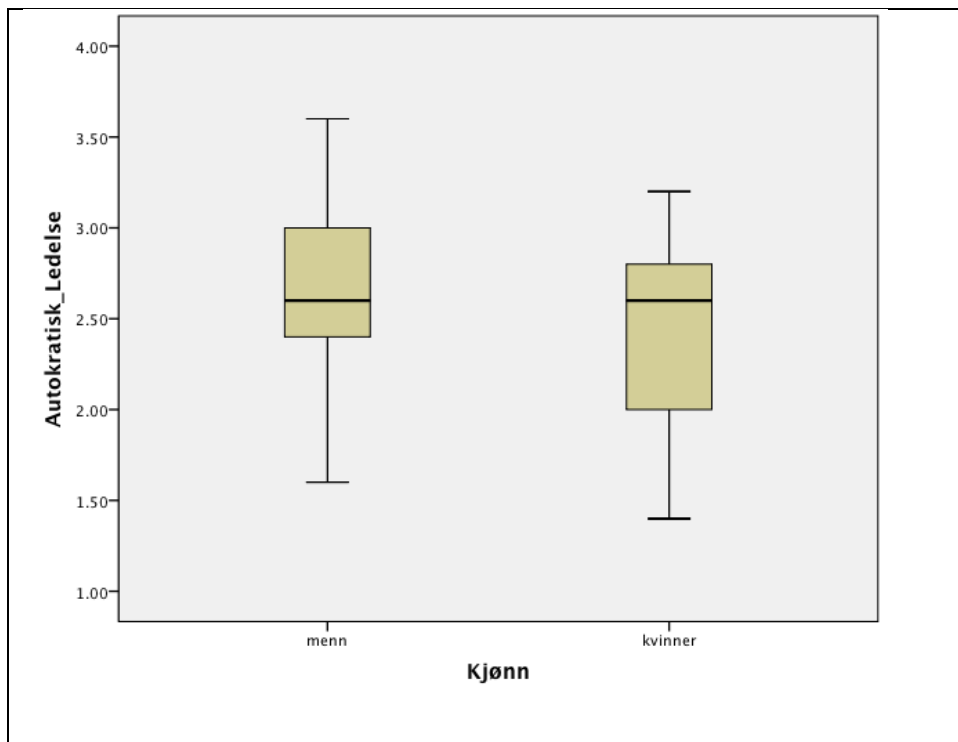
**Figur 3: Q-Plot – autokratisk ledelsesadferd og kjønn (menn)**



**Figur 4: Q-Plot – autokratisk ledelsesadferd og kjønn (kvinner)**



**Figur 5: Box Plot – autokratisk ledelsesadferd og kjønn**

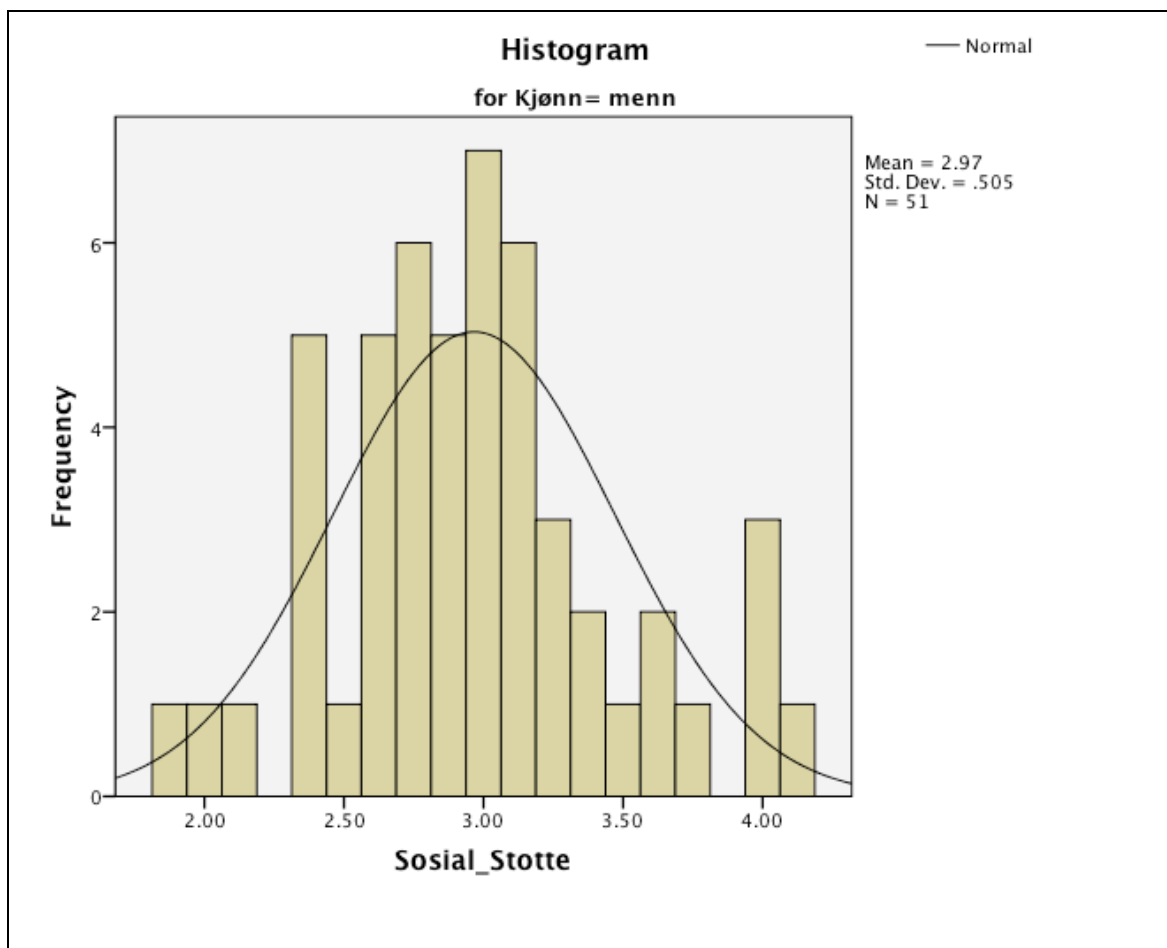


Histogrammene, Q-Plot og Box Plot indikerer at autokratisk ledelsesadferd er tilnærmet normalfordelt for menn og kvinner.

