



MARTIN-LUTHER-UNIVERSITÄT
HALLE-WITTENBERG

Persönlichkeit, Risikoverhalten und Lebenszufriedenheit im Trainerberuf:

Eine empirische Studie am Beispiel deutscher
Basketballtrainerinnen und -trainer

Dissertation

zur Erlangung des

Doktorgrades der Philosophie (Dr. phil.)

vorgelegt der Philosophischen Fakultät II
der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg,

von Herrn Johannes Wunder

Halle (Saale), Mai 2025

Erster Gutachter: Prof. Dr. Oliver Stoll

Zweite Gutachterin: Prof. Dr. Ines Pfeffer

Dritter Gutachter: Prof. Dr. Norbert Hagemann

Vorsitzende Promotionsausschuss: Prof. Dr. Gabriela Lehmann-Carli

Datum der Disputation: 09.12.2025

Eidesstattliche Versicherungen

Hiermit erkläre ich, dass ich die beigelegte Dissertation selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel genutzt habe. Alle wörtlich oder inhaltlich übernommenen Stellen habe ich als solche gekennzeichnet. Die Publikationen, die dieser Arbeit zur Grund liegen sind in Zusammenarbeit mit den genannten Co-Autoren entstanden, welche an der Planung und Erstellung der entsprechenden Manuskripte mitgewirkt haben.

Ich versichere außerdem, dass ich die beigelegte Dissertation nur in diesem und in keinem anderen Promotionsverfahren eingereicht habe und dass diesem Promotionsverfahren keine endgültig gescheiterten Promotionsverfahren vorausgegangen sind.

Datum und Unterschrift

Vorwort

Die vorliegende Dissertation ist das Ergebnis eines langen und intensiven wissenschaftlichen Arbeitsprozesses, der ohne die Unterstützung vieler Menschen in dieser Form nicht möglich gewesen wäre. An dieser Stelle möchte ich deshalb allen danken, die mich auf diesem Weg begleitet und ermutigt sowie mit verschiedensten Impulsen dazu beigetragen haben, dass diese Arbeit entstanden ist.

Mein besonderer Dank gilt meinem Doktorvater, Prof. Dr. Oliver Stoll, der mir über die gesamte Zeit hinweg mit großer fachlicher Expertise, geduldiger Unterstützung und konstruktivem Feedback zur Seite stand. Seine Bereitschaft, neue Perspektiven zuzulassen und gleichzeitig den wissenschaftlichen Anspruch hochzuhalten, war für mich auch in herausfordernden Zeiten eine stetige Quelle der Motivation und Orientierung.

Ein ebenso herzlicher Dank gilt Prof. Dr. Gert G. Wagner, der diese Arbeit als externer Betreuer mit außergewöhnlichem Engagement begleitet hat. Seine profunden Hinweise und Ideen zur Nutzung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und seine Bereitschaft, sich intensiv mit den Inhalten auseinanderzusetzen, haben entscheidend zur Qualität der Dissertation beigetragen. Der plötzliche und unerwartete Tod von Prof. Dr. Gert G. Wagner während des laufenden Dissertationsprojekts war ein herber Verlust – nicht nur für die wissenschaftliche Gemeinschaft und das Dissertationsprojekt, sondern auch ganz persönlich. Ohne seine ersten Impulse zur Nutzung des SOEP im sportpsychologischen Kontext und die Ermutigung zur Umsetzung des Projekts wäre diese Dissertation vermutlich nie entstanden. Ich bin sehr dankbar, dass ich mit ihm zusammenarbeiten durfte und seine klaren Gedanken, seine Offenheit und seine Leidenschaft für interdisziplinäre Forschung erleben konnte.

Darüber hinaus danke ich Maximilien Priem vom DIW Econ für seine tatkräftige und präzise Unterstützung bei der Datenanalyse. Seine fachliche Expertise, seine Bereitschaft zur Zusammenarbeit und sein tiefes Verständnis für die Strukturen des SOEP waren für die empirische Umsetzung dieser Arbeit von unschätzbarem Wert.

Mein Dank gilt außerdem den vielen Basketballtrainerinnen und -trainern, die an der Befragung teilgenommen haben und deren Angaben die empirische Grundlage dieser

Dissertation bilden. Ohne ihre Bereitschaft, an sozial- und sportwissenschaftlicher Forschung teilzunehmen, wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Schließlich möchte ich allen danken, die mich auf meinem akademischen Weg begleitet haben – sei es durch fachlichen Austausch, kollegiale Unterstützung oder persönliche Ermutigung. Ihnen allen gilt mein aufrichtiger Dank.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
2 Forschungsübersicht.....	6
2.1 Persönlichkeit im Spannungsfeld zwischen individueller Disposition und beruflicher Sozialisation	6
2.2 Risikoverhalten als Persönlichkeitsfacette und berufsspezifische Anforderung.....	7
2.3 Lebenszufriedenheit als Indikator für nachhaltiges Engagement.....	8
2.4 Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)	9
2.5 Zielsetzung	10
3 Methodik	12
3.1 Instrument.....	12
3.2 Fragebogen	13
3.3 Verfahren.....	18
3.4 Statistische Analyse	20
4 Publikationen	21
4.1 Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge?	21
4.2 Does the German sports system recruit coaches with a functional personality? - Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers	22
4.3 Are risk-preferences the key for a successful coaching career? Comparing the willingness to take risk on different coaching levels with the general population and different professional subgroups.....	23
4.4 Life satisfaction of German basketball coaches in comparison with teachers, managers, and the general population: derivatives for sports practice and sustainable education.	24
5 Diskussion.....	25
6 Fazit und Ausblick.....	29
7 Ethische Grundsätze und weitere Angaben.....	32
8 Literaturverzeichnis	33
9 Anhang.....	40
Publikationsliste der kumulativen Dissertation	40

1 Einleitung

Die Persönlichkeit eines Menschen beeinflusst maßgeblich soziale Interaktionen. Aus diesem Grund hat die Erforschung von Persönlichkeitsmerkmalen in der Wissenschaft immer mehr an Bedeutung gewonnen – nicht nur in der Psychologie, sondern auch in angewandten Bereichen wie der Arbeitswissenschaft (vgl. Roberts et al., 2006; Jucksch et al., 2009; Lucas & Donnellan, 2011; Graham et al., 2020; Seifert et al., 2022).

Gerade im Sport gewinnen Untersuchungen zur Persönlichkeit verschiedener Akteure – darunter Spielerinnen und Spieler, Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter und insbesondere Trainerinnen und Trainer – zunehmend an Relevanz (Conzelmann et al., 1998; Schliermann & Stoll, 2008; Krug, 2010; Fabinski et al., 2018; Morlang, 2020; Sygusch et al., 2020a; Sygusch et al., 2020b; Conzelmann & Schmidt, 2020; Cook et al. 2020; Cook et al., 2021; Siegel & Buckwitz, 2021; Dodt et al., 2022). Persönlichkeitsmerkmale sind entscheidend dafür, das Verhalten innerhalb eines Teams zu verstehen, Zusammenhänge zu erkennen und individuelle wie kollektive Ziele effektiver zu erreichen. Denn Trainerinnen und Trainer übernehmen weit mehr als nur strategische Aufgaben. Sie agieren als Mentoren, Motivatoren und Vorbilder. Ihre Persönlichkeit hat nachweislich nicht nur Einfluss auf die Leistung der einzelnen Spielerinnen und Spieler, sondern auch auf die Teamchemie (Cook et al., 2020; Cook et al., 2021). In der Praxis kann man immer wieder beobachten, wie zum Beispiel gut platzierte Motivationsansprachen vor oder während eines Spiels teils erhebliche Leistungssteigerungen hervorrufen. Dies setzt voraus, dass die Trainerin oder der Trainer die Fähigkeit besitzt, sein Team authentisch anzusprechen und situationsgerecht zu erreichen. Die Leistung am Spieltag oder beim Wettkampf wird allerdings nicht nur durch Motivationsansprachen erreicht. Auch gruppendynamische Prozesse, eine individuelle Planung für jede Spielerin oder jeden Spieler und ein individueller Umgang mit den verschiedenen Persönlichkeiten im Team können sich maßgeblich auf Trainings- und Wettkampferfolg auswirken. Allerdings gelingt es nicht jeder Trainerin oder jedem Trainer, ihr Team entsprechend individuell zu betrachten und das eigene Handeln danach auszurichten. Die Persönlichkeitsstruktur von Trainerinnen und Trainern scheint hierbei unter anderem ein wichtiger Faktor zu sein. Studien belegen die Relevanz der Trainerpersönlichkeit im Sport (ibid.), dennoch fehlt es bisher an belastbaren, sportartspezifischen Erkenntnissen beispielsweise im Basketball – besonders im Hinblick auf unterschiedliche Trainerprofile, Bildungsniveaus oder Lizenzstufen.

Gerade in der deutschen Sportwissenschaft existiert bislang nur wenig Forschung zur Persönlichkeit von Trainerinnen und Trainern. Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, die Persönlichkeit deutscher Basketballtrainerinnen und -trainer systematisch zu erfassen und mit der Gesamtbevölkerung sowie weiteren Berufsgruppen – etwa Lehrkräften und Führungskräften – zu vergleichen. Diese Berufsgruppen sind insofern relevant, als sie bei näherer Betrachtung ähnliche Führungs- und Mentorenfunktionen übernehmen. Der Vergleich soll Aufschluss darüber geben, welche Persönlichkeit im sportlichen Kontext, insbesondere im Basketball, förderlich für den Erfolg sein könnten.

Die gewonnenen Erkenntnisse können vielfältige praktische Impulse liefern. Sie ermöglichen es etwa, Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Trainerinnen und Trainer gezielter zu gestalten – zum Beispiel durch die Integration psychologischer Inhalte in die verschiedenen Trainerausbildungen, ob im Breiten- oder Leistungssport. Auch durch ein besseres Verständnis der eigenen Persönlichkeit in Abgrenzung zu anderen Trainerinnen und Trainern oder Professionen könnten Trainerinnen und Trainer ihre Rolle bewusster und wirksamer ausfüllen sowie auf Basis der Informationen in verschiedenen Situationen bewusst im Sinne eines positiven Nutzens handeln. Zudem ließen sich auf Basis der Ergebnisse individualisierte Unterstützungsangebote unter anderem in der Sportpsychologie entwickeln, um sowohl Trainerinnen und Trainer als auch das gesamte Zusammenwirken im Team langfristig zu stärken.

Basketball und andere Mannschaftssportarten besitzen aber nicht nur sportlich, sondern auch gesellschaftlich eine hohe Relevanz – besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Trainerinnen und Trainer spielen eine wichtige Rolle bei der sportlichen und psychosozialen Entwicklung ihrer Spielerinnen und Spieler. Ein fundiertes Wissen über die Charakterzüge erfolgreicher Trainerinnen und Trainer auch im Breiten- sowie Kinder- und Jugendsport kann somit wichtige Impulse für die individuelle Förderung junger Menschen und die Weiterentwicklung des Sports liefern.

Die Forschungsfrage wird im Rahmen von vier eigenständigen Publikationen behandelt, welche nachfolgend übersichtsweise dargestellt werden:

1. Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge?

Wunder, J., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge? Leistungssport, 52(6), 13–16.

Der Artikel untersucht, welche Personengruppen als Basketballtrainerinnen und -trainer in Deutschland tätig sind und welche soziodemografischen, beruflichen und persönlichen Eigenschaften sie besitzen. Die Veröffentlichung analysiert die Charakteristiken und Hintergründe von Basketballtrainerinnen und -trainern in Deutschland und untersucht deren Verteilung, Bildungsstatus, Einkommen sowie Erfahrungen, um daraus Schlussfolgerungen für die Zukunftsausrichtung von Sportverbänden und die Bildungsstrategie im Sportsystem zu ziehen.

2. Does the German sports system recruit coaches with a functional personality? - Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2024). Does the German sports system recruit coaches with a functional personality? - Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers. Ger J Exerc Sport Res. <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>

In diesem Artikel wird die Frage behandelt, welche Persönlichkeitsmerkmale deutsche Basketballtrainerinnen und -trainer aufweisen und wie diese Erkenntnisse für die Sportpraxis genutzt werden können, beispielsweise um die Inhalte der Trainerausbildung darauf auszurichten. Die Veröffentlichung untersucht die Persönlichkeit von Basketballtrainerinnen und -trainern in Deutschland und vergleicht deren Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale auf Basis der Items des SOEP mit entsprechenden Daten aus der Allgemeinbevölkerung, sowie den Professionen „Lehrkräften“ und „Führungskräften“. Dabei wird analysiert, wie sich die Persönlichkeitsprofile der Trainerinnen und Trainer je nach Lizenzstufe unterscheiden. Ziel ist es, Ableitungen für die Trainerausbildung zu generieren, indem Erkenntnisse aus anderen Berufsgruppen integriert werden. Darüber hinaus betont die Veröffentlichung die Bedeutung von Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit für den Erfolg im Coaching und schlägt gezielte Maßnahmen vor, um die Wirksamkeit der Trainerausbildung zu maximieren.

3. Are risk-preferences the key for a successful coaching career? Comparing the willingness to take risk on different coaching levels with the general population and different professional subgroups.

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G., & Stoll, O. (2024b). Risk-behavior of German Basketball Coaches: Comparing the willingness to take risks on different coaching license levels with the general population and different professional subgroups. *Journal of Applied Sports Sciences*, 2024(2), 64–77. <https://doi.org/10.37393/jass.2024.02.7>

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, welches Risikoverhalten deutsche Basketballtrainerinnen und -trainer aufweisen und wie diese Erkenntnisse für die Sportpraxis genutzt werden können. Die Veröffentlichung untersucht dabei das Risikoverhalten von Basketballtrainerinnen und -trainern in Deutschland und vergleicht dabei die Ergebnisse verschiedener Untergruppen, darunter Politiker, Journalisten, Lehrkräfte und Führungskräfte sowie Daten aus der Allgemeinbevölkerung. Es wird zudem analysiert, wie das Risikoverhalten in Bezug auf die verschiedenen Trainerlizenzen variiert. Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass Perspektiven von Führungskräften und Lehrkräften in die Sportpraxis integriert werden sollten, um die Auswahl von Trainerinnen und Trainern und die Ausbildungsparadigmen zu verbessern. Zudem wird die Beziehung zwischen Risikobereitschaft und Lebenszufriedenheit aufgegriffen. Ein tieferes Verständnis hierzu könnte nützlich sein, um Ehrenamtliche in Sportorganisationen zu motivieren und langfristig zu binden. Außerdem wird die Bedeutung maßgeschneiderter Interventionen zur Verbesserung der Coaching-Ergebnisse betont.

4. Life satisfaction of German basketball coaches in comparison with teachers, managers, and the general population: derivatives for sports practice and sustainable education.

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2025). Life satisfaction of German basketball coaches in comparison with teachers, managers, and the general population: derivatives for sports practice and sustainable education. Journal of Applied Sports Sciences, Vol. 1, pp. 48 - 62. DOI: 10.37393/JASS.2025.01.5

Der Artikel geht der Frage nach, welche Lebenszufriedenheit deutsche Basketballtrainerinnen und -trainer aufweisen und welche Empfehlungen sich daraus für die Sportpraxis, weitere wissenschaftliche Forschung sowie die Anpassung von Ausbildungsprogrammen ableiten lassen. Die Studie untersucht die Lebenszufriedenheit von Basketballtrainerinnen und -trainern in Deutschland und vergleicht sie mit der Allgemeinbevölkerung sowie mit Untergruppen wie Lehrkräften und Führungskräften. Die Studie empfiehlt weitere Forschung aufgrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und des Mangels an Vergleichsdaten im Teamsport. Außerdem werden sportpraktische Ableitungen vorgeschlagen, basierend auf Methoden, die sowohl im Sport als auch in der Berufsentwicklung von Lehr- und Führungskräften beispielsweise im Bereich der Arbeitswissenschaft verwendet werden.

Die vorliegende Rahmenschrift zur kumulativen Dissertation ist so aufgebaut, dass nachfolgend zunächst der aktuelle Forschungsstand abgebildet wird. Im Anschluss werden das zugrundeliegende Forschungsdesign sowie das methodische Vorgehen beleuchtet. Abschließend werden die vier Publikationen vorgestellt, die Ergebnisse diskutiert sowie ein Ausblick für weitere Forschung gegeben.

2 Forschungsübersicht

Die Forschungsübersicht gliedert sich in die drei Hauptbereiche der Arbeit. Nachfolgend wird ein Überblick zu Persönlichkeit, individuellem Risikoverhalten und der subjektiven Lebenszufriedenheit im Kontext der Fragestellung gegeben.

2.1 Persönlichkeit im Spannungsfeld zwischen individueller Disposition und beruflicher Sozialisation

Ein bedeutsames Fundament zur Analyse individueller Unterschiede im Erleben und Verhalten – auch im sportlichen Kontext – bietet die Persönlichkeitspsychologie. In der Forschung ist die Persönlichkeitsstruktur eine zentrale Einflussgröße für Wirksamkeit, Führungskompetenz und nachhaltige Professionalisierung (vgl. Kim et al., 2019). Trotzdem ist der Forschungsstand zur Persönlichkeit von Trainerinnen und Trainern – vor allem im Basketball – bisher lückenhaft. Aus diesem Grund beschäftigt sich die vorliegende Untersuchung mit der systematischen Erfassung und theoretischen Einordnung von Persönlichkeitsmerkmalen, die für das Basketballtraining relevant sind. Dadurch soll ein vertieftes Verständnis für professionelles sportliches Handeln gefördert werden.

Die Persönlichkeit wird im Rahmen des Fünf-Faktoren-Modells („Big Five“) definiert, welches fünf zentrale Dimensionen umfasst: Extraversion, Neurotizismus, Offenheit, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (McCrae & Costa, 2005). Diese Eigenschaften gelten als weitgehend stabil, jedoch zeigen sie, insbesondere in Reaktion auf bedeutende Lebensereignisse, eine gewisse Veränderlichkeit (Specht et al., 2011; Sneed & Pimontel, 2012; Seifert et al., 2022). Dieser Umstand deutet darauf hin, dass die Persönlichkeit im Erwachsenenalter zeitlichen Veränderungen unterliegen kann und Umwelteinflüsse diese Veränderungen möglicherweise begünstigen. In dieser Arbeit wird von einer dynamischen Wechselwirkung zwischen Persönlichkeit und beruflichem Handeln ausgegangen. Zudem wird angenommen, dass für den individuellen Erfolg eine Übereinstimmung zwischen der Persönlichkeit und der Wahrnehmung der Rolle in Ehren- oder Hauptamt erforderlich ist (Treier, 2019).

Theoretisch lässt sich diese Wechselwirkung durch die Selektionshypothese, welche die Beeinflussung von Persönlichkeitsmerkmalen auf Berufswahl und -erfolg beschreibt, sowie die Sozialisationshypothese, welche einen Einfluss von Berufserfahrungen auf die Persönlichkeit nahelegt, rahmen (Externbrink & Keil, 2018). In diesem Kontext scheint auch

das Selbstkonzept eine essentielle Rolle zu spielen, welches sowohl Entscheidungen im Karriereverlauf beeinflussen als auch Lernprozesse und Berufszufriedenheit moderieren kann (Suls, 1993).

Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass bestimmte Merkmale der Persönlichkeit, wie beispielsweise eine ausgeprägte Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit, mit einem effektiven Coachingansatz in Zusammenhang stehen (Cook et al., 2020; Cook et al., 2021). Im Basketball sind Trainerinnen und Trainer nicht nur für die technische und taktische Entwicklung verantwortlich, sondern wirken auch als soziale Vorbilder und Führungspersonen. Diese multifunktionale Rolle erfordert ausgeprägte personale Kompetenzen, die sich in der Persönlichkeit widerspiegeln.

Die vorliegende Arbeit greift diese Annahme auf und vergleicht zur Einordnung der Befunde die Persönlichkeitsmerkmale von Basketballtrainerinnen und -trainern mit denen zweier berufsnaher Gruppen: Lehrkräften und Führungskräften. Beide Vergleichsgruppen zeichnen sich durch hohe soziale Komplexität, Verantwortungsdruck und interpersonelle Anforderungen aus – Rahmenbedingungen, die scheinbar auch das Trainerhandeln im organisierten Sport strukturieren.

2.2 Risikoverhalten als Persönlichkeitsfacette und berufsspezifische Anforderung

Das individuelle Risikoverhalten steht in enger Verbindung mit dem Persönlichkeitsprofil und stellt eine dynamische Disposition dar (Soane & Chmiel, 2005; Nicholson et al., 2005; Soane et al., 2010; Frey et al., 2017; Pedroni et al., 2017; Highhouse et al., 2022), welche die Neigung von Individuen, Risiken einzugehen, beeinflusst (Josef et al., 2016). Im Kontext des Trainings, insbesondere im Basketball, sind risikobehaftete Entscheidungen integraler Bestandteil des sportlichen und beruflichen Alltags. Taktische Anpassungen, personelle Umstellungen sowie strategische und berufliche Wagnisse erfordern eine kontinuierliche Abwägung zwischen Erfolgchancen und Misserfolgsrisiken.

Obwohl die Bedeutung offensichtlich ist, wurde das Risikoverhalten von Trainerinnen und Trainern bisher kaum systematisch untersucht, insbesondere im Vergleich zu weiteren Berufsgruppen. Forschungen zu risikobezogenen Entscheidungsprozessen sind häufig in anderen sportlichen Kontexten verankert oder fokussieren sich auf spezifische Situationen (Urschel & Zhuang, 2011; Slade & Tolhurst, 2018). Die vorliegende Dissertation zielt darauf

ab, eine empirisch fundierte Analyse des allgemeinen Risikoverhaltens von Basketballtrainerinnen und -trainern in Abhängigkeit von ihren Lizenzierungsstufen durchzuführen, um eine bestehende Forschungslücke zu adressieren. Diese Arbeit analysiert das Risikoverhalten sowohl als Persönlichkeitsmerkmal als auch als adaptive Fähigkeit im Trainerberuf. Trainerinnen und Trainer lernen nicht nur direkt bei der Ausübung der spezifischen Rolle, sondern auch durch Lizenzausbildungen und verpflichtende Weiterbildung. Es wird daher angenommen, dass professionell ausgebildete Trainerinnen und Trainer ein funktionales Risikoverhalten aufweisen, das durch Ausbildung, Erfahrung, Selbstwirksamkeit und spezifische Anforderungen der Rolle geprägt ist. Der Vergleich mit Lehrkräften und Führungskräften, die ebenfalls unter hohem Entscheidungsdruck stehen, dient der Untersuchung, ob Trainerinnen und Trainer ein spezifisches Risikoprofil aufweisen.

2.3 Lebenszufriedenheit als Indikator für nachhaltiges Engagement

Die dritte theoretische Säule dieser Arbeit ist die Lebenszufriedenheit, die als zentrale Zielgröße des psychologischen Wohlbefindens fungiert. Lebenszufriedenheit repräsentiert nicht nur die subjektive Lebensqualität, sondern fungiert auch als Prädiktor für Bindung, Motivation und langfristiges Engagement – Aspekte, die vor allem im Bereich des ehrenamtlichen Trainerwesens von erheblicher Relevanz sind (Nagel et al., 2019; Behrens et al., 2017).

Angesichts der rückläufigen Trainerzahlen im deutschen Basketball, insbesondere seit der COVID-19-Pandemie (Breuer et al., 2021), wird die Frage nach Zufriedenheit und nachhaltiger Motivation zunehmend relevant. Allgemeine Studien zeigen zwar eine hohe Lebenszufriedenheit bei ehrenamtlich Engagierten (Breuer & Feiler, 2021), jedoch mangelt es an differenzierten Analysen für die spezifische Subgruppe der Basketballtrainer.

In dieser Arbeit wird Lebenszufriedenheit als Ergebnisstruktur analysiert, die von psychologischen, sozialen und strukturellen Einflussfaktoren bestimmt wird. Zu den relevanten Faktoren gehören Persönlichkeitsmerkmale wie hohe Extraversion und niedriger Neurotizismus sowie das Risikoverhalten aber auch familiäre Unterstützung, berufliche Rahmenbedingungen und soziale Anerkennung (Dohmen et al., 2011; Headey et al., 2014; Headey und Muffels, 2017; Schraepler et al., 2019). Die theoretische Fundierung basiert unter anderem auf dem Spillover-Konzept, das die wechselseitigen Wirkungen zwischen beruflicher und allgemeiner Lebenszufriedenheit beschreibt (Drakou et al., 2006).

In dieser Studie wird die Lebenszufriedenheit von Basketballtrainerinnen – und trainern im Vergleich zu Lehrkräften, Führungskräften und der Allgemeinbevölkerung untersucht. Zudem wird eine differenzierte Analyse nach Lizenzstufen durchgeführt, um mögliche Zusammenhänge zwischen Professionalisierungsgrad und subjektivem Wohlbefinden zu ergründen.

Das Ziel besteht darin, ein umfassendes Bild der Lebenszufriedenheit von Trainerinnen und Trainern im Bereich des Basketballs zu generieren, sowohl im Vergleich zu anderen Berufen als auch innerhalb der Strukturen des Sports. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen nicht nur dazu dienen, die wissenschaftliche Diskussion voranzutreiben, sondern auch konkrete Anregungen für die Entwicklung von verbandlichen Strukturen, Anerkennungskulturen und Unterstützungsangeboten im Bereich des Basketballs zu geben.

2.4 Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Für die vorliegende Studie wurde das SOEP ausgewählt, da es eine der umfangreichsten und methodisch fundiertesten Langzeitstudien zur Erfassung individueller Lebenslagen in Deutschland ist (vgl. Wagner et al., 2008; Goebel et al., 2018). Die besondere Eignung des SOEP für die skizzierten Untersuchungen ergibt sich aus verschiedenen Gründen:

Zum einen ermöglicht das SOEP eine differenzierte Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen, Risikoverhalten und Lebenszufriedenheit anhand standardisierter und validierter Skalen, die über einen langen Zeitraum kontinuierlich weiterentwickelt wurden. Zum anderen verfügt es über eine umfangreiche und repräsentative Stichprobe, die es ermöglicht, auch kleinere Subgruppen ausreichend statistisch abzubilden (vgl. Caliendo et al., 2013). Die Integration von berufsnahen Vergleichsgruppen wie Lehrkräften und Führungskräften auf derselben Datengrundlage ermöglicht darüber hinaus eine methodisch konsistente Gegenüberstellung, die für die Beantwortung der Forschungsfragen von zentraler Bedeutung ist (vgl. Schmidt et al., 2023). Abschließend eröffnet das Paneldesign des SOEP nicht nur die Möglichkeit für Querschnittsanalysen, sondern bietet auch Potenzial für langfristige Betrachtungen individueller Entwicklungslinien, beispielsweise hinsichtlich Veränderungen von Persönlichkeitsmerkmalen oder Zufriedenheit im Verlauf einer Trainerkarriere. Somit stellt das SOEP eine vielseitig einsetzbare, methodisch und theoretisch fundierte Datenbasis für die vorliegende Untersuchung dar.

2.5 Zielsetzung

Der organisierte Sport in Deutschland, speziell im Bereich des Basketballs, steht vor der wachsenden Herausforderung, (hoch)qualifizierte Trainerinnen und Trainer zu rekrutieren und langfristig zu binden. Diese Problematik wird durch aktuelle sportpolitische Studien, wie die Sportentwicklungsberichte der vergangenen Jahre, sowie durch zuletzt rückläufige Zahlen aktiver Trainerinnen und Trainer, auch aufgrund der Pandemie, deutlich. Angesichts dieser Entwicklungen gewinnt die Analyse individueller und struktureller Einflussfaktoren, die das Engagement im Trainerberuf fördern oder behindern, an Relevanz. Vor diesem Hintergrund zielt die vorliegende Dissertation darauf ab, ein umfassendes psychosoziales Profil von Basketballtrainerinnen und -trainern in Deutschland zu erstellen. Im Fokus steht die Frage, wie sich individuelle Eigenschaften – insbesondere Persönlichkeitsmerkmale, Risikoverhalten und Lebenszufriedenheit – in dieser Berufsgruppe abbilden und ob Zusammenhänge zwischen diesen Dimensionen erkennbar sind. Es wird zudem untersucht, ob Basketballtrainerinnen und -trainer sich signifikant von anderen Berufsgruppen mit ähnlichem Anforderungsprofil – wie zum Beispiel Lehrkräften oder Führungskräften – sowie von der Allgemeinbevölkerung unterscheiden. Die Analyse basiert auf theoretischen Modellen der Persönlichkeitspsychologie, wie dem Big-Five-Modell. Sie zielt darauf ab, zu ergründen, ob bestimmte Persönlichkeitsmerkmale wie beispielsweise Extraversion, Gewissenhaftigkeit oder Neurotizismus in dieser Berufsgruppe besonders oder auch schwach ausgeprägt sind.

Des Weiteren wird das Risikoverhalten von Trainerinnen und Trainern untersucht, da ihr beruflicher Alltag oft von Unsicherheiten, spontanen Entscheidungen und Führungsaufgaben geprägt ist. In diesem Kontext werden auch Überlegungen zur beruflichen Passung und zur Selbstselektion in diesem Berufsfeld beleuchtet. Abschließend wird die Lebenszufriedenheit als zentrale Zielgröße betrachtet und analysiert, ob sie ähnlich wie in früheren Studien mit Persönlichkeitsmerkmalen und Risikoverhalten zusammenhängt (Schraepler et al., 2019). Das Ziel besteht darin, die drei Dimensionen nicht isoliert, sondern in ihrem Zusammenspiel zu betrachten, um ein integriertes Verständnis der psychosozialen Einflussfaktoren im Trainerberuf zu ermöglichen.

Die empirische Grundlage dieser Arbeit bildet das SOEP, dessen Datenbasis eine differenzierte Analyse und den Vergleich mit anderen Berufsgruppen ermöglicht. Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen zur theoretischen Fundierung der sportwissenschaftlichen, sportpsychologischen und soziologischen Forschung beitragen und gleichzeitig praxisrelevante Implikationen für Verbände, Vereine und Entscheidungsträger im organisierten Sport bieten. Langfristig sollen auf dieser Grundlage evidenzbasierte Strategien

entwickelt werden, die zur nachhaltigen Förderung, Motivation und Bindung von Trainerinnen und Trainern im Basketball beitragen.

3 Methodik

Das methodische Vorgehen wird nachfolgend detailliert beschrieben und der zur Befragung der Basketballtrainerinnen und -trainer verwendete Online-Fragebogen abgebildet.

3.1 Instrument

Für diese Studie wurde eine anonyme Querschnittsbefragung durchgeführt, um die Persönlichkeitseigenschaften, das Risikoverhalten und die Lebenszufriedenheit von deutschen Basketballtrainerinnen und -trainern zu erheben. Die Befragung richtete sich an Trainerinnen und Trainer mit unterschiedlichen Lizenz- und Erfahrungsstufen. Das Erhebungsinstrument basierte auf bestehenden Items aus dem SOEP, einer bundesweiten Langzeitstudie der deutschen Bevölkerung (Richter et al., 2017). Die verwendeten Items umfassten neben den Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften (Extraversion, Neurotizismus, Offenheit, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit) auch sozio-demografische Daten (z. B. Familienstand, Einkommen, Bildungsstand, Beschäftigungsstatus). Zudem wurden sportartspezifische Informationen zum Trainerberuf (z. B. Lizenzstufe, Jahre der Trainererfahrung, betreute Ligen) einbezogen.

Zusätzlich zu den erhobenen Daten der Trainerinnen und Trainer wurden Daten aus dem SOEP verwendet, um Vergleiche mit der Allgemeinbevölkerung sowie mit zwei weiteren Berufsgruppen – Lehr- und Führungskräften – anzustellen. Diese Vergleichsdaten waren entscheidend, um die Merkmale der Basketballtrainerinnen und -trainer im breiteren Kontext der Arbeitswelt einzuordnen.

Die Trainerinnen und Trainer erhielten über einen Weblink Zugang zur online durchgeführten Befragung. Die Umfrage war acht Wochen lang aufrufbar und die meisten Antworten wurden innerhalb der ersten zwei Wochen der Erhebungsperiode abgegeben. Am Anfang der Umfrage wurde den Teilnehmenden kurz das Ziel der Studie erläutert. Die anschließenden Fragen wurden nach individueller Zustimmung in verschiedene Abschnitte unterteilt: Zu Beginn lieferten die Trainerinnen und Trainer sportartspezifische Angaben (wie Lizenz, Trainererfahrung, betreute Teams), gefolgt von demografischen Fragen und den SOEP-Items, die unter anderem die Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften, das Risikoverhalten und die Lebenszufriedenheit erfragten.

3.2 Fragebogen

Der nachfolgende Fragebogen wurde für die Datenerhebung verwendet und bestand aus allgemeinen Informationen, demographischen Angaben und den originalen SOEP-Items.

Allgemeine Informationen

- Aktuelle(s) Team(s): Altersklasse, Geschlecht, Liga
- Gültige Lizenz (C-Lizenz, B-Lizenz, A-Lizenz)
- Trainererfahrung in Jahren (0-3, 4-7, 8-11, 12-15, 16-19, 20 und mehr)
- Bisher betreute Teams (Grundschule, Minis (U8-U12), U13w, U14, U15w, U16, JBBL, U18, NBBL, Breitensport, Senioren, Regionalliga, ProB, ProA, 1. Bundesliga, Jugendnationalmannschaft, Nationalmannschaft, Senioren, Sonstiges (bitte angeben))

Demographische Angaben

- Geburtsjahr
- Geschlecht (männlich, weiblich, divers)
- Familienstand (verheiratet, verwitwet, geschieden, getrennt, ledig)
- Persönliches Nettoeinkommen (bis 1000€, 1001-1500€, 1501-2000€, 2001-2500€, 2501-3000€, 3001-3500€, 3501-4000€, 4001-4500€, 4501-5000€, über 5001€)
- Haushaltsgröße (Erwachsene, Kinder, Gesamt)
- Höchster Schul- oder Hochschulabschluss (kein Schulabschluss, Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Fachhochschulreife, Allgemeine Hochschulreife, Bachelor-Abschluss, Master-/Diplom-Abschluss, Doktor-Grad)
- Beschäftigungsstatus (Vollzeitbeschäftigt, Teilzeitbeschäftigt, Mini-Job, Selbstständig, arbeitslos/nicht erwerbstätig)

SOEP-Items

Impulsiveness (Impulsivität)

Do you generally think things over for a long time before acting – in other words, are you not impulsive at all? Or do you generally act without thinking things over a long time – in other words, are you very impulsive? (Sind Sie im Allgemeinen ein Mensch, der lange überlegt und nachdenkt, bevor er handelt, also gar nicht impulsiv ist? Oder sind Sie ein Mensch, der ohne lange zu überlegen handelt, also sehr impulsiv ist?)

Scale: 0 (Not at all impulsive / Gar nicht impulsiv) to 10 (Very impulsive / Sehr impulsiv)

Patience (Geduld)

Are you generally an impatient person, or someone who always shows great patience? (Sind Sie im Allgemeinen ein Mensch, der ungeduldig ist, oder der immer sehr viel Geduld aufbringt?)

Scale: 0 (Very impatient / Sehr ungeduldig) to 10 (Very patient / Sehr geduldig)

Risk Aversion in General (Risikobereitschaft)

Are you generally a person who is fully prepared to take risks or do you try to avoid taking risks? (Sind Sie im Allgemeinen ein risikobereiter Mensch oder versuchen Sie, Risiken zu vermeiden?)