## Appendiks 14: Forutsetninger for t-test – Sosial Støtte og kjønn

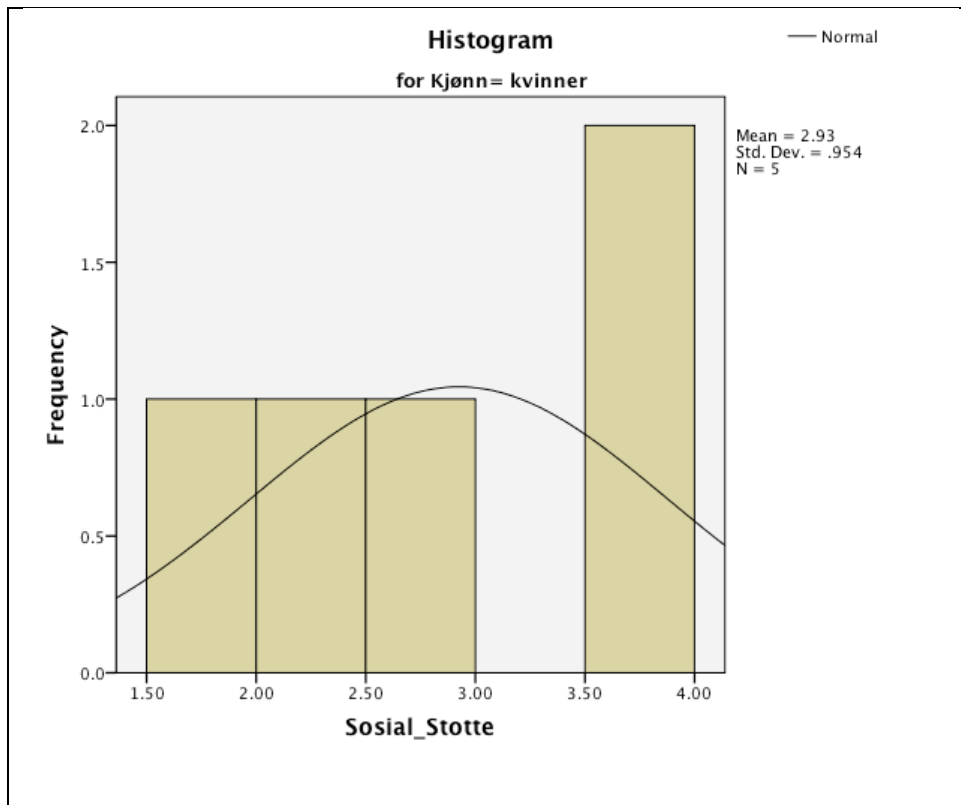
Når jeg sjekket forutsetningene for å gjennomføre en t-test for sosial støtte viste Levene's test for equality of variances at sosial støtte ikke oppfyller forutsetningen om homogen varians ( $p = .019$ ) (Brace, Kemp & Snelgar, 2012).<sup>49</sup> Skewness og kurtosis tyder derimot på normalfordeling både for menn (Skewness = .344, SE = .333, z-verdi = 1.03; Kurtosis = .166, SE = .656, z-verdi = .25) og kvinner (skewness = -.103, SE = .913, z-verdi = .001; Kurtosis = -2.362, SE = 2.000, z-verdi = 1.18) (Doane & Seward, 2011). Shapiro-Wilk testen tydet, i likhet med skewness og kurtosis, på at sosial støtte er normalfordelt for menn ( $p = .219$ ) og kvinner ( $p = .376$ ) (Razali & Wah, 2011).