Scale: 0 (Risk averse / Gar nicht risikobereit) to 10 (Fully prepared to take risks / Sehr risikobereit)

Locus of Control (Kontrollüberzeugung)

1. How my life goes depends on me (Wie mein Leben verläuft, hängt von mir selbst ab).
2. Compared to other people, I have not achieved what I deserve (Im Vergleich mit anderen habe ich nicht das erreicht, was ich verdient habe).
3. What a person achieves in life is above all a question of fate or luck (Was man im Leben erreicht, ist in erster Linie eine Frage von Schicksal oder Glück).
4. If a person is socially or politically active, he/she can have an effect on social conditions (Wenn man sich sozial oder politisch engagiert, kann man die sozialen Verhältnisse beeinflussen).
5. I frequently have the experience that other people have a controlling influence over my life (Ich mache häufig die Erfahrung, dass andere über mein Leben bestimmen).
6. One has to work hard in order to succeed (Erfolg muss man sich hart erarbeiten).
7. If I run up against difficulties in life, I often doubt my own abilities (Wenn ich im Leben auf Schwierigkeiten stoße, zweifle ich oft an meinen Fähigkeiten).

8. The opportunities that I have in life are determined by the social conditions (Welche Möglichkeiten ich im Leben habe, wird von den sozialen Umständen bestimmt).

9. Innate abilities are more important than any efforts one can make (Wichtiger als alle Anstrengungen sind die Fähigkeiten, die man mitbringt).

10. I have little control over the things that happen in my life (Ich habe wenig Kontrolle über die Dinge, die in meinem Leben passieren).

Scale: 1 (Not at all / Stimme überhaupt nicht zu) to 7 (Absolutely / Stimme voll zu)

Openness (Offenheit)

I see myself as someone who (Ich bin jemand, der):

1. is original, comes up with new ideas (originell ist, neue Ideen einbringt).

2. values artistic, aesthetic experiences (künstlerische, ästhetische Erfahrungen schätzt).

3. has an active imagination (eine lebhaft Phantasie, Vorstellungen hat).

4. is eager for knowledge (wissbegierig ist).

Scale: 1 (Not at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Absolutely / Trifft voll zu)

Conscientiousness (Gewissenhaftigkeit)

I see myself as someone who (Ich bin jemand, der):

1. does a thorough job (gründlich arbeitet).

2. tends to be lazy (R) (eher faul ist).

3. does things effectively and efficiently (Aufgaben wirksam und effizient erledigt).

Scale: 1 (Not at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Absolutely / Trifft voll zu)

Extraversion (Extraversion)

I see myself as someone who (Ich bin jemand, der):

1. is communicative, talkative (kommunikativ, gesprächig ist).

2. is outgoing, sociable (aus sich herausgehen kann, gesellig ist).

3. is reserved (R) (zurückhaltend ist).

Scale: 1 (Not at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Absolutely / Trifft voll zu)

Agreeableness (Verträglichkeit)

I see myself as someone who (Ich bin jemand, der):

1. is sometimes somewhat rude to others (R) (manchmal etwas grob zu anderen ist).

2. has a forgiving nature (verzeihen kann).

3. is considerate and kind to others (rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht).

Scale: 1 (Not at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Absolutely / Trifft voll zu)

Neuroticism (Neurotizismus)

I see myself as someone who (Ich bin jemand, der):

1. worries a lot (sich oft Sorgen macht).
2. gets nervous easily (leicht nervös wird).
3. is relaxed, handles stress well (R) (entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann).

Scale: 1 (Does not apply to me at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Applies to me perfectly / Trifft voll zu)

Reciprocity (Reziprozität)

To what degree do the following statements apply to you personally (In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu):

1. If someone does me a favor, I am prepared to return it (Wenn mir jemand einen Gefallen tut, bin ich bereit, dies zu erwidern)
2. I go out of my way to help somebody who has been kind to me in the past (Ich strenge mich besonders an, um jemandem zu helfen, der mir früher schon mal geholfen hat)
3. I am ready to assume personal costs to help somebody who helped me in the past (Ich bin bereit, Kosten auf mich zu nehmen, um jemanden zu helfen, der mir früher geholfen hat)

Scale: 1 (Does not apply to me at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Applies to me perfectly / Trifft voll zu)

Self Esteem (Selbstwertgefühl)

To what degree do the following statements apply to you personally (In welchem Maße treffen die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu):

1. I have a positive attitude toward myself (Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst).

Scale: 1 (Does not apply to me at all / Trifft überhaupt nicht zu) to 7 (Applies to me perfectly / Trifft voll zu)

Optimism/Pessimism – Attitudes toward the Future (Optimismus/Pessimismus)

When you think about the future (Wenn Sie an die Zukunft denken):

1. Are you (Sind Sie da) ...

Scale: 1 (optimistic / optimistisch) to 4 (pessimistic / pessimistisch)

Life Goals (Lebensziele)

Are the following things currently ... for you (Sind für Sie persönlich die folgenden Dinge heute ...):

1. Being able to afford to buy things for myself (Sich etwas leisten können).
2. Being fulfilled (Sich selbst verwirklichen).

3. Being successful in my career (Erfolg im Beruf haben).

4. Seeing the world and/or traveling extensively (Die Welt sehen, viele Reisen machen).

Scale: 1 (Very important / Sehr wichtig) to 4 (Not at all important / Ganz unwichtig)

Life Satisfaction (Lebenszufriedenheit)

1. How satisfied are you with your life, all things considered? (Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?)

Scale: 0 (Completely dissatisfied / Ganz und gar unzufrieden) to 10 (Completely satisfied / Ganz und gar zufrieden)

3.3 Verfahren

Die potenziellen Teilnehmenden wurden mittels Zufallsstichprobe rekrutiert um eine repräsentative Anzahl aktiver Basketballtrainerinnen und -trainer in Deutschland zu erreichen. Die Trainerinnen und Trainer wurden auf zwei verschiedene Arten angesprochen:

1. Trainerinnen und Trainer, die A- oder B-Lizenzen besitzen, wurden über den Deutschen Basketball Bund (DBB) gebeten, an der Umfrage teilzunehmen.
2. Trainerinnen und Trainer mit C-Lizenzen wurden durch verschiedene Basketball-Landesverbände sowie die Datenbank der Mini-Trainer-Ausbildung (eine spezielle Trainerfortbildung) rekrutiert.

In der Umfrage beteiligten sich insgesamt 360 Basketballtrainer (289 Männer, 70 Frauen, 1 ohne Angabe) im Alter von 18 bis 85 Jahren. 71,1 % der Befragten gaben an, dass sie Erfahrung in der sportpraktischen Ausbildung von Kindern haben, 62,7 % bei Jugendlichen und 50,2 % im Seniorensport. Im Leistungssportbereich berichteten 7,0 % der Teilnehmer von Erfahrungen in der 2. Basketball Bundesliga (ProB), 4,3 % in der ProA und 5,5 % (20 Personen) in der 1. Basketball Bundesliga.

Um eine breite Differenzierung der Analyse zu erreichen und gleichzeitig die Belastbarkeit zu erhöhen, wurden Trainerinnen und Trainer aus der 1. und 2. Bundesliga (sowohl männlich als auch weiblich) für die Analyse zu den Big-Five-Persönlichkeitsmerkmalen zusammengeführt. Es sollte so zusätzlich eruiert werden, ob neben der Lizenzstufe auch das Leistungsumfeld einen Einfluss auf die Persönlichkeit der Trainerinnen und Trainer haben könnte. Diese Detailanalyse konzentrierte sich auf eine Gruppe von 96 Trainerinnen und Trainern (51 mit A-Lizenz, 43 mit B-Lizenz und 2 mit C-Lizenz).

Die gesamte Stichprobe umfasste Trainerinnen und Trainer aus verschiedenen Wettbewerbsstufen, von den Jugendlichen bis zum Profibasketball. Dadurch wurde eine Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitseigenschaften, Risikoverhalten und Lebenszufriedenheit auf unterschiedlichen Erfahrungs- und Verantwortungsebenen möglich. Gemessen an der Lizenzstatistik des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) zum Zeitpunkt des Erhebungsendes wurden etwa 4,7 % der Trainerpopulation befragt. Die Stichprobe weist eine Überrepräsentation von A-Lizenztrainerinnen und -trainern mit einer Rücklaufquote von 14,2 % auf. Dies erhöht die statistische Aussagekraft der Analyse in diesem Bereich. Die Verteilung der Lizenzen unter den Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmern entsprach jedoch nicht der tatsächlichen Verteilung der Trainerpopulation zum

Erhebungsende (N = 7646). Unter Berücksichtigung dieser Diskrepanz wurden die Umfragedaten für deskriptive Zwecke gewichtet. Analysen und Vergleiche innerhalb von Subgruppen wurden ohne Gewichtung durchgeführt.

Angesichts der üblich niedrigen Antwortraten bei Online-Umfragen wird die Rücklaufquote von etwa 4 % als adäquat angesehen. Die geschätzte Stichprobengröße von etwa 300 Befragten – darunter 20 A-Lizenz-, 62 B-Lizenz- und 224 C-Lizenz-Trainer – war ausreichend, um mittlere bis große Effektstärken (Cohen's $d > 0,4$) nachzuweisen, wobei kleinere Unterschiede möglicherweise schwer zu identifizieren wären. Diese Stichprobengröße entspricht den Herausforderungen, die die Sportwissenschaft bei der Rekrutierung großer Stichproben hat, insbesondere bei wettbewerbsorientierten Sportarten, in denen die verfügbaren Teilnehmerzahlen begrenzt sind (Hecksteden et al., 2021).

In dieser Arbeit wird der Begriff „Lehrkraft“ für die Durchführung der entsprechenden Vergleiche entsprechend der Definition in den SOEP-Datenanalysen von Ayaita und Stürmer (2019) verwendet: Er richtet sich speziell an Lehrpersonen an Grund-, Weiterbildungs- und Berufsschulen. Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung, im Hochschulbereich oder andere Lehrberufe wie Skilehrer sind in dieser Studie nicht enthalten. Wir nutzen außerdem die Definition von „Führungskräften“ von Holst und Busch (2010): Sie umfasst Personen ab 18 Jahren, die im SOEP als im privaten Sektor tätig und in Positionen mit hohem Führungsanteil gelistet sind. In größeren Organisationen und Verbänden umfassen diese neben Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern oder Vorstandsmitgliedern auch andere Führungspositionen sowie hochqualifizierte Aufgaben wie Abteilungsleitungen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Ingenieurberufe.

Die deskriptive Ausrichtung der Studie wurde bewusst gewählt. Das Ziel der Untersuchung bestand nicht darin, kausale Zusammenhänge oder demografische Prädiktoren für Persönlichkeitseigenschaften sowie Verhalten zu untersuchen. Vielmehr sollte ein umfassendes Bild der Persönlichkeitsprofile, des Risikoverhaltens und der Lebenszufriedenheit deutscher Basketballtrainerinnen und -trainer gewonnen werden. Diese Herangehensweise erlaubte es, die persönlichen Eigenschaften der Trainerinnen und Trainer sowie deren Kongruenz mit den möglichen Anforderungen an die Trainerrolle detailliert zu untersuchen. Dabei wurden soziale oder demografische Faktoren wie Geschlecht, Alter oder Berufsausbildung nicht in den Mittelpunkt gerückt.

3.4 Statistische Analyse

Um die Merkmale der Basketballtrainerinnen und -trainer zu untersuchen und signifikante Muster in Bezug auf Persönlichkeitseigenschaften, Risikoverhalten und Lebenszufriedenheit zu identifizieren, wurden für die Datenanalyse verschiedene statistische Verfahren verwendet. Die Auswertung aller Daten erfolgte mit der Version 28 des Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Die zentralen statistischen Kennwerte umfassten Mittelwerte und Standardabweichungen für die Persönlichkeitsmerkmale, das Risikoverhalten sowie die Lebenszufriedenheit.

Die Analyse der Big-Five-Persönlichkeitseigenschaften wurde auf Grundlage von 16 Items aus dem SOEP durchgeführt, was für die Gruppenauswertungen als ausreichend angesehen wurde. Auch wenn die Reliabilität dieser Messungen für die Analyse individueller Persönlichkeitsprofile möglicherweise geringer war als die typischerweise erforderliche Genauigkeit, schien sie für die Untersuchung von Gruppenmustern und den Vergleich der Basketballtrainerinnen und -trainer mit anderen Berufsgruppen ausreichend zu sein. Das Risikoverhalten und die Lebenszufriedenheit wurden jeweils mit einem Single-Item erfasst, das als verlässlich gilt, basierend auf dem methodisch erprobten Vorgehen aus dem SOEP.

Neben den deskriptiven Statistiken wurden inferenzstatistische Methoden, insbesondere der t-Test, angewandt, um signifikante Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen (z. B. Trainerinnen und Trainern mit unterschiedlichen Lizenzen oder in verschiedenen Ligen) zu untersuchen. Die Resultate wurden auch unter Berücksichtigung von Effektstärken (Cohen's d) präsentiert, um die praktische Relevanz der Befunde zu verdeutlichen.

Dieser Ansatz spiegelt vergleichbare Studien im Bereich der Sportpsychologie wider (vgl. Dodt et al., 2021; Dodt et al., 2022), welche deskriptive und explorative Methoden anwendeten, um die psychologischen Merkmale von Personen im Sportumfeld zu untersuchen. Das Ziel dieser Vorgehensweise bestand nicht nur darin, den aktuellen Stand der Persönlichkeitsmerkmale von Trainerinnen und Trainern zu erfassen, sondern auch eine Grundlage für künftige Forschung und potenzielle Interventionen zur Steigerung der Trainerunterstützung und -zufriedenheit zu schaffen.

4 Publikationen

Die vier nachfolgenden Publikationen stellen den Hauptteil der Arbeit dar. Die drei Artikel in englischer Sprache wurden jeweils im Peer-Review-Verfahren veröffentlicht.

4.1 Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge?

Wunder, J., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge? Leistungssport, 52(6), 13–16.

Abstract: Im deutschen Sportsystem werden jährlich viele Trainerinnen und Trainer ausgebildet. Auch im Basketball gibt es mit den Lizenzstufen C, B und A Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung. Über 7000 gültige Trainerlizenzen der Sportart Basketball gibt es in Deutschland. Doch wer verbirgt sich hinter dieser Zahl? Und lässt sich die Menge an ausgebildeten Trainerinnen und Trainern näher definieren? Der vorliegende Artikel gibt einen Einblick in die konkreten Trainer-Charakteristiken im Basketball. 360 lizenzierte Personen beteiligten sich 2021/22 an einer anonymen Onlineumfrage. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte so, dass die Ergebnisse auf die Gesamtheit der Basketballtrainer in Deutschland hochrechenbar sind. Der Fragebogen erfasste zu Beginn soziodemografische Werte sowie Daten zu den eigenen Tätigkeitsschwerpunkten als aktiver Coach. Im Anschluss wurden Fragen zur eigenen Persönlichkeit gestellt. Nachdem der rund zehnwöchige Beantwortungszeitraum beendet war, wurden die Ergebnisse mittels statistischer Gewichtung an die Lizenzstruktur aller Basketballtrainer angepasst. Diese Struktur im Datensatz entspricht so der Struktur aller Trainer. Die Ergebnisse der Befragung werden deskriptiv-statistisch dargestellt. Insbesondere sind Daten zur Geschlechterverteilung, zum Bildungsstatus sowie zum persönlichen Nettoeinkommen und zu den Erfahrungswerten als aktive Trainerin oder aktiver Trainer aufgeführt. Die Ergebnisse geben Einblick in bisher unbekannte Strukturen und lassen – über den Basketball hinaus – wichtige Schlussfolgerungen für die allgemeine Zukunftsausrichtung von Verbänden sowie die Bildungsstrategie und das Wissensmanagement im Sportsystem zu.

4.2 Does the German sports system recruit coaches with a functional personality? - Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. et al. Does the German sports system recruit coaches with a functional personality? - Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers. *Ger J Exerc Sport Res* (2024). <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>

Abstract: Currently, there is no theory that identifies the ideal personality type for sports coaches. The study's goal is to gain insight into the personalities of German basketball coaches and use existing study results from other professional groups to make recommendations for the content of coaches' education. Given the German Olympic Sports Federation's emphasis on comprehensive coach education that includes personal development, this paper examines the relationship between a coach's vocation and personality, filling in knowledge gaps about how coaches' personalities appear. The analyses are based on a unique dataset of 360 German basketball coaches and data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP), allowing for a more in-depth comparison of coaches' Big Five personality traits. Using SOEP data from the German general population, teachers, and managers as benchmarks, this paper investigates the relationship between different coaching license levels and distinct personality profiles, providing insights into the characteristics displayed by coaches at various professional levels. The analysed data indicate that lower coaching licence levels are associated with lower neuroticism and more agreeableness, whereas openness, conscientiousness, and extraversion are higher. When comparing coaches to the general population and other occupational groups, A-license coaches have more characteristics that are similar with managers, whilst C-license coaches have more parallels with teachers. Furthermore, examining particular traits and individual comparisons, it is transparent that C-license coaches are more agreeable than A-license coaches. The findings suggest that coach development programs should be improved by incorporating insights from teachers and managers to select coaches and update educational paradigms more carefully. The study emphasizes the importance of traits such as conscientiousness and agreeableness in coaching success and identifies potential areas for intervention to maximize coaching efficacy. In conclusion, this study adds to our empirical understanding of the complex relationships between personality traits, professional roles, and effective coaching on multiple levels. Furthermore, it emphasizes the dynamic relationship

between an individual coach's intrinsic disposition and professional efficacy, showing the importance of tailored interventions to improve coaching outcomes.

4.3 Are risk-preferences the key for a successful coaching career? Comparing the willingness to take risk on different coaching levels with the general population and different professional subgroups.

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2024b). Risk-behavior of German Basketball Coaches: Comparing the willingness to take risks on different coaching license levels with the general population and different professional subgroups. Journal of Applied Sports Sciences, 2024(2), 64–77. <https://doi.org/10.37393/jass.2024.02.7>

Abstract: The study aims to understand the risk-behavior of German basketball coaches and make recommendations for their education. The research uses data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) and a dataset of 360 coaches. The study compares results from various subgroups, including politicians, journalists, teachers, and managers, and SOEP data from the German general population. It examines the connection between coaching license levels and an individual's propensity to take risks. Lower coaching license levels are comparable to the general population and teachers, while A-license coaches share more traits with managers than the general population and other occupational subgroups. Additionally, coaches with an A-license are more risk-takers than those with a C-license. The findings suggest that manager and teacher perspectives should be integrated into coach development programs to help choose coaches and update educational paradigms. The study also highlights the relationship between life satisfaction and risk attitude, which could be useful for encouraging volunteers in sports organizations. Finally, the study highlights the importance of customized interventions for boosting coaching outcomes.

4.4 Life satisfaction of German basketball coaches in comparison with teachers, managers, and the general population: derivatives for sports practice and sustainable education.

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2025). Life satisfaction of German basketball coaches in comparison with teachers, managers, and the general population: derivatives for sports practice and sustainable education. Journal of Applied Sports Sciences, Vol. 1, pp. 48 - 62. DOI: 10.37393/JASS.2025.01.5

Abstract: This study investigates the life satisfaction of basketball coaches, addressing a gap in research on sports professionals. Using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP), it examines life satisfaction scores among basketball coaches, categorized by license level, and compares them to teachers and managers. While previous research leads to the assumption of above-average life satisfaction of coaches due to specific personality characteristics e.g., higher extraversion and lower neuroticism, the results do not support these suggestions. However, no significant similarities were found between A-license coaches and managers or C-license coaches and teachers. In contrast, both managers and teachers report above-average levels of life satisfaction. Although no significant difference between A- and C-license coaches was found, the results indicate that higher license levels can be associated with greater life satisfaction.

Considering current research and the results of this study, practical suggestions state that structured career development and professional support could enhance coaches' life satisfaction. Drawing from effective models in related professions, recommendations emphasize mentorship, experiential learning, and innovative training strategies. The study acknowledges limitations, including its reliance on cross-sectional data and potential external influences such as pandemic-related restrictions. Future research should explore these dynamics in various contexts and sports disciplines to develop targeted strategies for improving coaching environments, benefiting individual coaches, teams, and the broader sports community.

5 Diskussion

Im Rahmen der vorliegenden kumulativen Dissertation wurden vier empirische Studien durchgeführt, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit deutschen Basketballtrainerinnen und -trainern befassen. Dabei stand die Frage im Zentrum, welche soziodemographischen, psychologischen und verhaltensbezogenen Merkmale die Trainerinnen und Trainer auszeichnen und wie sich diese Merkmale im Vergleich zu anderen Berufsgruppen und der Allgemeinbevölkerung darstellen. Die Diskussion der Einzelstudien liefert dabei differenzierte Erkenntnisse zu Strukturmerkmalen der Trainerpopulation, zu Persönlichkeitsmerkmalen im Sinne der Big Five, zu risikobezogenen Eigenschaften sowie zur subjektiv empfundenen Lebenszufriedenheit. In der Zusammenschau ermöglichen die Befunde einen umfassenden Überblick zur Lebensrealität deutscher Basketballtrainerinnen und -trainer im Kontext des organisierten Sportsystems.

Die erste Studie konzentriert sich dabei auf eine deskriptive Analyse soziodemographischer Merkmale der untersuchten Stichprobe. Es wurde festgestellt, dass die Gruppe der Basketballtrainerinnen und -trainer durch ein überdurchschnittliches Bildungsniveau gekennzeichnet ist. Dieses Bildungsniveau hat nicht nur Auswirkungen auf die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsprogrammen – insbesondere im Hinblick auf methodisch-didaktische Ansätze –, sondern deutet auch auf Selektionsprozesse hin, die den Zugang zur Trainerrolle beeinflussen könnten. In Kombination mit der beobachteten Altersstruktur – die auf eine zunehmende Alterung der deutschen Basketballtrainerinnen und -trainer hinweist – ergeben sich klare Anzeichen für Herausforderungen bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften. Die Daten deuten auch darauf hin, dass strukturelle Gegebenheiten im Sportvereinssystem, wie beispielsweise ein Mangel an systematischer Personalentwicklung, potenziell hinderlich wirken können. Angesichts dieser Erkenntnisse erweisen sich weiterführende Maßnahmen zur Förderung der positiven Entwicklung des Trainerwesens als zielführend. Durch den Einsatz sportpsychologischer Methoden oder Mentorenmodelle von erfahrenen Personen könnten sowohl der Einstieg als auch die langfristige Bindung, insbesondere junger Trainerinnen und Trainer, erleichtert werden. Insgesamt verstärkt sich der Eindruck, dass strukturelle, bildungsbezogene und soziale Faktoren eng mit der personalen Entwicklung im deutschen Basketball verbunden sind.

Die zweite Studie erweitert den beschriebenen Ansatz durch eine differenzierte Analyse der Persönlichkeitsstruktur der befragten Trainerinnen und Trainer entlang der Big-Five-

Persönlichkeitsmerkmale. Die Ergebnisse zeigen signifikante Unterschiede in der Ausprägung dieser Merkmale in Abhängigkeit von der Lizenzstufe. Insbesondere bei Inhaberinnen und Inhabern einer A-Lizenz zeigt sich eine stärkere Ausprägung in den Bereichen Offenheit, Extraversion und emotionaler Stabilität (niedriger Neurotizismus). Trainerinnen und Trainer mit C-Lizenz ähneln hingegen, wie erwartet, in ihrer Persönlichkeitsstruktur stark der Berufsgruppe der Lehrkräfte, mit Ausnahme der Offenheit. Diese Erkenntnisse unterstützen die Hypothese, dass sich bestimmte Persönlichkeitsmerkmale im Verlauf der Professionalisierung von Trainerinnen und Trainern selektiv verstärken oder als Voraussetzung für den Zugang zu höheren Lizenzstufen herausbilden. Gleichzeitig verdeutlichen sie die Grenzen eines rein deskriptiven Ansatzes: Die vorliegende Studie kann nicht klären, ob die beobachteten Unterschiede auf einen Selektionsprozess zurückzuführen sind oder ob sie sich aus den spezifischen Anforderungsprofilen der jeweiligen Tätigkeitsfelder ergeben. Dennoch unterstreicht die Untersuchung die Relevanz von Persönlichkeitseigenschaften innerhalb der Gruppe der Trainerinnen und Trainer und legt nahe, dass diese bei der Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen verstärkt berücksichtigt werden sollten.

Die dritte Studie knüpft an die vorherigen Überlegungen an und untersucht das individuelle Risikoverhalten von Basketballtrainerinnen und -trainern. Dabei wurde eine Unterscheidung nach Lizenzstufen vorgenommen und festgestellt, dass Inhaberinnen und Inhaber einer A-Lizenz signifikant höhere Werte im allgemeinen Risikoverhalten aufweisen als jene mit einer C-Lizenz. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit Persönlichkeitsmerkmalen wie Extraversion und Offenheit, die im vorherigen Artikel ebenfalls erhöht waren und mit Risikoverhalten in Verbindung gebracht werden (Josef et al., 2016). Ferner wurde bereits festgestellt, dass Trainerinnen und Trainer ein überdurchschnittliches Bildungsniveau aufweisen (Wunder et al., 2022), was ebenfalls mit einer gesteigerten Risikotoleranz assoziiert wird (Wagner et al., 2018). Diese Erkenntnisse stimmen mit Ergebnissen aus anderen anspruchsvollen Berufsfeldern wie dem Management oder der Politik überein, in denen auch ein gesteigertes Maß an Risikobereitschaft erkannt wurde (Babiak et al., 2010, Glenn et al., 2011, Hess et al., 2013, Benischke et al., 2018, Wagner et al., 2018). Es konnte festgestellt werden, dass Trainerinnen und Trainer mit einer A-Lizenz ein anderes Risikoprofil aufweisen als solche mit einer C-Lizenz. Letztere ähneln in ihrem Risikoprofil eher Lehrkräften, was vermutlich auf die geringere Entscheidungsdichte und das veränderte Anforderungsniveau im Amateur- und Kinderbereich zurückzuführen ist. Besonders zu betonen ist an dieser Stelle – trotz seiner Einfachheit – die Zuverlässigkeit des Single-

Items aus dem SOEP als verwendetes Messinstrument bei der Bereitstellung von Vergleichswerten. Es ist jedoch empfehlenswert, dass zukünftige Studien dieses Instrument durch kontextualisierte Skalen ergänzen, um die sportartspezifische Risikobereitschaft differenzierter erfassen zu können. Die Implikationen für die praktische Aus- und Weiterbildung im Sport sind vielfältig: Im Hochleistungssport sollte ein gezielter Umgang mit risikobehafteten Entscheidungen im Trainings- und Wettkampfbetrieb sowie in berufsspezifischen Kontexten geschult werden. Im Breitensport könnte es hingegen hilfreich sein, Trainerinnen und Trainer an kalkuliertes Risiko heranzuführen, insbesondere im Hinblick auf den Übergang zu höheren Verantwortungsbereichen.

Die vierte Studie konzentriert sich schließlich auf die Lebenszufriedenheit von Basketballtrainerinnen und -trainern, was eine Erweiterung des Blickwinkels darstellt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Personen mit einer A-Lizenz die höchsten Werte in Bezug auf ihre subjektive Lebenszufriedenheit aufweisen. Interessanterweise konnten die erwarteten Parallelen zu anderen Berufsgruppen, wie beispielsweise zwischen A-Lizenz und Führungskräften oder zwischen C-Lizenz und Lehrkräften, analog zu den vorherigen Ergebnissen nicht bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass die Zufriedenheit stärker von sportartspezifischen Kontextfaktoren und beruflicher Selbstverwirklichung abhängt als von externen Vergleichsgrößen. Individuelle Zielerreichung, gesellschaftliche Anerkennung und emotionale Belohnung durch sportlichen Erfolg könnten demnach Faktoren sein, die die wahrgenommene Lebenszufriedenheit positiv beeinflussen. Ferner könnte die Lebenszufriedenheit auch überwiegend durch Variablen aus dem Lebensumfeld der Befragten abhängen, was den Einfluss der Trainertätigkeit reduzieren würde. Die Ergebnisse verdeutlichen dennoch, dass Persönlichkeitsmerkmale, insbesondere niedrige Neurotizismuswerte und hohe Extraversion, mit höheren Zufriedenheitsniveaus in Verbindung stehen. Diese Befunde wiederum unterstützen frühere Erkenntnisse in der Persönlichkeitsforschung. Es scheint, dass Lebenszufriedenheit eine bedeutende Ressource für langfristige Bindung und Leistungsfähigkeit von Trainerinnen und Trainern darstellt. Daher sollte in zukünftigen Studien die Lebenszufriedenheit verstärkt in Bezug auf arbeitsbezogene Belastungsfaktoren und Resilienzmerkmale untersucht werden.

Die vier empirischen Studien bieten eine umfassende Darstellung der Lebens- und Arbeitsrealität von deutschen Basketballtrainerinnen und -trainern. Durch die Kombination von strukturellen, psychologischen und verhaltensbezogenen Analysen können entscheidende Einflussfaktoren auf die Karriere identifiziert und differenziert betrachtet werden. Die gewonnenen Erkenntnisse können dazu beitragen, Ausbildungskonzepte, Personalentwicklungsstrategien und Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens im Trainerberuf zu verbessern. Zukünftige Forschung sollte sich darauf konzentrieren, (individuelle) Entwicklungszeiträume zu erfassen, andere Sportarten zu untersuchen und internationale Vergleiche anzustellen, um die Übertragbarkeit der Ergebnisse zu überprüfen und weiterführende Implikationen für den organisierten Sport abzuleiten.

6 Fazit und Ausblick

Mit der vorliegenden Dissertation wurde das Ziel verfolgt, das psychologische Profil von Basketballtrainerinnen und -trainern im organisierten Sport differenziert und empirisch zu analysieren. Im Zentrum steht dabei die Verbindung von psychologischen Merkmalen, professionellen Anforderungen und strukturellen Rahmenbedingungen. Grundlage der vier Artikel bildet ein innovativer Datensatz, der aus einer Kombination des SOEP mit einer Zusatzbefragung von 360 Basketballtrainerinnen und -trainern in Deutschland entstanden ist. Dieser erlaubt es zum ersten Mal, psychologische, biografische und berufsbezogene Variablen systematisch in Beziehung zu setzen und mit Vergleichsgruppen außerhalb des Sports, wie Lehrkräften und Führungskräften, zu kontrastieren.

Trotz der empirischen Erkenntnisse, die durch die vier Artikel gewonnen wurden, lassen sich mehrere methodische und konzeptionelle Beschränkungen identifizieren, die bei der Bewertung der Ergebnisse in Betracht gezogen werden sollten. Der vorliegende Datensatz beruht ausschließlich auf einer einmaligen Querschnittserhebung aus dem Jahr 2021, welche während der COVID-19-Pandemie durchgeführt wurde. Diese besondere gesellschaftliche Situation könnte das Risikoverhalten und die Lebenszufriedenheit der Befragten beeinflusst haben. Die pandemiebedingte Einschränkung von Trainings- und Spielaktivitäten, soziale Isolation sowie wirtschaftliche Unsicherheiten, insbesondere im Haupterwerb, stellen externe Faktoren dar, die vorübergehend Einfluss auf psychologische Variablen genommen haben könnten. Ohne Vergleichsdaten aus Zeiträumen vor und nach der Pandemie ist es schwierig zu bestimmen, ob die Ergebnisse allgemeingültige Muster widerspiegeln oder lediglich Momentaufnahmen unter Krisenbedingungen darstellen.

Zudem beruhen die hier analysierten, zentralen Konstrukte wie Persönlichkeitsmerkmale, Lebenszufriedenheit und Risikoverhalten auf Selbstberichtsdaten. Diese Daten sind anfällig für Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit oder retrospektive Einflüsse. Insbesondere in beruflichen Kontexten wie dem Trainerwesen, in denen häufig ein hohes Öffentlichkeitsinteresse besteht und teilweise Selbstinszenierung notwendig ist oder erwartet wird, könnten solche Effekte verstärkt auftreten. Die freiwillige Teilnahme an der Studie könnte zudem zu einer Überrepräsentation von engagierten, reflektierten oder besonders belastbaren Personen geführt haben.

Ferner wurde in allen Artikeln eine identische Stichprobe verwendet, die zwar im Rahmen sportwissenschaftlicher Standards als umfangreich betrachtet werden kann, jedoch nicht als repräsentativ für sämtliche Sportarten oder Trainerinnen und Trainer in Deutschland angesehen werden sollte. Auch die Fokussierung auf Basketball schränkt die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse ein, da eine Diversität sowohl in strukturellen Bedingungen als auch in kulturellen Kontexten sportartspezifisch anzunehmen ist. Des Weiteren zeigt sich eine signifikante Überrepräsentation von Inhaberinnen und Inhabern einer A-Lizenz, was trotz Anwendung statistischer Gewichtungungsverfahren zu Verzerrungen führen kann.

Ein weiterer methodischer Aspekt besteht in der Verwendung von Single-Items zur Messung komplexer Konstrukte wie Lebenszufriedenheit oder Risikobereitschaft. Obwohl solche Items eine Erfassung im Rahmen umfangreicher Studien wie dem SOEP ermöglichen, könnten sie die Validität der gemessenen Konstrukte möglicherweise beeinträchtigen (vgl. Kroh, 2006). Zukünftige Untersuchungen sollten daher auf multidimensionale Instrumente zurückgreifen oder objektive Verhaltensdaten einbeziehen.

Die Ergebnisse der Dissertation verdeutlichen insgesamt das Potenzial einer psychologisch fundierten Analyse professioneller Rollen im Sport und eröffnen Perspektiven für eine evidenzbasierte Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildungspraxis. Ableitend aus den vier Einzelartikeln ergeben sich konkrete Ansatzpunkte für die Sportpraxis. Die deutlichen Unterschiede zwischen Lizenzstufen in Bezug auf Persönlichkeit, Risikoaffinität und Lebenszufriedenheit sprechen für differenzierte Förderangebote. Während im unteren Lizenzbereich der Fokus stärker auf pädagogischen, motivationspsychologischen und strukturellen Unterstützungsbedarfen liegen könnte, benötigen Trainerinnen und Trainer im Leistungssport womöglich eher Strategien zur Stressbewältigung, Entscheidungsunterstützung und Selbstreflexion. Vorhandene Mentoringprogramme, wie zum Beispiel im Rahmen der Ausbildungskonzeption des Deutschen Basketball Bundes oder die Mini-Trainer-Initiative, liefern erste Beispiele für individualisierte Ausbildungsansätze. Diese sollten ausgebaut und eine Erweiterung um psychologische Komponenten sollte geprüft werden, etwa zu Themen wie Resilienz, Burnout-Prophylaxe oder persönlicher Rollenklärung. Die vorliegenden Ergebnisse legen nahe, dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale mit dem erfolgreichen Ausüben der Trainerrolle assoziiert sind. Eine gezielte Förderung von Soft Skills, beispielsweise durch Selbstreflexionsformate, Supervision, Peer-Coaching oder

Workshops zur Entscheidungsfindung, könnte nicht nur die berufliche Kompetenz stärken, sondern auch die langfristige Zufriedenheit und Bindung erhöhen. Die Studien zeigen, dass viele Trainerinnen und Trainer trotz zeitweiser oder dauerhaft hoher Belastung ein hohes Maß an Lebenszufriedenheit erleben – insbesondere im ehrenamtlichen Bereich. Dies unterstreicht die Bedeutung immaterieller Faktoren wie Anerkennung, Selbstwirksamkeit und sozialer Einbettung. Sportverbände sollten diese Aspekte stärker in den Mittelpunkt rücken und Maßnahmen zur Sichtbarkeit, Würdigung und Wertschätzung der Arbeit der Trainerinnen und Trainer entwickeln.