**Figur 1: Histogram – sosial støtte og kjønn (menn)**

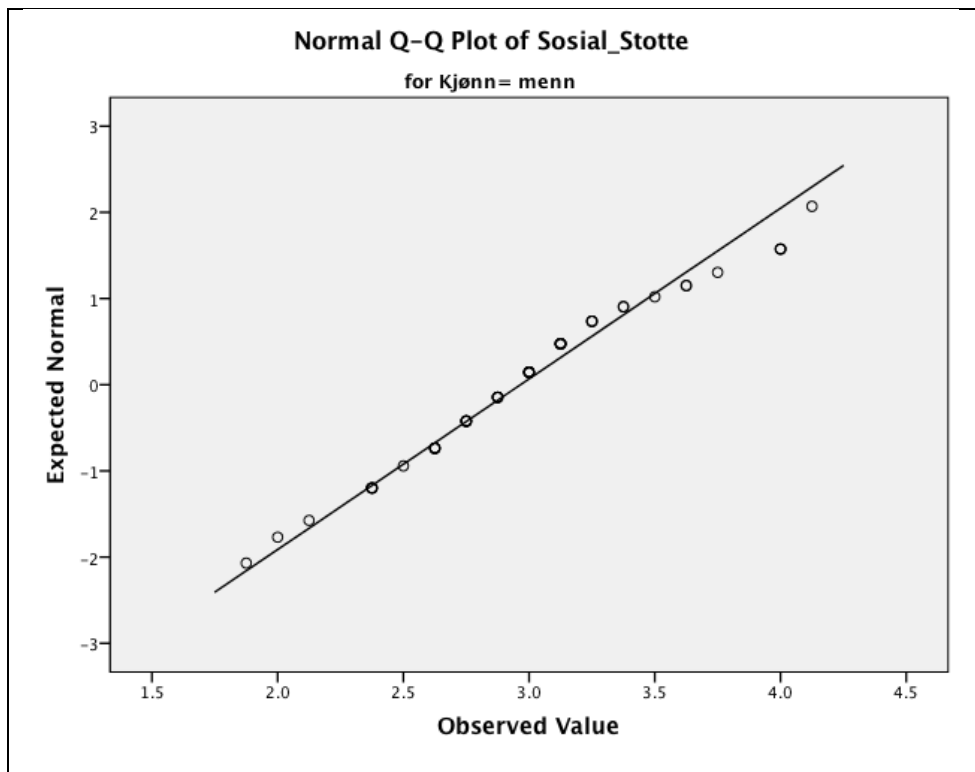


**Figur 2: Histogram – sosial støtte og kjønn (kvinner)**

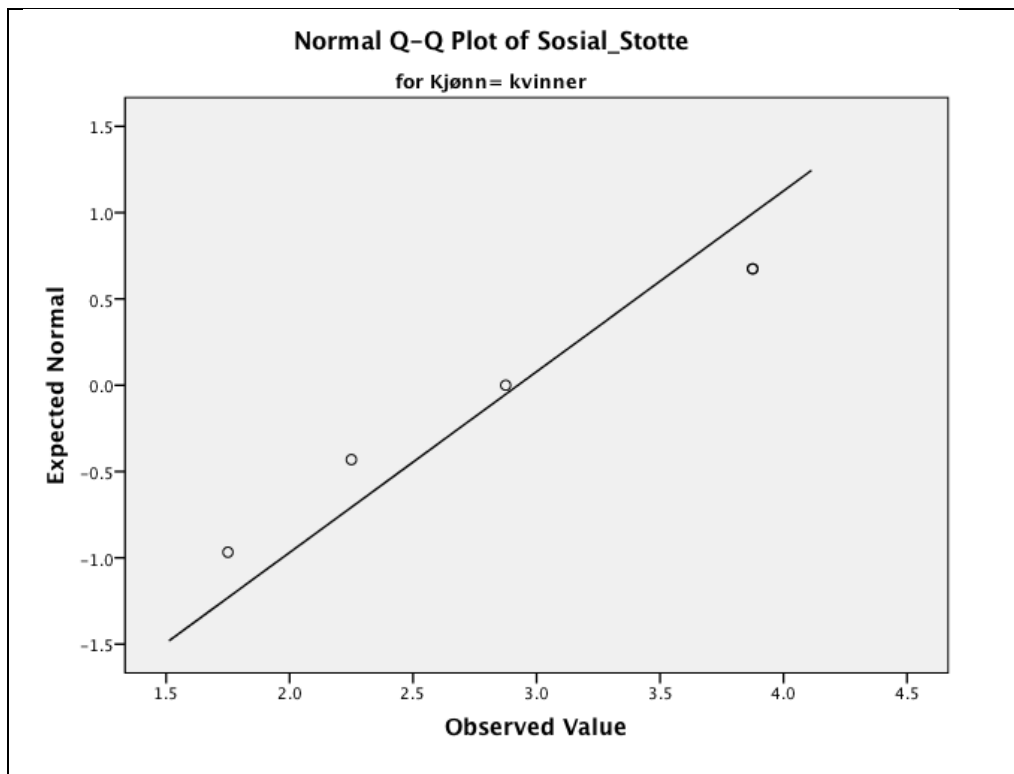
<sup>49</sup> Homogen varians: min oversettelse av homogeneity of variance



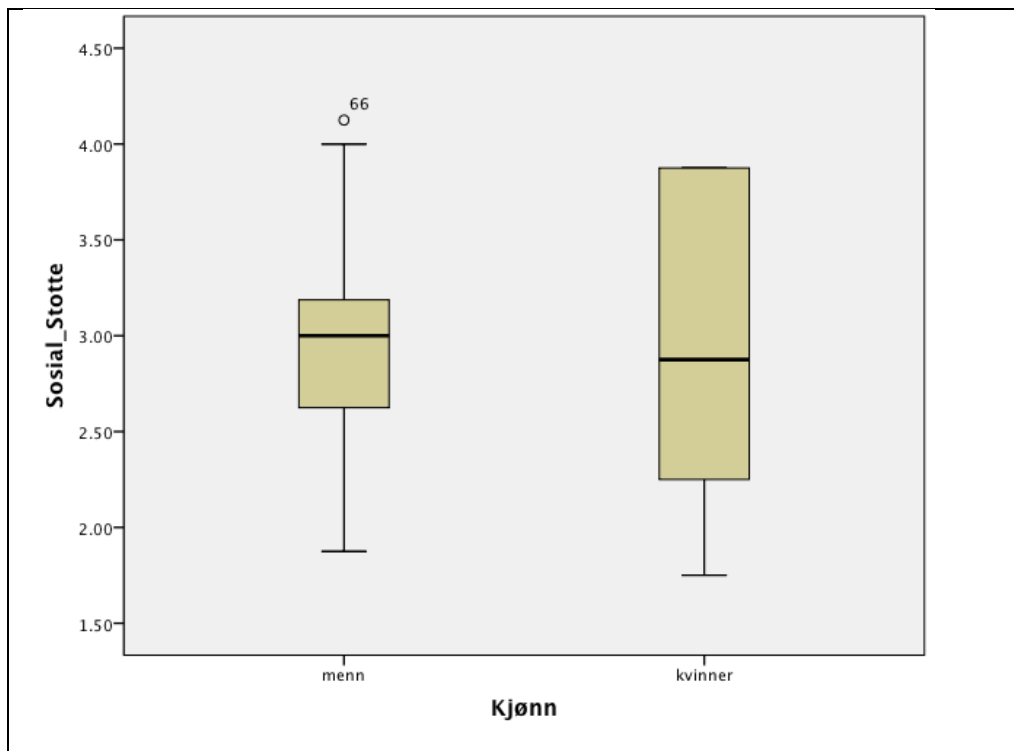
**Figur 3: Q-Plot – sosial støtte og kjønn (menn)**