Für die Forschung ergeben sich daraus folgende Ableitungen: Das Studiendesign sollte bei weiteren Untersuchungen auf andere Sportarten und kulturelle Hintergründe erweitert werden, um sportartübergreifende und kulturspezifische Unterschiede zu identifizieren. Darüber hinaus sollte die Durchführung von Längsschnittstudien in Betracht gezogen werden, um Entwicklungsverläufe und Kausalbeziehungen zu erfassen. Dabei könnte auch die Anwendung differenzierter Messinstrumente, insbesondere Multi-Item-Skalen und behaviorale Maße, geprüft werden. Abschließend könnten qualitative Zugänge subjektive Sichtweisen und biografische Erfahrungsdimensionen der Trainerinnen und Trainer liefern und so ein tieferes Verständnis der erhobenen Daten bieten.

Diese kumulative Arbeit leistet einen Beitrag zur besseren psychologischen Fundierung des Trainerberufs im organisierten Sport. Sie zeigt auf, wie psychologische Merkmale mit beruflicher Rolle, strukturellen Rahmenbedingungen und subjektivem Wohlbefinden verknüpft sind – und liefert damit eine wichtige Grundlage für weiterführende Forschung, evidenzbasierte Praxisentwicklung und eine nachhaltige Professionalisierung des Trainersystems.

7 Ethische Grundsätze und weitere Angaben

Die Notwendigkeit einer ethischen Prüfung des Studienvorhabens wurde anhand der sechs Elemente des RatSWD (RatSWD, 2017) bewertet. Da in den Einzelbeiträgen der kumulativen Dissertation anonymisierte und unabhängig erhobene Daten verwendet wurden, wurde eine ethische Genehmigung als nicht erforderlich angesehen. Diese Einschätzung entspricht früheren Entscheidungen zur Nutzung von SOEP-Daten in anderen Forschungsarbeiten (z. B. Grochtdreis et al., 2021). Es wurden keine externen organisatorischen oder allgemein finanziellen Unterstützungsleistungen genutzt, sodass keine relevanten finanziellen oder nichtfinanziellen Interessenkonflikte offengelegt werden müssen. Zur Verbesserung der Lesbarkeit wurde im Redaktionsprozess künstliche Intelligenz sowie externes Lektorat eingesetzt, beispielsweise in Form von Paraphrasierung entsprechender Textpassagen.

8 Literaturverzeichnis

Ayaita, A. & Stürmer, K. (2019). Risk aversion and the teaching profession: an analysis including different forms of risk aversion, different control groups, selection and socialization effects. *Education Economics*, 28(1), 4–25. <https://doi.org/10.1080/09645292.2019.1675592>

Babiak, P., Neumann, C. S. & Hare, R. D. (2010). Corporate psychopathy: Talking the walk. *Behavioral Sciences & The Law*, 28(2), 174–193. <https://doi.org/10.1002/bsl.925>

Behrens, C., Emrich, E., Hämmerle, M. & Pierdzioch, C. (2017). Match-Qualität und ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. *German Journal Of Exercise And Sport Research*, 48(1), 89–98. <https://doi.org/10.1007/s12662-017-0486-8>

Benischke, M., Martin, G. & Glaser, L. (2018). CEO equity risk bearing and strategic risk taking: The moderating effect of CEO personality. *Strategic Management Journal*, 40(1), 153–177. <https://doi.org/10.1002/smj.2974>

Breuer, C., Feiler, S. & Rossi, L. (2021). *Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Sportvereine in Deutschland*. <http://dnb.ddb.de>

Caliendo, M., Fossen, F. M. & Kritikos, A. S. (2013). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787–814. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9514-8>

Conzelmann, A., Gabler, H. & Nagel, S. (1998). Individuelle Entwicklungsverläufe ehemaliger Hochleistungssportler — ein Beitrag zum Thema Sport und Persönlichkeit. *German Journal Of Exercise And Sport Research*, 28(1), 73–93. <https://doi.org/10.1007/bf03176431>

Conzelmann, A. & Schmidt, M. (2020). Persönlichkeitsentwicklung durch Sport. *Sportpsychologie*, 337–354. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56802-6_14

Cook, G. M., Fletcher, D. & Carroll, C. (2020). Psychosocial functioning of Olympic coaches and its perceived effect on athlete performance: a systematic review. *International Review Of Sport And Exercise Psychology*, 14(1), 278–311. <https://doi.org/10.1080/1750984x.2020.1802769>

Cook, G. M., Fletcher, D. & Peyrebrune, M. (2021). Olympic coaching excellence: A quantitative study of psychological aspects of Olympic swimming coaches. *Psychology Of Sport And Exercise*, 53, 101876. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101876>

Dodt, M., Fasold, F. & Memmert, D. (2021). Personality profile of team handball referees at expert level. *German Journal Of Exercise And Sport Research*, 52(1), 58–67. <https://doi.org/10.1007/s12662-021-00759-x>

Dodt, M., Fasold, F. & Memmert, D. (2022). Personality profile of amateur team handball referees. *German Journal Of Exercise And Sport Research*, 53(3), 253–265. <https://doi.org/10.1007/s12662-022-00837-8>

Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. & Wagner, G. G. (2011). Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences. *Journal Of The European Economic Association*, 9(3), 522–550. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x>

Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y. & Tzetzis, G. (2006). Exploring life satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239–252. <https://doi.org/10.1080/16184740601094985>

Externbrink, K. & Keil, M. (2018). Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen: Theorien, Methoden und Befunde zur dunklen Triade. *Springer*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17239-8>

Fabinski, W., Finck, M., Hasse, H., Witusch, C. & Zender, G. (2018). Berufstrainer/in im Sport. *Leistungssport*, 48(4), 42–45. https://leistungssport.net/jahresuebersicht/detail/news/leistungssport-42018/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=eb073e38d9e53a4e2babbfe969214ea8

Frey, R., Pedroni, A., Mata, R., Rieskamp, J. & Hertwig, R. (2017). Risk preference shares the psychometric structure of major psychological traits. *Science Advances*, 3(10). <https://doi.org/10.1126/sciadv.1701381>

Glenn, A. L., Kurzban, R. & Raine, A. (2011). Evolutionary theory and psychopathy. *Aggression And Violent Behavior*, 16(5), 371–380. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2011.03.009>

Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C. & Schupp, J. (2018). The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(2), 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>

Graham, E. K., Weston, S. J., Gerstorf, D., Yoneda, T. B., Booth, T., Beam, C. R., Petkus, A. J., Drewelies, J., Hall, A. N., Bastarache, E. D., Estabrook, R., Katz, M. J., Turiano, N. A., Lindenberger, U., Smith, J., Wagner, G. G., Pedersen, N. L., Allemand, M., Spiro, A., . . . Mroczek, D. K. (2020). Trajectories of Big Five Personality Traits: A Coordinated Analysis of 16 Longitudinal Samples. *European Journal Of Personality*, 34(3), 301–321. <https://doi.org/10.1002/per.2259>

Grochtdreis, T., König, H. & Dams, J. (2021). Health Care Services Utilization of Persons with Direct, Indirect and without Migration Background in Germany: A Longitudinal Study Based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(21), 11640. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111640>

Headey, B., Hoehne, G. & Wagner, G. G. (2014). Does religion make you healthier and longer lived? Evidence for Germany. *Social Indicators Research*, 119(3). <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0546-x>

Headey, B. & Muffels, R. (2017). A Theory of Life Satisfaction Dynamics: Stability, Change and Volatility in 25-Year Life Trajectories in Germany. *Social Indicators Research*, 140(2), 837–866. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1785-z>

Hecksteden, A., Kellner, R. & Donath, L. (2021). Zum Umgang mit kleinen Stichproben in der Erforschung des Fußballspiels. *Science And Medicine in Football*. <https://www.bisp-surf.de/Record/PU202109006892>

Heß, M., Von Scheve, C., Schupp, J. & Wagner, G. G. (2013). Sind Politiker risikofreudiger als das Volk? Eine empirische Studie zu Mitgliedern des Deutschen Bundestags. *SOEPpapers On Multidisciplinary Panel Data Research, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin*, 545. <http://hdl.handle.net/10419/70780>

Highhouse, S., Wang, Y. & Zhang, D. C. (2022). Is risk propensity unique from the big five factors of personality? A meta-analytic investigation. *Journal Of Research in Personality*, 98, 104206. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104206>

Holst, E. & Busch, A. (2010). *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Führungskräfte-Monitor 2010*. Abgerufen am 8. Oktober 2022, von <https://www.econstor.eu/handle/10419/129186>

Josef, A. K., Richter, D., Samanez-Larkin, G. R., Wagner, G. G., Hertwig, R. & Mata, R. (2016). Stability and change in risk-taking propensity across the adult life span. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 111(3), 430–450. <https://doi.org/10.1037/pspp0000090>

Jucksch, V., Salbach-Andrae, H. & Lehmkuhl, U. (2009, 20. September). *Persönlichkeitsentwicklung im Kindesund Jugendalter*. Abgerufen am 18. September 2022, von <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00115-009-2805-2.pdf>

Kim, L. E., Jörg, V. & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>

Kroh, M. (2006). *An experimental evaluation of popular Well-Being measures*. <https://hdl.handle.net/10419/18439>

Krug, M. (2010). *Die Persönlichkeit von Trainern*. <https://hss-opus.ub.rub.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/2357>

Lucas, R. E. & Donnellan, M. B. (2011). Personality development across the life span: Longitudinal analyses with a national sample from Germany. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 101(4), 847–861. <https://doi.org/10.1037/a0024298>

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2005). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. <https://psycnet.apa.org/record/2003-04577-000>

Morlang, K. (2020). Das Selbstverständnis von Trainer*innen. *Forum Kinder- und Jugendsport*, 1(2), 130–137. <https://doi.org/10.1007/s43594-020-00023-4>

Nagel, S., Seippel, Ø., Breuer, C., Feiler, S., Elmoose-Østerlund, K., Llopis-Goig, R., Nichols, G., Perényi, S., Piątkowska, M. & Scheerder, J. (2019). Volunteer satisfaction in sports clubs: A multilevel analysis in 10 European countries. *International Review For The Sociology Of Sport*, 55(8), 1074–1093. <https://doi.org/10.1177/1012690219880419>

Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M. & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal Of Risk Research*, 8(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/1366987032000123856>

Pedroni, A., Frey, R., Bruhin, A., Dutilh, G., Hertwig, R. & Rieskamp, J. (2017). The risk elicitation puzzle. *Nature Human Behaviour*, 1(11), 803–809. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0219-x>

RatSWD [Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten]. (2017). Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. *RatSWD Output*, 9(5), 53. <https://doi.org/10.17620/02671.1>

Richter, D., Rohrer, J. M., Metzing, M., Nestler, W., Weinhardt, M. & Schupp, J. (2017). SOEP scales manual (updated for SOEP-Core v32.1). *SOEP Survey Papers*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/156115/1/882143492.pdf>

Roberts, B. W., Walton, K. E. & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.1>

Schliermann, A. & Stoll, O. (2008). Wirken Sportangebote der Jugendsozialarbeit auf ausgewählte Persönlichkeitsbereiche? *Neue Praxis*, 2, 160–172.

Schmidt, K., Schultz, T. & Wagner, G. G. (2023). How do journalists view the world?. A comparative empirical analysis of personality traits and political views, based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journalism Research*, Vol. 6(3_4), 284–317. https://doi.org/10.1453/2569-152X-3_42023-13637-en

Schräpler, L., Schräpler, J. & Wagner, G. G. (2019). Wie (in)stabil ist die Lebenszufriedenheit? Eine Sequenzanalyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). *SOEPpapers On Multidisciplinary Panel Data Research*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/202021/1/1671510399.pdf>

Seifert, I. S., Rohrer, J. M., Egloff, B. & Schmukle, S. C. (2022). The development of the rank-order stability of the Big Five across the life span. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 122(5), 920–941. <https://doi.org/10.1037/pspp0000398>

Siegel, M. & Buckwitz, R. (2021). Was ein Trainer können muss und wo die Trainerausbildung ansetzt. *Leichtathletiktraining*, Jahrgang: 32(2+3).

https://www.leichtathletik.de/fileadmin/user_upload/11_Verband/DLV-Akademie/2021_leichtathletiktraining_was-ein-trainer-koennen-muss.pdf

Slade, P. & Tolhurst, T. N. (2018). Job Security and Risk-Taking: Theory and evidence from Professional football. *Southern Economic Journal*, 85(3), 899–918. <https://doi.org/10.1002/soej.12313>

Sneed, J. R. & Pimontel, M. A. (2012). Journal Watch review of Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal Of The American Psychoanalytic Association*, 60(5), 1057–1059. <https://doi.org/10.1177/0003065112459954>

Soane, E. & Chmiel, N. (2005). Are risk preferences consistent? *Personality And Individual Differences*, 38(8), 1781–1791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.10.005>

Soane, E., Dewberry, C. & Narendran, S. (2010). The role of perceived costs and perceived benefits in the relationship between personality and risk-related choices. *Journal Of Risk Research*, 13(3), 303–318. <https://doi.org/10.1080/13669870902987024>

Specht, J., Egloff, B. & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 101(4), 862–882. <https://doi.org/10.1037/a0024950>

Suls, J. M. (1993). *The self in social perspective*. Psychology Press.

Sygyusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020a). Das DOSB-Kompetenzmodell für die Trainerbildung,. Teil 2: Aufgaben und Prüfungskultur. *Leistungssport*, 50(2), 45–49.

Sygyusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020b). Das Kompetenzmodell für die Trainerausbildung. Teil 1. *Leistungssport*, 50(1), 41–47.

Treier, M. (2019). *Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement: Fach- und Lehrbuch zur modernen Personalarbeit* (1. Aufl. 2019). Springer.

Urschel, J. & Zhuang, J. (2011). Are NFL Coaches Risk and Loss Averse? Evidence from Their Use of Kickoff Strategies. *Journal Of Quantitative Analysis in Sports*, 7(3). <https://doi.org/10.2202/1559-0410.1311>

Wagner, G. G., Arslan, R. C., Dorn, F., Gäbler, S., Griesse, F., Hertwig, R., Kauder, B., Krause, M., Lorenz, L., Mosler, M. & Potrafke, N. (2018). Risikoeinschätzungen von Ökonomen. *Ifo Schnelldienst*, 71(07), 61–64. https://pure.mpg.de/pubman/item/item_2619679_9/component/file_2622630/id10007831.pdf

Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R. & Sieber, I. (2008). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *AStA. Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 2(4), 301–328. <https://doi.org/10.1007/s11943-008-0050-y>

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2024a). Does the German sports system recruit coaches with a functional personality?—Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers. *German Journal Of Exercise And Sport Research*. <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2024b). RISK-BEHAVIOR OF GERMAN BASKETBALL COACHES: COMPARING THE WILLINGNESS TO TAKE RISKS ON DIFFERENT COACHING LICENSE LEVELS WITH THE GENERAL POPULATION AND DIFFERENT PROFESSIONAL SUBGROUPS. *Journal Of Applied Sports Sciences*, 2024(2), 64–77. <https://doi.org/10.37393/jass.2024.02.7>

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2025). German basketball coaches' life satisfaction compared to that of teachers, managers, and the general population: Derivatives for sports practice and sustainable education. *Journal Of Applied Sports Sciences*, 2025(1), 48–62. <https://doi.org/10.37393/JASS.2025.01.5>

Wunder, J., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball – eine (un)definierbare Menge? *Leistungssport*, 6.

9 Anhang

Publikationsliste der kumulativen Dissertation

1. Wunder, J., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge? *Leistungssport*, 52(6), 13–16.
2. Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2024). Does the German sports system recruit coaches with a functional personality?—Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers. *Ger J Exerc Sport Res* (2024). <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>
3. Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2024b). Risk-behavior of German Basketball Coaches: Comparing the willingness to take risks on different coaching license levels with the general population and different professional subgroups. *Journal of Applied Sports Sciences*, 2024(2), 64–77. <https://doi.org/10.37393/jass.2024.02.7>
4. Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G. & Stoll, O. (2025). Life satisfaction of German basketball coaches in comparison with teachers, managers, and the general population: derivatives for sports practice and sustainable education. *Journal of Applied Sports Sciences*, Vol. 1, pp. 48 - 62. DOI: 10.37393/JASS.2025.01.5



This postprint was originally published by Philippka-Sportverlag as:
Wunder, J., Wagner, G. G., & Stoll, O. (2022). **Trainerinnen und
Trainer im deutschen Basketball: Eine (un)definierbare Menge?**
Leistungssport, 52(6), 13–16.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, nontransferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Provided by:

Max Planck Institute for Human Development
Library and Research Information
library@mpib-berlin.mpg.de

Johannes Wunder/Gert G. Wagner/Oliver Stoll

TRAINERINNEN UND TRAINER IM DEUTSCHEN BASKETBALL - EINE (UN)DEFINIERBARE MENGE?

Im deutschen Sportsystem werden jährlich viele Trainerinnen und Trainer ausgebildet. Auch im Basketball gibt es mit den Lizenzstufen C, B und A Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung. Über 7000 gültige Trainerlizenzen der Sportart Basketball gibt es in Deutschland. Doch wer verbirgt sich hinter dieser Zahl? Und lässt sich die Menge an ausgebildeten Trainerinnen und Trainern näher definieren? Der vorliegende Artikel gibt einen Einblick in die konkreten Trainer-Charakteristiken im Basketball. 360 lizenzierte Personen beteiligten sich 2021/22 an einer anonymen Onlineumfrage. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte so, dass die Ergebnisse auf die Gesamtheit der Basketballtrainer in Deutschland hochrechenbar sind. Der Fragebogen erfasste zu Beginn soziodemografische Werte sowie Daten zu den eigenen Tätigkeitsschwerpunkten als aktiver Coach. Im Anschluss wurden Fragen zur eigenen Persönlichkeit gestellt. Nachdem der rund zehnwöchige Beantwortungszeitraum beendet war, wurden die Ergebnisse mittels statistischer Gewichtung an die Lizenz-Struktur aller Basketballtrainer angepasst. Diese Struktur im Datensatz entspricht so der Struktur aller Trainer.

Die Ergebnisse der Befragung werden deskriptiv-statistisch dargestellt. Insbesondere sind Daten zur Geschlechterverteilung, dem Bildungsstatus sowie dem persönlichen Nettoeinkommen und zu den Erfahrungswerten als aktive Trainerin oder aktiver Trainer aufgeführt. Die Ergebnisse geben Einblick in bisher unbekannte Strukturen und lassen – über den Basketball hinaus – wichtige Schlussfolgerungen für die allgemeine Zukunftsausrichtung von Verbänden sowie die Bildungsstrategie und das Wissensmanagement im Sportsystem zu.

1. Relevanz der Fragestellung

Bislang gibt es nur vereinzelte Studien zu Charakteristika von Trainern, welche jedoch aufgrund länger zurückliegender Publikationsjahre aktuelle Entwicklungen nicht zeigen können (vgl. Krug, 2010). Für den Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) sind Trainer existenziell: Als „Schlüsselpersonen im Sport“ (DOSB, 2021) beschreibt die Dachorganisation des deutschen Sportsystems die Wichtigkeit sowohl von Leistungs- und Spitzensporttrainern als auch von sportartspezifischen Trainern sowie Übungsleitern im Breiten- und Gesundheitssport. Mit seiner Vision „TrainerInSportdeutschland“ hat der DOSB die nächsten Schritte in der Trainerentwicklung in Deutschland bis zum Jahr 2026 skizziert. Neben dem allgemeinen Ziel, dass im Jahr 2026 alle Sportarten im System des DOSB über ausreichend Trainerinnen und Trainer verfügen, nimmt das DOSB-Dokument vor allem auch deren Entwicklung in den Fokus. Neben Prozessanstößen, wie die Umsetzung gelingen kann, wird als Maßnahme die „Entwicklung und Umsetzung eines zielgerichteten und abgestimmten Personalmanagements für Trainer*innen, das sowohl haupt- und nebenberufliche wie auch ehrenamtliche Trainer*innen in den Fokus nimmt“, genannt (DOSB, 2018, S. 3). Ein weiteres Leitziel beschreibt das Selbstverständnis der Trainer in Sportdeutschland. Der Trainerjob, ob haupt- oder ehrenamtlich, ist ein lehrender. Trainer sind demnach Lernbegleiter, Mentoren, Ermöglicher und Berater. Ihr übergeordnetes Ziel ist es, die Entwicklung der Persönlichkeit der Sportler positiv zu unterstützen und sie zu einem selbstbestimmten Handeln anzuregen (DOSB, 2018, S. 7). Die Abbildung 1 im Beitrag von Eva Zehnder u.a. (ab Seite 17 in dieser Ausgabe von *Leistungssport*) verdeutlicht die beschriebenen Leitziele des DOSB.

Systematische, empirische Forschung zu der Frage, wer hinter dem Überbegriff

„Trainer*in“ und den engagierten Menschen in den deutschen Sportvereinen steckt, liegt für die letzten Jahre nicht vor. Dabei bestimmt vor allem der Nachwuchsmangel im deutschen Sportsystem die Debatten zu allgemeinen Ehrenämtern und Sportlern. Insbesondere ist in diesem Kontext auch die vorhandene Trainerstruktur ein großes Thema. Dabei ist es vor allem für die Anpassung und Implementierung von Ausbildungskonzepten notwendig, die Altersstruktur der Zielgruppe „Trainer*in“ zu kennen. Viele relevante soziodemografische Merkmale der rund 260.000 lizenzierten Trainer sind bislang unbekannt. Eine Erhebung und Beschreibung von Eigenschaften, wie z. B. dem höchsten Bildungsabschluss, dem persönlichen Nettoeinkommen oder dem Alter der Trainer einer Sportart, können nicht nur wichtige Anhaltspunkte für die gezielte Aus- und Weiterbildung liefern, sondern auch Auskünfte zur Entwicklung der Trainer-Strukturen im demografischen Wandel geben. Aus dieser Situation resultiert die Frage, wie deutsche Trainer mit gültiger Lizenz statistisch beschrieben werden können.

2. Empirische Erhebung

Im Rahmen einer Forschungsarbeit des Lehrstuhls für Sportpsychologie der Universität Halle-Wittenberg wurde eine Zufallsstichprobe ($n = 360$) aus 7646 (Stand: Dezember 2021) lizenzierten Trainerinnen und Trainern der Sportart Basketball erhoben. Im Befragungszeitraum vom 15.12.2021 bis zum 28.02.2022 verteilte sich die Anzahl der gültigen Lizenzen der jeweiligen Stufe in der Sportart Basketball wie folgt: 492 Lizenzen „A-Leistungssport“, 1554 Lizenzen „B-Leistungssport“ und 7 Lizenzen „B-Breitensport“ sowie 3073 Lizenzen „C-Leistungssport“ und 2520 Lizenzen „C-Breitensport“ (DOSB, 2021). Die Lizenzinhaber wurden deutschlandweit sowohl über den Deutschen Basketball Bund (DBB) mit seinen angegliederten Ausbildungsformaten sowie die einzelnen Landesverbände angeschrieben.¹ Die Befragung erfolgte anonym im Rahmen einer Onlineumfrage. Interessierte hatten zehn Wochen Zeit, die Umfrage zu beantworten, wobei die Mehrzahl der Antworten innerhalb der ersten 14 Tage abgegeben wurde.

Die Erhebung bestand aus einem allgemeinen soziodemografischen Teil, dessen Auswertung im Folgenden beschrieben wird, sowie Fragen zur Persönlichkeit.

Bezogen auf die Lizenzstufe entspricht die Verteilung der Teilnehmenden nicht der Verteilung auf Bundesebene. An der eigenen Erhebung haben prozentual deutlich mehr A- und B-Lizenzinhaber teilgenommen als in der Lizenzstatistik aufgeführt. Um Aussagen zu allen lizenzierten Basketballtrainern treffen zu können, wurde die erhobene Stichprobe mittels statistischer Gewichtung den prozentualen Verhältnissen der Lizenzdaten im Lizenzmanagementsystem des DOSB angepasst. Zunächst wurde aus der Gesamtanzahl aller lizenzierten Basketballtrainer und der Anzahl der jeweiligen Lizenzstufe ein Faktor gebildet. Dieser wurde anschließend genutzt, um ihn mit der erhobenen Anzahl der Werte für A-, B- und C-Lizenz zu multiplizieren. Nachfolgend werden die gewichteten, also repräsentativen Ergebnisse zu den Kategorien Alter, Bildungsabschluss, Trainererfahrung sowie Einkommen vorgestellt.

Geschlecht Inhaber gültiger Trainerlizenzen	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Divers	1	0,2	0,2	0,2
Männlich	289	80,3	80,3	80,5
Weiblich	70	19,5	19,5	100
Gesamt	360	100,0	100,0	

Tabelle 1: Übersicht der gültigen Trainerlizenzen der Sportart Basketball nach Geschlechtsangabe

3. Untersuchungsergebnisse

Tabelle 1 zeigt die Geschlechterverteilung deutscher Basketballtrainer mit einer gültigen Lizenz. Mit rund 80 Prozent überwiegt der Anteil der männlichen Trainer im Basketball deutlich. Trainerinnen sind mit einem Wert von rund 20 Prozent, verglichen mit aktuellen Daten der deutschen Gesamtbevölkerung, unterrepräsentiert. Hier beträgt der Frauenanteil rund 50 Prozent (DeStatis, 2021). Der Gesamtanteil lizenzierter Trainerinnen im DOSB liegt bei rund 32 Prozent (DOSB, 2021). Die Trainerausbildung ist jedoch sportartspezifisch und es werden zusätzlich sportartübergreifende Formate statistisch erfasst. Vergleicht man die Zahlen

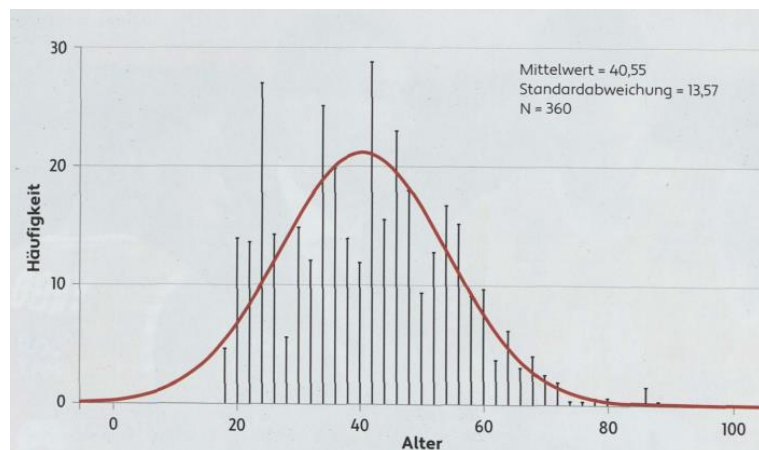


Abbildung 1: Darstellung der gewichteten Altersverteilung in Prozent mit Normalverteilungskurve

weiblicher Personen mit Blick auf die Gesamtstatistik aller engagierten Personen im DOSB (Trainerin, Jugendleiterin, Übungsleiterin, Vereinsmanagerin), erhält man hier einen Anteil von rund 49 Prozent, der dem Gesamtbevölkerungsanteil nahekommt. Abbildung 1 zeigt, dass Trainerinnen und Trainer im Basketball im Durchschnitt etwa 40 Jahre alt sind ($M = 40,55$). Im Histogramm ist neben vereinzelt Spitzen eine Abflachung der Alterskurve, beginnend mit etwa 45 Jahren, zu erkennen. Deswegen ist mit einem massiven Rückgang der

¹ Die möglichen Teilnehmenden wurden per Newsletter oder öffentlicher Bekanntmachung informiert. Eine Weitergabe der personenbezogenen Daten, wie z. B. die Namen der kontaktierten Personen, erfolgte nicht. Eine Doppelbeantwortung wurde systemseits durch die Zustimmung zu und Verwendung von Website-Cookies faktisch ausgeschlossen. Die Befragung erfolgte anonym, freiwillig und konnte von den Teilnehmenden zu jeder Zeit abgebrochen werden.

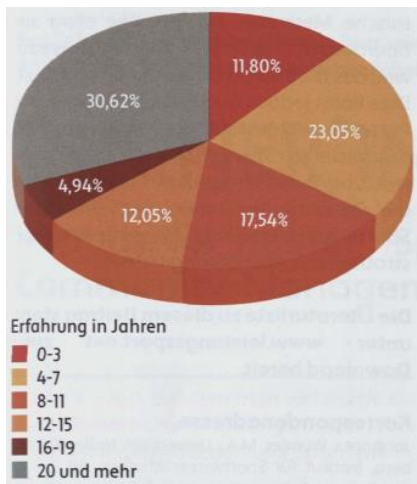


Abbildung 2: Prozentuale Verteilung der Erfahrungswerte der Befragten



Abbildung 3: Prozentuale Verteilung der Bildungsabschlüsse

Zahlen im DBB in den kommenden Jahren zu rechnen.

Abbildung 2 zeigt die vorhandene Erfahrung aktiver Trainerinnen und Trainer in Jahren. Rund ein Drittel der aktuell Aktiven engagiert sich seit mehr als 20 Jahren in den Vereinen und Verbänden auf Landes- und Bundesebene. Dabei ist davon auszugehen, dass die Erfahrung sich nicht nur durch die Arbeit in der Halle bemerkbar macht, sondern auch die verpflichtenden regelmäßigen Fortbildungsbesuche zur Lizenzverlängerung zu einer höheren Trainingsqualität beitragen. Setzt man dieses Ergebnis mit den Werten für das Alter in Relation, ergibt sich ein kongruentes Bild: Mit zunehmendem Alter scheiden immer mehr Trainer aus ihrer Tätigkeit aus, wodurch ein großer Wissens- und Erfahrungsverlust droht. Dahingegen ist die Kategorie des Trainernachwuchses mit bis zu drei Jahren Erfahrung deutlich geringer. Gründe könnten vor allem reduzierte Angebote der Lizenz-Ausbildung aufgrund der Corona-Pandemie sein. Möglich ist jedoch auch eine generell niedrigere Bereitschaft von jungen Menschen, sich als Trainer zu engagieren. Auffällig ist zudem die deutlich kleinere Prozentzahl an Trainern mit einem Erfahrungswert von 16 bis 19 Jahren. Eine Erklärung hierfür könnten vor allem sich ändernde Lebensumstände mit zunehmendem Alter, wie z. B. die Verrentung, sein.

Mit fast 12 % macht die Gruppe der Trainer mit keiner bzw. kaum Trainererfahrung (0 bis 3 Jahre) einen vermeintlich großen Anteil aus. Dies deutet darauf hin, dass es nach wie vor eine nicht zu vernachlässigende Menge an Trainern gibt, die mit dem Amt beginnen und im Zuge dessen Teile der Lizenzausbildung abschließen.

Abbildung 3 zeigt die Verteilung der höchsten Schul- und Hochschulabschlüsse aller lizenzierten Basketballcoaches in Deutschland. Sie haben tendenziell einen hohen Bildungsabschluss. Die Mehrheit kann einen Studienabschluss auf Bachelorniveau, insbesondere aber einen Master- oder Diplom-Abschluss vorweisen. Aktuelle Zahlen aus der Mikrozensus-Erhebung 2019 des statistischen Bundesamtes für die Gesamtbevölkerung in Deutschland zeigen einen Anteil von Bachelor-, Master-/Diplom- und Doktor-Abschlüssen von 18,5 % (Destatis, 2019). Dieser Wert wird von den Studienteilnehmern mit rund 55 % deutlich übertroffen. Bildung und Einkommen gehören zu den wichtigsten Dimensionen sozialer Ungleichheit (vgl. z. B. Blom & Möhring, 2021). In sozioökonomischen Fragestellungen dienen sie deshalb als Basis für weitere Schlussfolgerungen.

Die Erfassung der persönlichen Nettoeinkommen ist in Abbildung 4 dargestellt. Die größte Anzahl an Befragten wurde mit einem persönlichen Nettoeinkommen von unter 1000 € im Monat erfasst. Darüber hinaus ist ab einem Wert von über 2501 € pro Monat eine deutliche Reduktion der Anzahl zu erkennen.

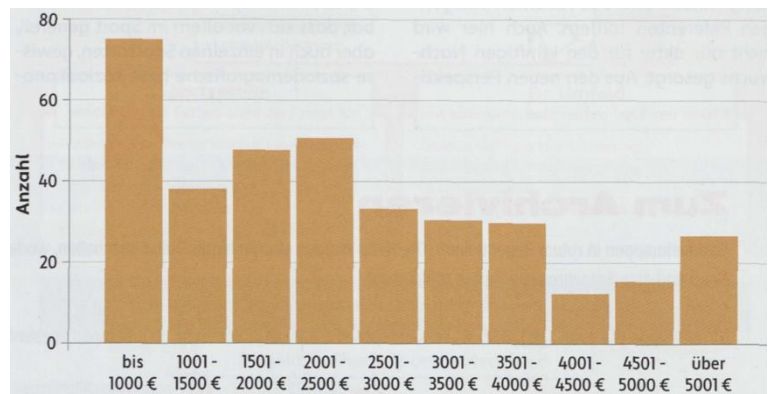


Abbildung 4: Persönliches Nettoeinkommen der Studienteilnehmer

4. Diskussion

Der vorliegende Artikel zeigt die aktuellen soziodemografischen Merkmale deutscher Basketballtrainer im Breiten- und Leistungssport. Die Befragung fand während der Corona-Pandemie statt. Vergleichbare Erhebungen vor dieser Zeit existieren nicht, sodass bei den gezeigten Tendenzen der Einfluss von Einschränkungen des Sportbetriebs nicht berücksichtigt werden kann. Eine erneute Erhebung könnte deshalb sinnvoll sein.

Es zeigt sich ein weit überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau der Befragten. Die-

ses kann vor allem in der Trainerausbildung und verschiedenen Fortbildungsformaten eine weitreichende Rolle spielen. Denn Referenten in verschiedensten Aus- und Fortbildungsformaten gibt dieses soziodemografische Hintergrundwissen, gerade in theoretischen oder sportartübergreifenden Inhalten der Ausbildung, einen didaktischen Vorteil. So kann vor allem in der Vermittlung der Zugang zu den Teilnehmenden sowie das Verständnis des Gelernten verbessert werden, sofern die Inhalte auf die spezielle und überdurchschnittlich hoch gebildete Zielgruppe der Lernenden methodisch-didaktisch zugeschnitten werden. Es stellt sich die Frage, ob die Struktur im System „Verein und Verband“, welche vielerorts stark verankert scheint, einen Nachwuchskräftemangel aufgrund fehlender interner Personalentwicklung zumindest begünstigt. Der DOSB hat mit dem eingangs erwähnten Positionspapier bereits den Begriff einer systematischen Personalentwicklung im Sport aufgegriffen. Dabei können Vereine und Verbände schon jetzt einen Beitrag zum Abbau von Einstiegshürden im Ehrenamt leisten. So würden viele junge Trainer vom Erfahrungsschatz der Älteren profitieren, solange das Sportsystem darauf noch „Zugriff“ hat. Sportpsychologische Methoden oder Werkzeuge aus der Personalentwicklung können einen einfachen Einstieg ermöglichen. Beispielsweise kann mithilfe von Zielsetzungsmethoden, wie z. B. „SMART“, oder einem Entwicklungsplan für (junge) Nachwuchstrainer eine Betreuungssituation geschaffen werden, die ein Zurechtfinden im Vereinsumfeld begünstigt.