**Figur 4: Q-Plot – sosial støtte og kjønn (kvinner)**



**Figur 5: Box Plot – sosial støtte og kjønn**

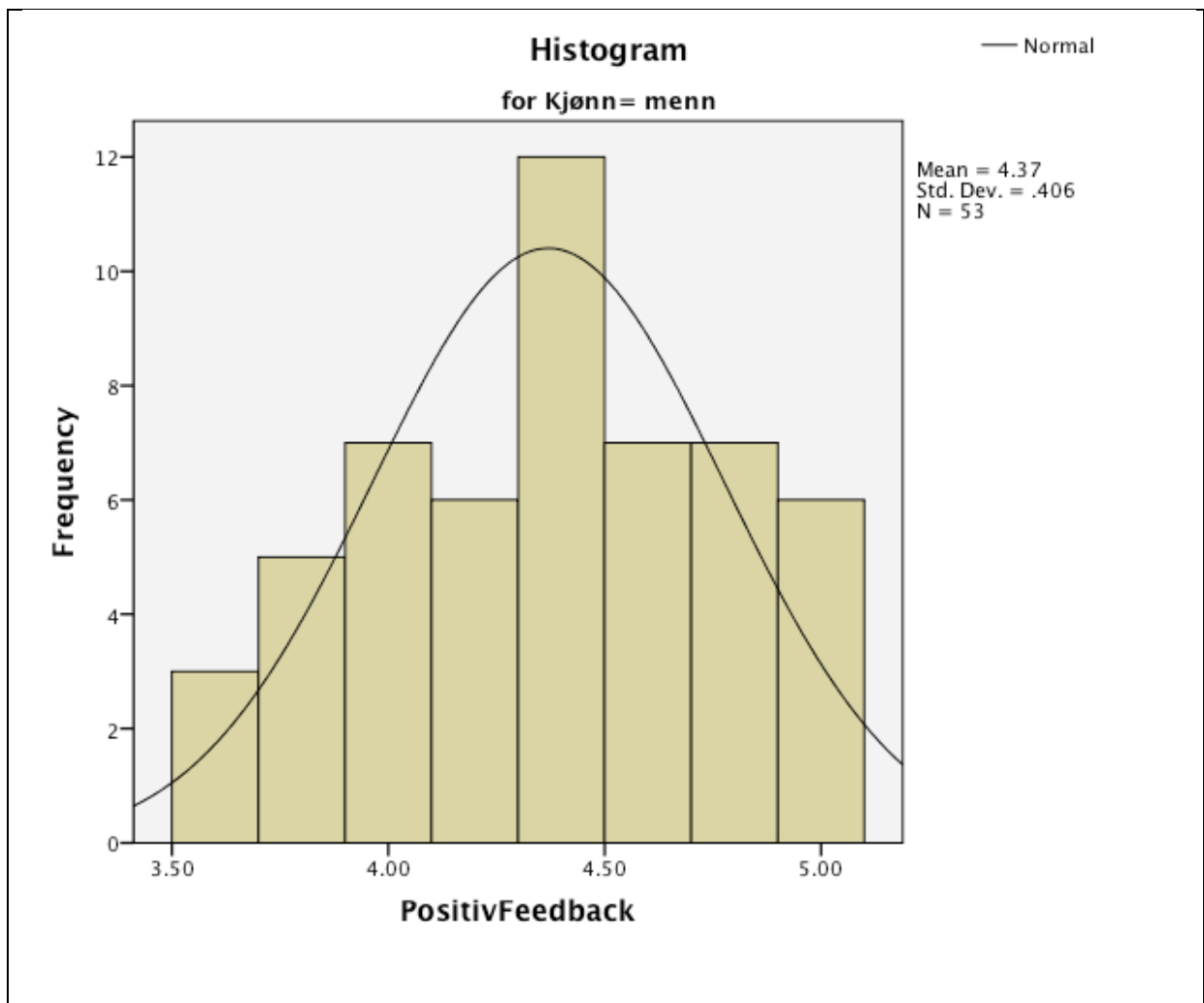


Etter å ha undersøkt histogrammene kan disse tolkes som at sosial støtte ikke er normalfordelt. Dette gjelder spesielt for kvinner. Q-plot og box plot indikerer derimot en mer tilnærmet normalfordeling for sosial støtte som ledelsesadferd.

## Appendiks 15: Forutsetninger for t-test – Positiv Feedback og kjønn

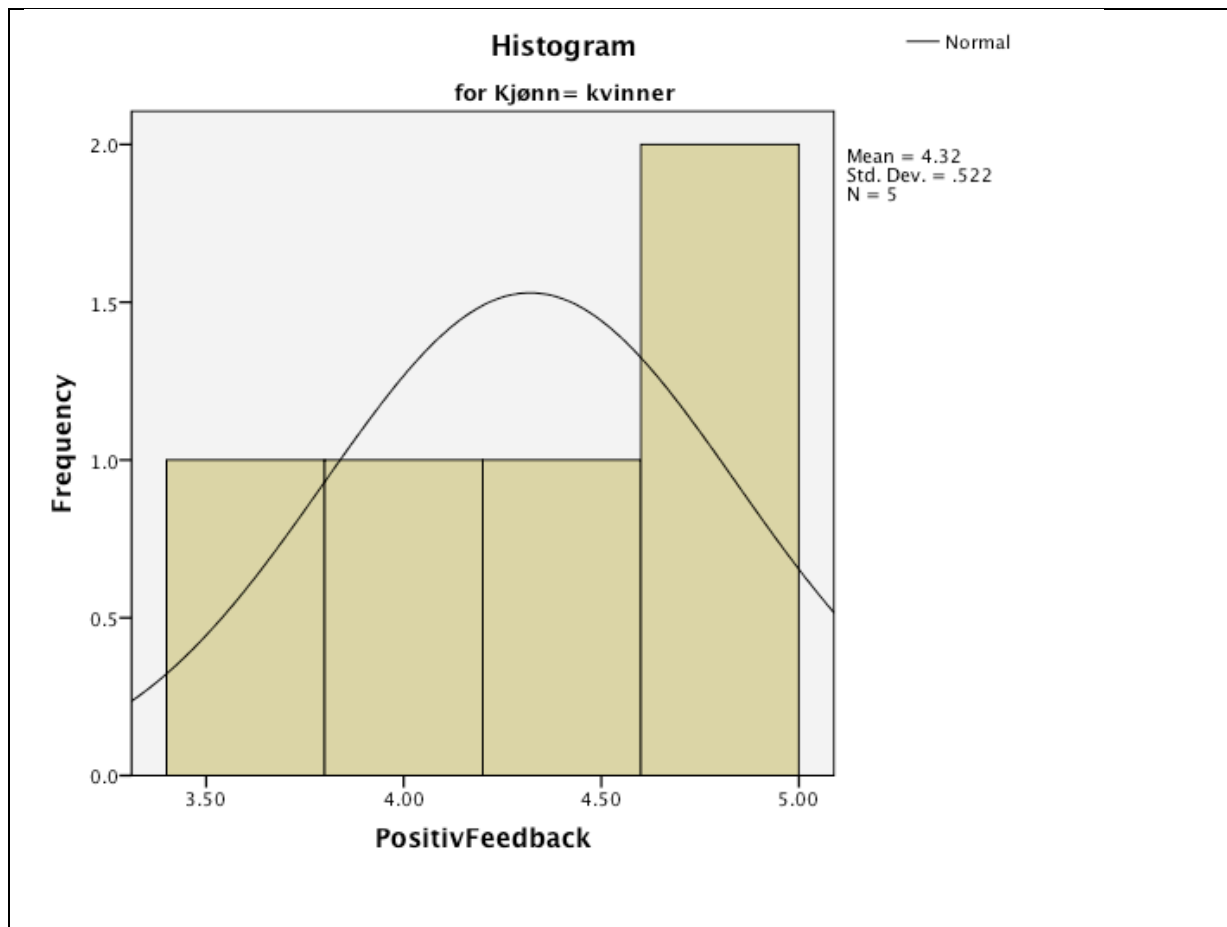
Heller ikke alle forutsetningene for å gjennomføre en t-test var til stede for positiv feedback. Shapiro-Wilk testen viste at positiv feedback er normalfordelt for kvinner ( $p = .421$ ), men ikke for menn ( $p = .021$ ) (Shapiro & Wilk, 1965; Razali & Wah, 2011). Dette var noe motstridende med hva histogrammene indikerte, da disse så ut til å peke på tilnærmet normalfordeling for menn, men ikke for kvinner. Q-plot og box plot tyder på tilnærmet normalfordeling for begge kjønn. Z-verdiene for skewness (menn =  $-.158$ ,  $SE = .327$ , z-verdi =  $-.48$ : Kvinner =  $-.541$ ,  $SE = .913$ , z-verdi =  $-.59$ ) og kurtosis (menn =  $-.871$ ,  $SE = .644$ , z-verdi =  $1.35$ : Kvinner =  $-1.488$ ,  $SE = 2.000$ , z-verdi =  $-.74$ ) er innenfor  $-1.95$  og  $+1.95$  for begge kjønn (Cramer, 1998; Cramer & Howitt, 2004; Doane & Seward, 2011).

**Figur 1: Histogram – positiv feedback og kjønn (menn)**

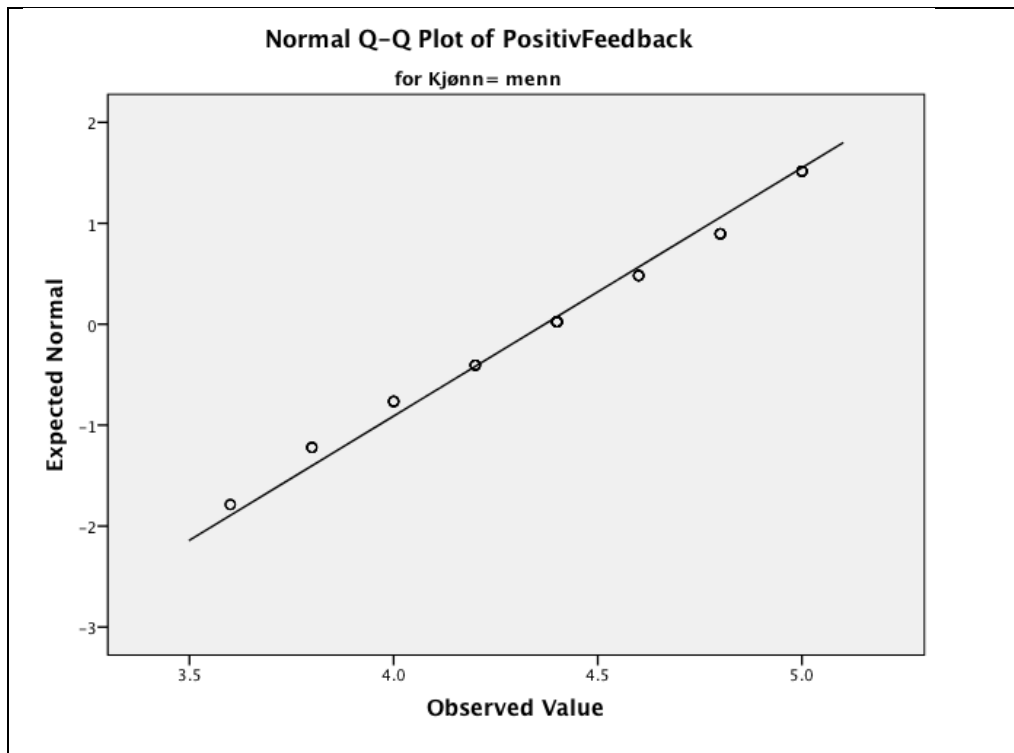




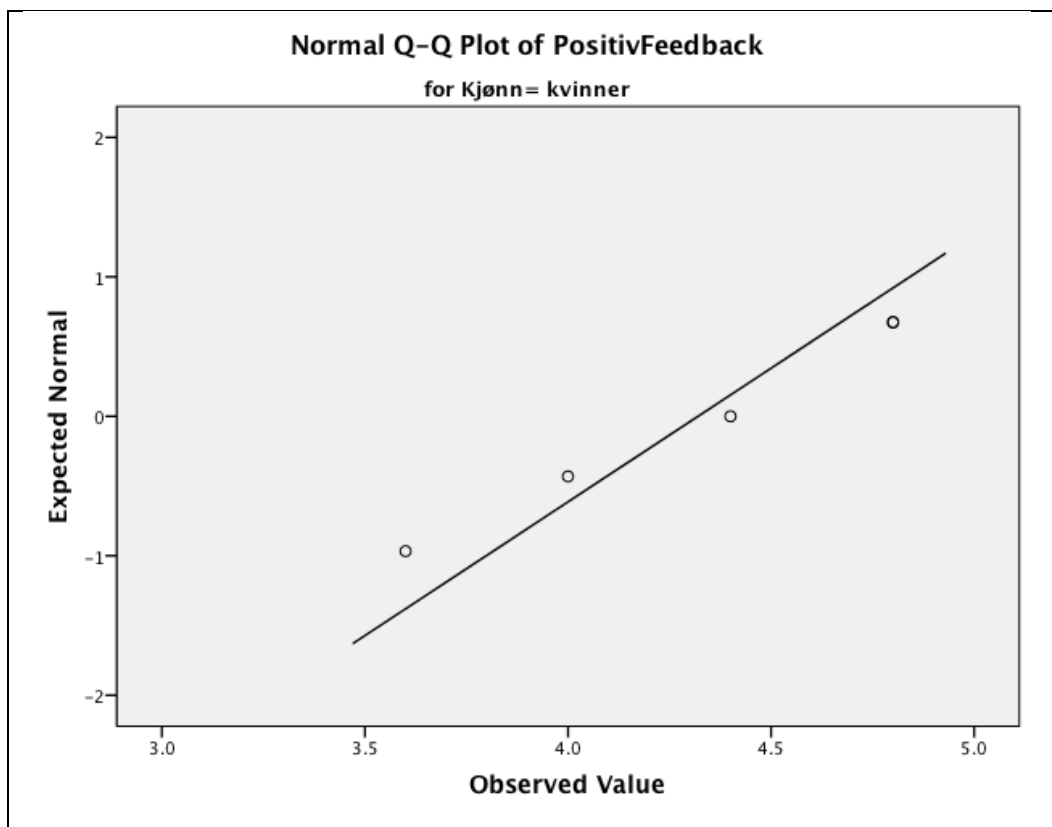
**Figur 2: Histogram – positiv feedback og kjønn (kvinner)**