Ältere Trainer könnten ihr Wissen im Rahmen von „Trainerpatenschaften“ weitergeben und damit sowohl dem Nachwuchs als auch dem Sportsystem als solchem helfen. Auch Verbände könnten ein ähnliches Instrument in der Trainerausbildung nutzen und das Anlernen von jungen Referenten fördern. Auch hier wird nicht nur aktiv für den künftigen Nachwuchs gesorgt. Aus den neuen Perspektiven der jungen Generation ergeben sich auch Impulse und zielgruppengerichtete Ansprachen, beispielsweise im Rahmen der Digitalisierung, welche wiederum den meist heterogenen Teilnehmergruppen zugutekommen können.

Auch Erhebungen zur Situation soziodemografischer Merkmale von Trainern anderer Sportarten im Allgemeinen oder Spilsportarten im Speziellen haben in den letzten Jahren nicht stattgefunden. Ein Vergleich der Sportarten untereinander könnte Rückschlüsse auf mögliche methodisch-didaktische Unterscheidungen in den jeweiligen Lizenzausbildungen liefern. Zudem könnte die Steuerung des DOSB im Rahmen von Nachwuchskräftegewinnung und Personalentwicklungsmaßnahmen erleichtert werden.

Trainer im Spitzensport, die durch einen frühen Einstieg in den Beruf Weiterbildungen ausschließlich über das Lizenzsystem wahrgenommen haben, werden in der Statistik nicht mit ihrer zur Berufsausübung förderlichen Qualifikation (z. B. A-Lizenz) analog einer Berufsausbildung gewertet. Eine hohe Lizenzausbildung ist in Deutschland größtenteils nicht als eigenständige Berufsausbildung anerkannt. Seitens der Spitzenverbände sollten die Bemühungen, eine Anerkennung zu erwirken, weiter vorangetrieben werden.

Die gefundenen Tendenzen lassen erste Schlussfolgerungen zur Verbesserung der Trainerförderung im Basketball zu: Neben der Gewissheit, dass die aktiven Trainer zunehmend älter werden und wichtige Erfahrungswerte verloren gehen konnten, zeichnet sich auch weniger Trainernachwuchs ab. Für die Förderung bedeutet dies, dass Ausbildungskonzepte und Personalentwicklung überarbeitet und an die jeweilige Zielgruppe angepasst werden sollten.

In weiteren Untersuchungen könnte ein Vergleich mit der Gesamtbevölkerung weitere Anhaltspunkte liefern. Es ist denkbar, dass sich vor allem im Sport generell, aber auch in einzelnen Sportarten, gewisse soziodemografische bzw. sozioökonomische Merkmale häufen. Wie etwa ein überdurchschnittliches Bildungsniveau, welches für Basketballtrainer zu sehen ist. Dies kann jedoch nur durch Vergleiche mit Personen festgestellt werden, die nicht im organisierten Sport aktiv sind. Die Beantwortung dieser Frage kann vor allem für die Dachorganisationen des deutschen Sports Anhaltspunkte für eine künftige strategische Ausrichtung liefern.

Die Literaturliste zu diesem Beitrag steht unter www.leistungssport.net zum Download bereit.

Korrespondenzadresse

Johannes Wunder, M.A., Universität Halle-Wittenberg, Institut für Sportwissenschaften, AB Sportpsychologie & Sportpädagogik & Sportsoziologie, Universitätsplatz 10, 06108 Halle
E-Mail: johannes.wunder@student.uni-halle.de

Summary

Coaches in German basketball – an (un)definable group of people?

This article gives an insight into the specific characteristics of the basketball coaches in the German Basketball Federation (DBV). 360 licensed female and male coaches were anonymously interviewed in 2021/22 via online survey about their socio-demographic values and activity focus, and questions about personality were also asked. The results include gender distribution, educational status, personal net income, and experience as an active participant in the sport.

Ger J Exerc Sport Res 2024 · 54:354–365
<https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>
 Received: 10 August 2023
 Accepted: 9 April 2024
 Published online: 15 May 2024
 © The Author(s) 2024



Johannes Wunder¹ · Maximilian Priem² · Gert G. Wagner³ · Oliver Stoll⁴

¹ Universität Halle-Wittenberg, Halle, Germany

² DIW Econ, Berlin, Germany

³ Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (MPIB), Berlin, Germany

⁴ Sportpsychologie, Universität Halle-Wittenberg, Halle, Germany

Does the German sports system recruit coaches with a functional personality?—Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers

Supplementary Information

The online version of this article (<https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>) contains supplementary material, which is available to authorized users.

Introduction

The following study aims to fill a gap in understanding the relationship between coaches' personalities and their roles and shedding light on the implications for athlete development and team dynamics. Even though the ideal Big Five personality scores for coaches are still unknown, one could argue that the ideal personality pattern of a coach should match those of teachers and managers. The individuals in these two professions must already exhibit appropriate characteristics necessary for their respective roles due to institutional selection, self-selection, education, and training. Therefore, the appropriateness of coaches' traits is evaluated using professional groups as a reference. To do this, the study uses a specialized coach survey to identify differences be-

tween coaches at the professional and amateur levels. After that, these results are compared to the two professional cohorts that deal with comparable challenges in the workplace: teachers and managers, as well as the general population. Thus, the goals of the study was to assess whether German basketball coaches are making the proper personal growth and if their training adequately addresses these subjects.

It is still up for debate how a coach's personality and their line of work relate—for example, whether personality is shaped by the job or whether personality traits influence career choice. The German Olympic Sports Federation points out the necessity of emphasizing personal growth in addition to technical skills in coach education (Deutscher Olympischer Sportbund, 2018). For example, action skills, which include technical, social, methodical, and personality competencies, can be improved through mentoring, feedback, and coaching sessions (Wien & Franzke, 2013; Negri, 2010). According to recent research, social environment and genetic predisposition play a significant role in personality development (Jucksch, Salbach-Andrae, & Lehmkuhl, 2009). The degree to which personality traits persist

throughout a person's life is not entirely clear. Research to date has acknowledged variations during childhood, adolescence, and adulthood (Roberts, Walton, & Viechtbauer, 2006; Lucas & Donnellan, 2011; Graham et al., 2020). An inverted U-shaped curve is thought to represent the pattern of trait consistency, with stability increasing until approximately the age of 40 and then declining after the age of 60 (Seifert, Rohrer, Egloff, & Schmukle, 2022). Notably, the course of personality development can be influenced by important life events and how people react to them (Specht, Egloff, & Schmukle, 2011; Sneed & Pimontel, 2012). Considering the possibility of personality changes over time, recent research, including that conducted by Seifert et al. (2022), raises the possibility that stability may not be totally fixed, especially in adulthood. Through interventions, contemporary literature questions the transformability of adult personalities—albeit within the confines of a general stability anchored in early life (Roberts et al., 2017; Hudson, 2021). However, it is thought that choosing a career that fits your personality is essential for success (Treier, 2019).

Academic contemplation persists in emphasizing the complex interrelation-

Gert G. Wagner died shortly before the article was published. We deeply thank him for his tireless dedication.

ship between a coach's personal nature and their professional role, as well as the reciprocal influence between professional obligations and intrinsic personality traits. This reflection is divided into the selection hypothesis, which highlights how a person's personality influences their choice of vocation, and the socialization hypothesis, which contends that career goals have an impact on personality traits (Externbrink & Keil, 2018). The combination of these theories, while dynamic and interrelated, points to the unstoppable impact of both on a coach's personality. Moreover, Marsh (1986) proposed that choosing a career or hobby can be significantly influenced by one's self-concept. Furthermore, it is crucial to the sustainability of training and learning because long-lasting effects can only be attained when the self-concept is also impacted (Suls, 1993).

Sports science has paid a lot of attention to coaches' personalities in recent years, attempting to explore various facets of personalities (Conzelmann, Gabler, & Nagel, 1998; Schliermann & Stoll, 2008; Krug, 2010; Fabinski, Finck, Hasse, Witusch, & Zender, 2018; Strauch, Waesche, Jekauc, 2018, Morlang, 2020; Sygusch et al., 2020a; Conzelmann & Schmidt, 2020; Cook, Fletcher, & Carroll, 2020; Cook, Fletcher, & Peyrebrune, 2021; Siegel & Buckwitz, 2021). Still, research examining the relationship between personality and sports was published as late as the 1960s (Hansen, 1960; Kane & Harris, 1973; Stoll & Rolle, 1996). During this time, a variety of subjects were covered in sports psychology research, including personality in professional roles like coaching and sports participation. There have also been attempts to identify specific personality traits and make the necessary corrections (Conzelmann & Schmidt, 2020). Sports personality trait measurement is still a topic of great interest at the moment (Laborde, Allen, Katschak, Mattonet, & Lachner, 2019; Cook et al., 2020; Cook et al., 2021). Numerous studies (Balch & Scott, 2007; Pla-Cortés, Gomà I Freixanet, & Avilés Antón, 2015) have shown differences in personality traits between team sport referees and the general population, but not with occupational groups. Dodt,

Fasold, and Memmert (2021), for example, examined the personality profiles of highly experienced German handball referees. In a similar vein, comparisons with the German general population were conducted using data from Danner et al. (2019), but not with other professional groups such as teachers and managers. Additionally, another study examined the characteristics of amateur handball referees within a comparable framework (Dodt, Fasold, & Memmert, 2022). A study by Cook et al. (2021) looked at the personalities of professional swimming coaches. Their research revealed that world-class (Olympic participation) coaches are generally less agreeable than elite (Olympic medal) coaches. Characteristic differences appear to be significant in connection to athletes' success. An athlete may be able to dedicate more of their free time to their performance, for example, if their coach has a high agreeableness rating. This is because they will not waste mental energy reflecting on previous disputes or questioning whether decisions were made with their best interests in mind. A thorough review of qualities impacting athlete performance (Cook et al., 2020) also emphasizes the relevance of coaches' conscientiousness. Consequently, the alignment of an individual's selected career path with their innate personality traits becomes essential, serving as a foundation for the most fruitful professional interactions. But there appears to be a glaring hole in the German sports associations' meticulous investigation of the qualities that make up their coaches. The coaching curriculum of the German Basketball Association makes this particularly clear (Bauer & Boesing, 2018). Recent empirical analyses, like the Potential Analysis of the German (PotAS) top sports associations, highlight the need for a thorough examination of coaches' personalities. In sports environments involving children and adolescents, this is particularly crucial for managing the tension between individual success and developmental orientation (PotAS, 2019; Sygusch, Muche, Liebl, Fabinski, & Schwind-Gick, 2020a; Sygusch, Muche, Liebl, Fabinski, & Schwind-Gick, 2020b; Siegel & Buckwitz, 2021). As partici-

pants in the sport, coaches play a variety of roles, from developing young athletes to managing the development of mature athletes, all of which call for sophisticated and specialized strategies. Recent empirical research has focused on the complex interface that exists between a coach's personality and effectiveness, particularly in team sports. These studies suggest that a coach's personality has a significant impact on an athlete's commitment and subsequent performance results. Yet, there is not a solid theory that outlines the ideal personality traits for sports coaches.

Coaches in team sports must fulfill specific requirements. They begin by supporting each individual in improving their unique athletic abilities. They also need to manage a team and monitor group dynamics. The characteristics that a competent coach must possess in order to achieve success in both team development and competition differ according to the athletes' age and ability level. Youth coaches and teachers serve comparable responsibilities, highlighting their common experience navigating varied groups and emphasizing each student's individual developmental path. In contrast to the more dynamic and risk-prone domain of coaching, the teaching profession's underlying employment stability may contribute to a tendency toward risk aversion (Ayaita & Stuermer, 2019). Managers responsibilities in business organizations have comparable problems as coaching teams, with performance goals, dynamic situations, and public scrutiny all playing important roles. The correspondence between successful managers and specific traits like emotional stability, conscientiousness, extraversion, and openness emphasizes the resonance between these dissimilar but complementary professional domains (de Dios Tena & Forrest, 2007).

In the past, personality research has used a variety of constructs to describe the variations in each individual's personality. Of these, the Big Five personality model is a widely recognized framework that categorizes personality traits into neuroticism, extraversion, agreeableness, openness, and conscientiousness (Lang, John, Luedtke, Schupp, & Wagner,

2011; Masood, Ahmed, & Shaikh, 2018). Neuroticism focuses on emotional stability, while extraversion encompasses interpersonal engagement. Neurotic individuals struggle to maintain emotional equilibrium, while openness emphasizes receptiveness to new experiences and intellectual curiosity. Agreeableness emphasizes social behavior and trust, while conscientiousness emphasizes self-discipline and self-control (McCrae & Costa, 2005; Dehne & Schupp, 2007; Dodt et al., 2022). The model provides a useful lens for examining and evaluating individual dispositions and is showed more detailed in **Table 1**.

Comparing the personalities within various professional cadres may help identify the optimum selection and training paradigms for coaches. We compare our data on coaches' personalities to those of teachers, managers, and the German general population using the German Socio-Economic Panel Study (SOEP), which includes a short scale of the Big Five (Dehne & Schupp, 2007). The SOEP was used in multiple similar cases, e.g. by Eulenberger (2015) with data on teachers, to determine how well our data match these norms. According to a meta-analysis by Kim, Joerg, and Klassen (2019), there is a significant influence of teacher personality on teaching effectiveness when comparing teachers to other professional cohorts. Significant relationships have been found between teaching effectiveness and the Big Five traits of extraversion, conscientiousness, emotional stability, and openness (ibid.). Therefore, a comparison of the personalities of teachers and youth coaches suggests that criteria for selecting coaches and their professional development could be improved, much like teacher training programs do (Mayr, 2014; Mayr, 2016). Additionally, Masood et al. (2018) clarify how the Big Five personality traits have a significant influence on managerial success, especially in the field of project management. Different analyses identify differences between the characteristics of managers and other people. According to Fichte (2017), managers typically exhibit greater emotional stability and a lower neuroticism score. Furthermore,

Ger J Exerc Sport Res 2024 · 54:354–365 <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>
© The Author(s) 2024

J. Wunder · M. Priem · G. G. Wagner · O. Stoll

Does the German sports system recruit coaches with a functional personality?—Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers

Abstract

Currently, there is no theory that identifies the ideal personality type for sports coaches. The study's goal is to gain insight into the personalities of German basketball coaches and use existing study results from other professional groups to make recommendations for the content of coaches' education. Given the German Olympic Sports Federation's emphasis on comprehensive coach education that includes personal development, this paper examines the relationship between a coach's vocation and personality, filling in knowledge gaps about how coaches' personalities appear. The analyses are based on a unique dataset of 360 German basketball coaches and data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP), allowing for a more in-depth comparison of coaches' Big Five personality traits. Using SOEP data from the German general population, teachers, and managers as benchmarks, this paper investigates the relationship between different coaching license levels and distinct personality profiles, providing insights into the characteristics displayed by coaches at various professional levels. The analysed data indicate that lower coaching licence levels are associated with lower neuroticism and more agreeableness, whereas openness, conscientiousness, and extraversion are higher. When comparing coaches to the general population and other

occupational groups, A-license coaches have more characteristics that are similar with managers, whilst C-license coaches have more parallels with teachers. Furthermore, examining particular traits and individual comparisons, it is transparent that C-license coaches are more agreeable than A-license coaches. The findings suggest that coach development programs should be improved by incorporating insights from teachers and managers to select coaches and update educational paradigms more carefully. The study emphasizes the importance of traits such as conscientiousness and agreeableness in coaching success and identifies potential areas for intervention to maximize coaching efficacy. In conclusion, this study adds to our empirical understanding of the complex relationships between personality traits, professional roles, and effective coaching on multiple levels. Furthermore, it emphasizes the dynamic relationship between an individual coach's intrinsic disposition and professional efficacy, showing the importance of tailored interventions to improve coaching outcomes.

Keywords

Personalities · Athlete development · Personality traits · German Socio-Economic Panel Study (SOEP) · Coaching dynamics · Occupational impact

in comparison to their nonmanagerial counterparts, they seem to demonstrate higher levels of conscientiousness, extroversion, and openness (Fietze, Holst, & Tobsch, 2009). This intersection of research strands emphasizes the need for a comprehensive strategy that takes into account a coach's natural temperament, the demands of their work environment, and the ramifications for player growth and team dynamics.

The study's goal is to gain insights into the personalities of German basketball coaches and use existing study results from other professional groups to derive suggestions for the content of trainer training. Our hypothesis states that higher licensed coaches are more

likely to be open, conscientious, emotionally stable, and extraverted, while coaches with lower licenses are usually more agreeable. It is noteworthy that we are only able to address a limited number of questions and cannot provide comprehensive answers.

We anticipate a negative correlation between neuroticism and coaching license levels (H1a) based on this, and we expect higher-level coaches to demonstrate more emotional stability by adhering to prior research. Additionally, we predict that agreeableness will show negative associations with coaching license levels, while conscientiousness, extraversion, and openness will show positive associations (H1b and H1c, respectively).

Table 1 Traits, facets and definition of the Big Five personality model

	Facets	Definition
	Adapted from Dehne and Schupp (2007)	Adapted from Hogan and Hogan (2007)
Openness	Fantasy, Aesthetics, Feelings, Actions, Ideas, Values	The degree to which a person needs intellectual stimulation, change, and variety
Conscientiousness	Competence, Order, Dutifulness, Achievement Striving, Self-Discipline, Deliberation	The degree to which a person is willing to comply with conventional rules, norms, and standards
Extraversion	Warmth, Gregariousness, Assertiveness, Activity, Excitement-Seeking, Positive Emotions	The degree to which a person needs attention and social interaction
Agreeableness	Trust, Straightforwardness, Altruism, Compliance, Modesty, Tender-Mindedness	The degree to which a person needs pleasant and harmonious relations with others
Neuroticism	Anxiety, Angry Hostility, Depression, Self-Consciousness, Impulsiveness, Vulnerability	The degree to which a person experiences the world as threatening and beyond his/her control

Furthermore, in comparison to the general population, coaches (H2a for C-license; H2b for A-license) are expected to exhibit lower levels of neuroticism and higher levels of agreeableness, conscientiousness, extraversion, and openness.