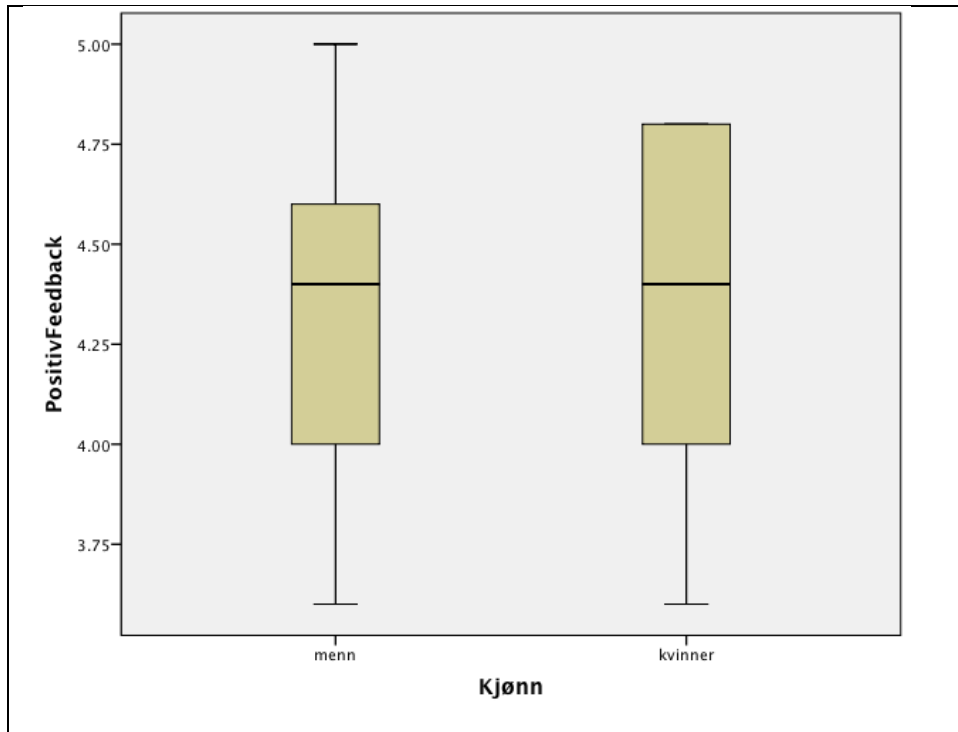
**Figur 3: Q-Plot – positiv feedback og kjønn (menn)**



**Figur 4: Q-Plot – positiv feedback og kjønn (kvinner)**



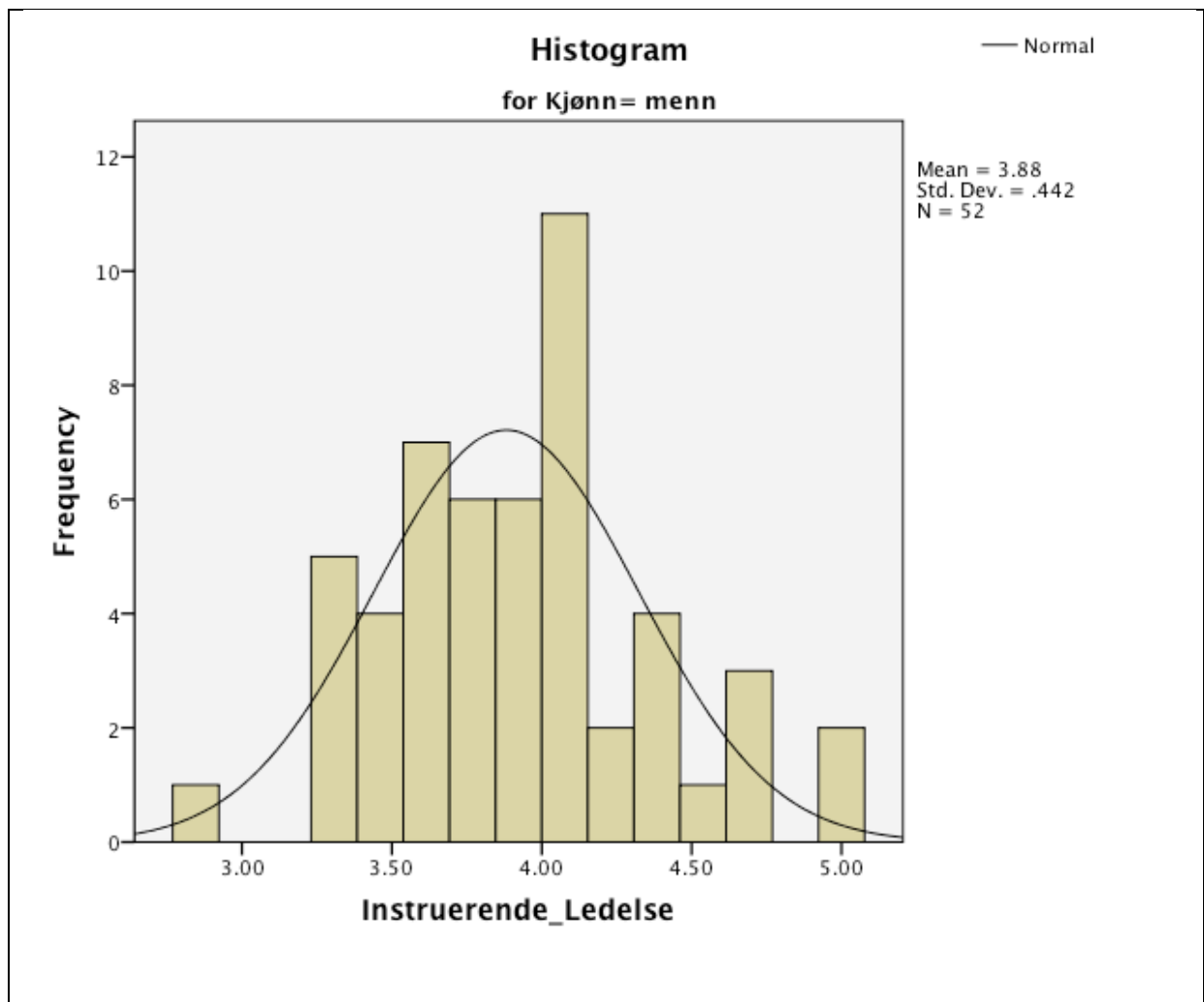
**Figur 5: Box Plot – positiv feedback og kjønn**



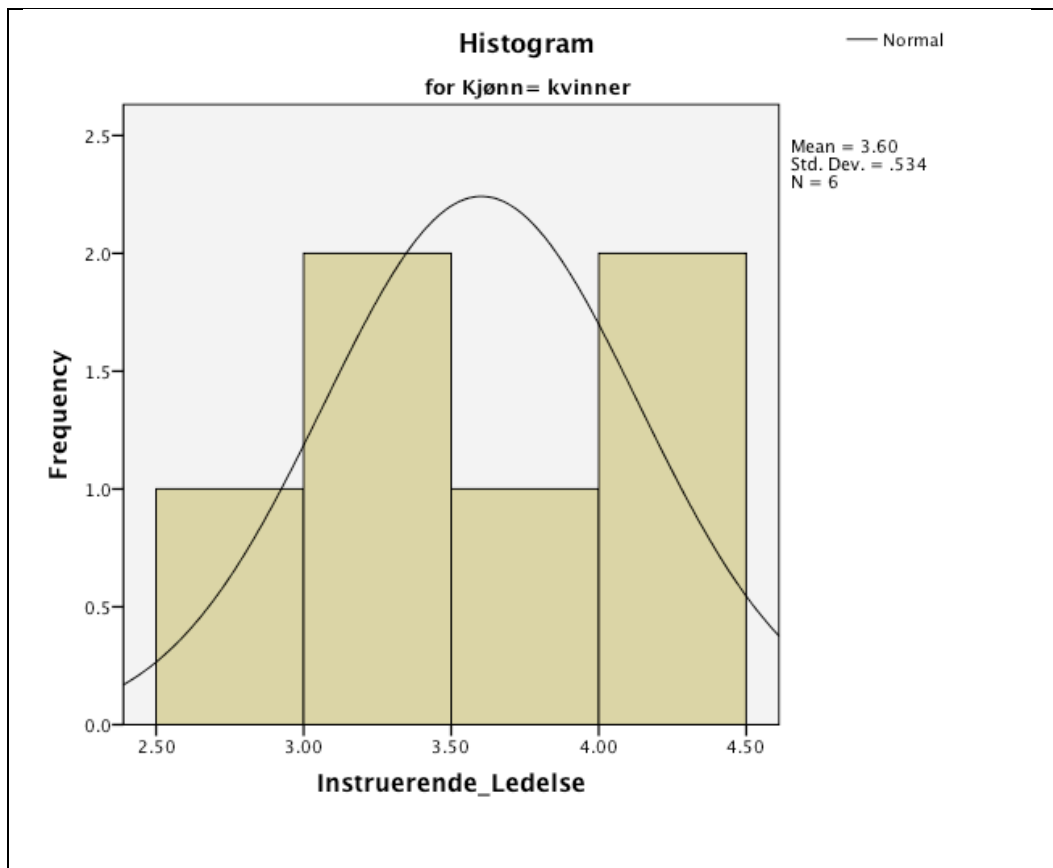
## Appendiks 16: Forutsetninger for t-test – Instruerende Ledelsesadferd og kjønn

Alle forutsetningene for t-test er oppfylt for instruerende ledelsesadferd. Levene's test for equality of variances,  $p = .682$ , viser homogen varians for instruerende ledelse. Shapiro-Wilk's test (menn:  $p = .533$ , kvinner:  $p = .445$ ), samt en gjennomgang av histogrammene, Q-plot og box plot indikerer at instruerende ledelsesadferd er normalfordelt, med en skewness på  $.277$  (SE =  $.330$ , z-verdi =  $.83$ ) og kurtosis på  $.070$  (SE =  $.650$ , z-verdi =  $.10$ ) for menn og en skewness på  $-.948$  (SE =  $.845$ , z-verdi =  $-1.12$ ) og kurtosis på  $.912$  (SE =  $1.741$ , z-verdi =  $-.052$ ) for kvinner (Cramer, 1998: Cramer & Howitt, 2004: Doane & Seward, 2011).

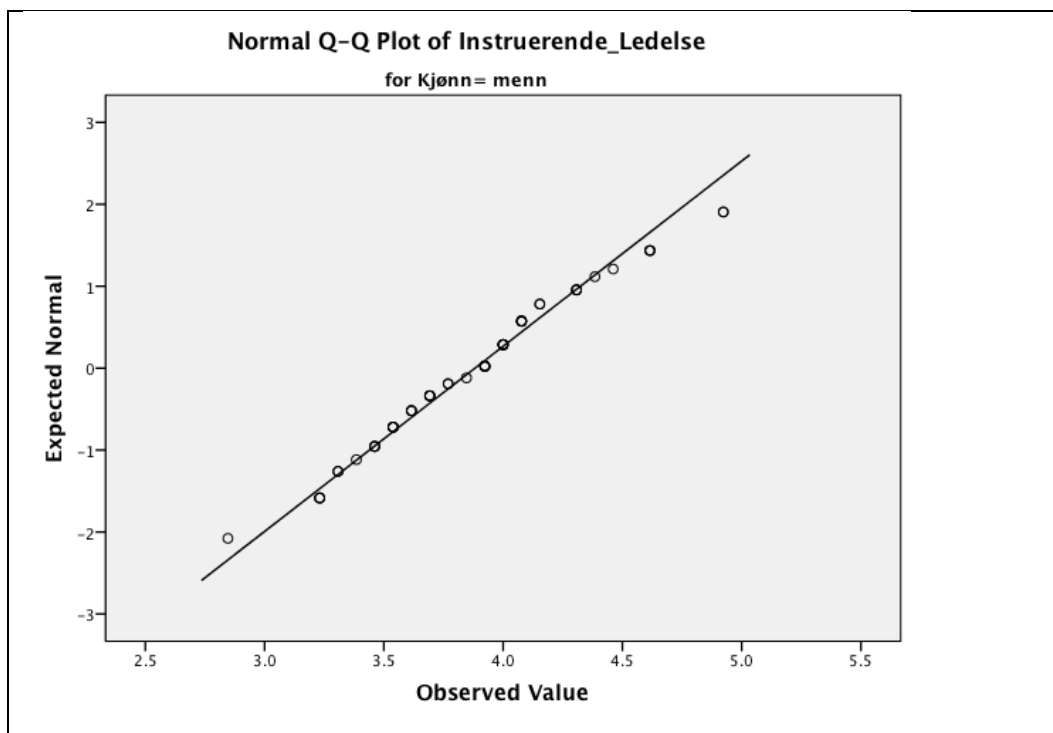
Figur 1: Histogram – instruerende ledelsesadferd og kjønn (menn)



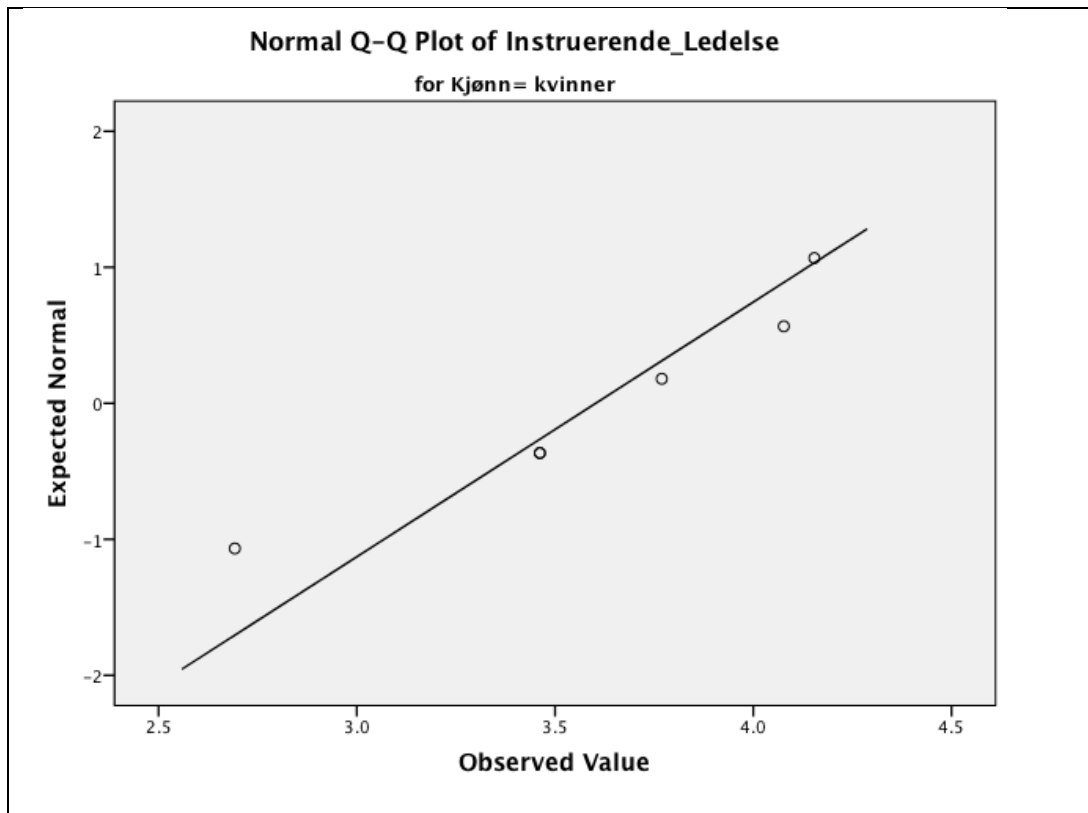
**Figur 2: Histogram – instruerende ledelsesadferd og kjønn (kvinner)**



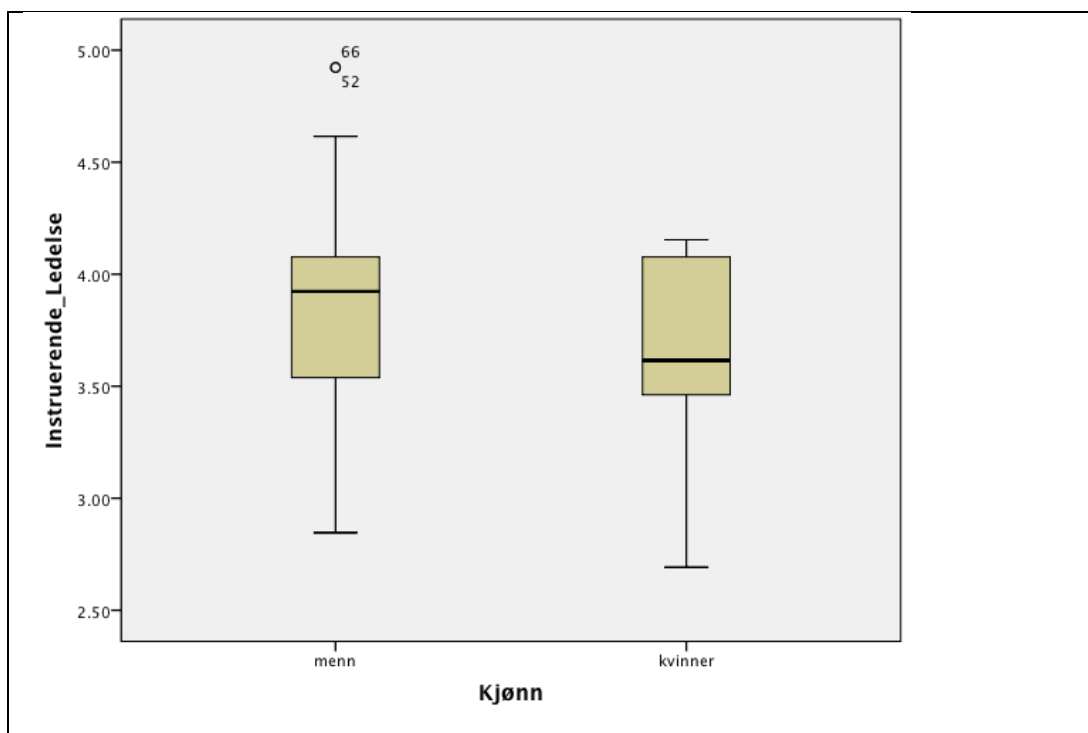
**Figur 3: Q-Plot – instruerende ledelsesadferd og kjønn (menn)**



**Figur 4: Q-Plot – instruerende ledelsesadferd og kjønn (kvinner)**



**Figur 5: Box Plot – instruerende ledelsesadferd og kjønn**





## Appendiks 17: Kvittering og tilbakemelding fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Jorid Hovden  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU  
Dragvoll  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 31.10.2013

Vår ref: 35861 / 2 / JSL

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 10.10.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>35861</i>	<i>Kjønn og treners ledelsesadferd i boksing</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Jorid Hovden</i>
<i>Student</i>	<i>Anne Tjønndal</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.07.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Juni Skjold Lexau

Kontaktperson: Juni Skjold Lexau tlf: 55 58 36 01

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Anne Tjønndal Frode Rinnans vei 89 7050 TRONDHEIM

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

*Avdelingskontorer / District Offices*

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)





Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes muntlig og skriftlig samtykke basert på muntlig og skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner revidert informasjonsskriv og samtykkeerklæring, mottatt på e-post 29.10.2013, tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Jf. e-post mottatt 29.10.2013 utgår observasjonsdelen av studien.

Det er ikke oppgitt hvorvidt det benyttes databehandler for utsending av elektronisk spørreskjema. Personvernombudet forutsetter at det foreligger en databehandleravtale mellom eventuell databehandler og NTNU for den behandling av data som finner sted, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder på denne siden: <http://datatilsynet.no/verktoy-skjema/Skjema-maler/Databehandleravtale--mal/>

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt, 31.07.2014 ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår, verken hos databehandler eller veileder/student. Adresser og logger slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.