It is predicted that there will not be any distinctions in any personality attribute between teachers (H3a) and amateur sports coaches (C-license) when compared to specified requirements. Furthermore, it is anticipated that A-license and elite coaches will be less neurotic than managers (H3b), but not differently from managerial profiles (H3c) in other domains.

Lastly, considering the unique demands of coaching roles, the study predicts that A-license coaches will align more with managerial traits (H4b) than with the general population, and C-license coaches will share personality traits closer to those of teachers (H4a).

The applied method is presented in the “Results” section, the empirical results are shown in “Discussion” section, and their applicability to the German coach recruitment system is discussed in the section “Conclusions”.

Methods

Subjects

Based on comparable studies, our methodological approach – which is primarily descriptive – can be justified (Dodt et al., 2021; Dodt et al., 2022). Our goal is to determine if the coaches’ current personalities satisfy possible requirements. Whether these character-

istics depend on age, gender, or education is less important. What matters most is the qualities that define the coaches and how they present themselves. Our primary goal is to obtain a clear picture of each coach’s unique characteristics and personality, regardless of how these relate to sociodemographic variables. We compare the coaches’ data with manager, teacher, and representative German general population data using information from the SOEP for verification. The purely descriptive method enables us to investigate the coaches’ real characteristics and behaviors, which is essential for determining whether or not their present personality profiles meet the demands of the industry.

Tools

For coaches, an anonymous cross-sectional survey was conducted. In theory, potential participants were chosen at random through sampling. In customized ways, the entire collective of all active coaches was addressed. First, the German Basketball Association sent digital letters to all holders of A- and B-licenses in Germany. Second, the coaches holding current C-licenses were contacted directly through the databases of the particular “Mini-Trainer-Ausbildung” and the various state basketball associations.

A web link allowed the coaches who had been contacted to access the online survey. An 8-week survey period was in effect. Within the first 14 days of the survey period, most responses were received. An overview of the survey and consent to participate were provided at the outset. Next, questions pertaining to

specific sports, such as coaching experience, licenses, and teams coached, were posed to the participants. The psychological items and the demographic questions came next.

This research uses data from the SOEP, a database that has provided extensive information on individuals within German households for over three decades (Wagner et al., 2008; Goebel et al., 2018), to create representative statistics of the general German population, managers, and teachers. Every year, over 20,000 households in Germany participate in this extensive panel survey, which collects detailed socioeconomic data (Fietze et al., 2009). The SOEP is frequently used in research because it is widely acknowledged as an essential source of representative data on various German population segments (Siegers, Steinhauer, & Schuett, 2022). It has served as the basis for several studies that examine unique groups or those with small sample sizes (Schroeder et al., 2020; Heß, Von Scheve, Schupp, & Wagner, 2013; Deter & Van Hoorn, 2023). Notably, the SOEP has been instrumental in studying specific subpopulations like the self-employed (akin to managers) and journalists, investigating facets such as the Big Five personality traits (Caliendo, Fossen, & Kritikos, 2013; Schmidt, Schultz, & Wagner, 2023). The definition of “teacher” in our context is consistent with the SOEP data analyses conducted by Ayaita and Stuermer (2019): It specifically refers to those who work as elementary, secondary, or vocational schoolteachers. For the purposes of this study, however, this classification does not include instructors in higher education, such as professors, educators

in adult education, or instructors in different fields, such as skiing instructors. Regarding our definition of “managers,” we follow Holst and Busch’s (2010) guidelines: This is a reference to people who are 18 years of age or older who are listed in the SOEP as working in the private sector and occupying jobs with a lot of managerial responsibility. In larger businesses and organizations, this includes directors, executives, or board members; it also includes other managerial positions or highly skilled jobs, such as department heads, research personnel, or engineers.

The SOEP deliberately overrepresents households of particular interest, such as migrant or high-income households (Wagner et al., 2008). To ensure accuracy in the statistics retrieved, it integrates sampling weights that adjust for oversampling and potential panel attrition biases (German Institute for Economic Research (DIW) Berlin, n.d.). All statistics presented in this paper are weighted using the corresponding person-weight, including results from the subset analysis involving managers and teachers.

Moreover, the items of the SOEP were used for this data collection (Richter et al., 2017). In addition to the Big Five personality traits, the data collection also included sociodemographic data (marital status, household net income, highest degree, employment status) and trainer-specific data (sex, license level, trainer experience, league).

Procedure

A total of 360 coaches, ages 18–85, participated in the survey (289 men, 70 women, and 1 unidentified). The majority reported training youth (71.1%), adults (62.7%), and senior citizens (50.2%) in mass sports. In total, 5.5% (20 individuals) had experience in the 1st Basketball Bundesliga, 4.3% in the ProA, and 7.0% in the 2nd Basketball Bundesliga ProB, when it came to competitive sports. The cases for the 1st Bundesliga are deemed sufficient for examination, despite their limitations for analysis. Coaches from the 1st and 2nd Bundesliga (men’s and women’s basketball, with different license requirements) were combined for analy-

sis to assure robustness. There are 51 A-license, 43 B-license, and 2 C-license coaches in this group of 96 coaches. A thorough examination focuses on coaches with C and A licenses as well as first and second division Bundesliga coaches with B and A licenses.

B-license coaches cover a wide range of roles, from recreational to professional sports, and from youth to adult coaching. Owing to this diversity, only C-license, A-license, and first/second division coaches were included in the analyses; comparisons with teachers or managers were disregarded.

With an overrepresentation of A-license coaches (14.2% response rate), the sample represents 4.7% of the coach population. This overrepresentation helps the analysis by providing numbers for comparisons. Nevertheless, the 360 participants’ license level distribution does not match that of the entire coach population ($N=7646$). Subgroup analyses were carried out without weighting, but survey data was weighted to match population ratios to address this disparity for descriptive purposes.

Given that online surveys typically receive less than 10% of responses, a 4% response rate would result in about 300 respondents, or about 20 coaches with an A license, 62 coaches with a B license, and 224 coaches with a C license. It would be difficult to identify minor differences with these sample sizes, but the main focus of our research is on significant effects, especially relevant differences (Cohen’s d of minimum 0.2). Comparatively, because it is challenging to collect large samples, especially in competitive sports where the pool of eligible subjects is small, the field of sports science frequently deals with small sample sizes (Hecksteden, Kellner, & Donath, 2021). This background information aids in estimating the estimated 300 respondents for our study.

Statistical analysis

The summaries of the mean values (M), sample sizes (N), and standard deviations (SD) for each of the groups on the list are given prior to the statistical analysis. The Big Five means for the German gen-

eral population, trainers, teachers, and managers are shown in [Table 2](#). Variations are visible among all the metrics. Compared to the general population, the mean values of managers, teachers, and coaches are different. [Tables 3, 4, 5 and 6](#) show the results of the statistical testing of the mean differences. It is noteworthy that, because of rounding effects, they differ from the differences that can be calculated for [Table 1](#).

Initially, basketball coaches’ data was sorted according to their license levels. Furthermore, coaches from both the first and second leagues were merged for specific analyses.

Although the Big Five traits were measured with only 16 items, this was sufficient for our statistical analyses. We did not thoroughly evaluate each individual’s personality, which would have improved reliability and resulted in more items per trait. Instead, we aimed to make conclusions about groups of people. As a result, the reliability of our measurements may be slightly lower than what is required for assessing individual personalities. In the data analysis, mean values, standard deviations, and effect sizes are evaluated to test the hypothesis presented in the “Methods” section. To prevent alpha error accumulation, the comparisons of mean differences were computed using the Bonferroni correction (Haynes, 2013). The statistical analyses were carried out using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, version 28, IBM, Armonk, NY, USA).

Our analysis presents the mean values of the five dimensions of the Big Five personality traits, as well as their differences. Additionally, by using Cohen’s d , a measure of effect size, and p -values computed with the Bonferroni correction—where p -values equal to or less than 0.05 are considered significant—we indicate significance levels (Schaefer & Schwarz, 2019). Cohen’s d gauges the standardized distance between two means in terms of standard deviation. According to Cohen’s guidelines, an effect size of 0.8 or higher signifies a substantial difference, while a score of minimum 0.2 a small effect. A Cohen’s d of minimum 0.5 stands for a moderate effect (Cohen, 1988).

Table 2 Summary of weighted characteristics for different groups: the adult population in Germany (SOEP), German basketball coaches (comprising all levels: 1st and 2nd division, A-license, B-license, C-license), managers, and teachers

		General population	Coaches all	1st/2nd division	A-license	B-license	C-license	Managers	Teachers
Openness	M	4.78	5.01	5.08	5.09	5.14	4.97	5.13	5.28
	N	25,147	360	96	70	120	170	1132	825
	SD	1.07	1.07	1.03	1.11	1.08	1.07	0.98	0.93
Conscientiousness	M	5.76	5.54	5.72	5.74	5.59	5.51	5.95	5.69
	N	25,276	360	96	70	120	170	1133	825
	SD	0.94	0.96	0.97	0.89	1.06	0.93	0.82	0.88
Extraversion	M	4.86	5.10	5.43	5.25	5.26	5.04	5.15	5.02
	N	25,312	360	96	70	120	170	1134	826
	SD	1.15	1.35	1.18	1.16	1.26	1.40	1.11	1.11
Agreeableness	M	5.40	5.54	5.35	5.17	5.46	5.59	5.33	5.47
	N	25,315	360	96	70	120	170	1130	826
	SD	0.97	0.96	0.96	0.95	0.99	0.95	0.96	0.90
Neuroticism	M	3.60	3.40	3.10	3.20	3.26	3.45	3.10	3.59
	N	25,336	360	96	70	120	170	1134	825
	SD	1.26	1.13	1.13	1.05	1.3	1.14	1.18	1.23

M mean, N number, SD standard deviation

Table 3 The comparison shows the results of the statistical testing of the mean differences of different license and working levels of coaches. It is noteworthy that, because of rounding effects, they differ from the differences that can be calculated for Table 1. (Survey data was weighted to match population ratios to balance this discrepancy for descriptive purposes, but subgroup analyses were conducted without weighting.)

Predictors	t-test for equality of means											
	C-license vs A-license				C-license vs 1st/2nd division				A-license vs 1st/2nd division			
	p	MD	SE _D	d	p	MD	SE _D	d	p	MD	SE _D	d
Openness	> 0.999	-0.12	0.16	-0.11	> 0.999	-0.10	0.13	-0.09	> 0.999	-0.05	0.32	-0.05
Conscientiousness	0.332	-0.22	0.13	-0.24	0.36	-0.21	0.12	-0.22	> 0.999	-0.04	0.25	-0.04
Extraversion	0.924	-0.21	0.17	-0.16	0.068	-0.39	0.16	-0.29	> 0.999	-0.18	0.31	-0.15
Agreeableness	0.008	0.43	0.13	0.45	0.18	0.25	0.12	0.26	> 0.999	-0.25	0.26	-0.25
Neuroticism	0.412	0.25	0.15	0.23	0.06	0.35	0.14	0.31	> 0.999	0.39	0.21	0.36

MD mean difference, SE_D standard error difference, d Cohen's d

Table 4 The comparison shows the results of the statistical testing of the mean differences of different license and working levels of coaches with the general population. It is noteworthy that, because of rounding effects, they differ from the differences that can be calculated for Table 1. (Survey data was weighted to match population ratios to balance this discrepancy for descriptive purposes, but subgroup analyses were conducted without weighting.)

Predictors	t-test for equality of means											
	C-license vs general population				A-license vs general population				1st/2nd division vs general population			
	p	MD	SE _D	d	p	MD	SE _D	d	p	MD	SE _D	d
Openness	0.096	0.19	0.08	0.18	0.092	0.31	0.13	0.29	0.024	0.29	0.11	0.28
Conscientiousness	0.004	-0.25	0.07	-0.26	> 0.999	-0.02	0.11	-0.02	0.695	-0.04	0.10	-0.04
Extraversion	0.424	0.17	0.11	0.15	0.028	0.38	0.14	0.34	0.004	0.57	0.12	0.50
Agreeableness	0.032	0.19	0.07	0.20	0.184	-0.23	0.11	-0.24	0.634	-0.05	0.10	-0.05
Neuroticism	0.332	0.15	0.09	-0.12	0.008	-0.40	0.13	-0.32	0.004	-0.50	0.12	-0.39

MD mean difference, SE_D standard error difference, d Cohen's d

Results

We perform statistical analyses based on the above-mentioned hypotheses in the next section. ■ **Figure 1** displays the outcomes of these means. Confidence inter-

vals that hardly overlap indicate a significant difference in mean differences from the compared group, which is indicative of relevant differences.

We investigated the differences in the means of the Big Five dimensions

between coaches with C- and A-licenses. Among these attributes only agreeableness demonstrated a significant difference ($p = 0.008$), validating hypothesis H1c and indicating a significant and favorable difference ($M_{C-License} =$

Table 5 The comparison shows the results of the statistical testing of the mean differences of different license and working levels of coaches with teachers and managers. It is noteworthy that, because of rounding effects, they differ from the differences that can be calculated for Table 1. (Survey data was weighted to match population ratios to balance this discrepancy for descriptive purposes, but subgroup analyses were conducted without weighting.)

Predictors	t-test for equality of means											
	C-license vs teachers				A-license vs managers				1st/2nd division vs managers			
	<i>p</i>	<i>MD</i>	<i>SE_D</i>	<i>d</i>	<i>P</i>	<i>MD</i>	<i>SE_D</i>	<i>d</i>	<i>p</i>	<i>MD</i>	<i>SE_D</i>	<i>D</i>
Openness	0.004	-0.30	0.09	-0.32	> 0.999	-0.03	0.14	-0.04	> 0.999	-0.05	0.11	-0.05
Conscientiousness	0.084	-0.18	0.08	-0.20	0.216	-0.21	0.11	-0.26	0.104	-0.23	0.10	-0.28
Extraversion	> 0.999	0.01	0.11	0.01	> 0.999	0.10	0.14	0.09	0.104	0.28	0.13	0.25
Agreeableness	0.472	0.12	0.08	0.14	0.636	-0.17	0.12	-0.17	> 0.999	0.02	0.10	0.02
Neuroticism	0.672	-0.13	0.10	-0.11	> 0.999	0.10	0.13	0.08	> 0.999	0.00	0.12	0.00

MD mean difference, *SE_D* standard error difference, *d* Cohen's *d*

Table 6 The highlighted (values in *italics*) effect sizes (Cohen's *d*) indicate which group coaches are more closely related to: the general population or educators and managers. The greater the similarity between the groups being compared, the smaller the effect size

	C-license		A-license		1st/2nd division	
	General Population	Teachers	General Population	Managers	General Population	Managers
Openness	0.18	-0.32*	0.29	-0.04	0.28*	-0.05
Conscientiousness	-0.26*	-0.20	-0.02	-0.26	-0.04	-0.28
Extraversion	0.15	0.01	0.34*	0.09	0.50*	0.25
Agreeableness	0.20*	0.14	-0.24	-0.17	-0.05*	0.02
Neuroticism	-0.12	-0.11	-0.32*	0.08	-0.39*	0.00

*Significant difference in t-test for equality of means

5.59; $M_{A-License} = 5.17$). Contrary to hypotheses H1a and H1b, the other traits—neuroticism, conscientiousness, openness, and extraversion—did not show any discernible differences between these groups. Neuroticism ($d = 0.23$) and conscientiousness ($d = -0.24$) show minimal effects.

■ **Table 3** shows that there were no appreciable differences between coaches in the first and second divisions and coaches with C- and A-licenses. However, there are negligible differences in agreeableness ($d = 0.26$), neuroticism ($d = 0.31$), extraversion ($d = -0.29$), and conscientiousness ($d = -0.22$). There were no differences between A-license and 1st/2nd division coaches, but the analysis did reveal minor differences in neuroticism ($d = 0.36$) and agreeableness ($d = -0.25$).

■ **Table 4** shows some support for Hypothesis H2a, which suggests that C-license coaches and the general population differed in certain characteristics. Significant differences were found between conscientiousness and agreeableness and these differences were deemed relevant

($d = -0.26$; $d = 0.20$). On the other hand, neuroticism, extraversion, and openness did not receive any support.

Hypothesis H2b, which looked at differences between A-license coaches and the general population, was supported by the significant differences in extraversion and neuroticism that were observed (■ **Table 4**). Openness, conscientiousness, and agreeableness between A-license coaches and the general population, however, did not significantly differ. Notably, we discovered minimal impacts for neuroticism ($d = -0.32$), agreeableness ($d = -0.24$), extraversion ($d = 0.34$), and openness ($d = 0.29$).

Different findings emerged from additional analyses (■ **Table 5**) examining hypotheses H3a, H3b, and H3c. A significant difference and small effect were observed in openness ($p = 0.004$; $d = -0.32$) and conscientiousness ($d = -0.20$) between C-license coaches and teachers. This leads us to endorse H3a in particular. When comparing A-license coaches and managers, no differences were observed; however, we did find

a slight effect in conscientiousness ($d = -0.26$). The coaches and managers of the first and second divisions did not differ significantly from one another, although there were slight differences in extraversion ($d = 0.25$) and conscientiousness ($d = -0.28$), rejecting H3b and supporting H3c.

Finally, the Big Five mean differences between coaches and the general population, teachers, and managers imply that C-license coaches are more similar to teachers in a variety of traits, which is consistent with H4a.

■ **Table 6** demonstrates that, when compared to C-license coaches, A-license and first- and second-level coaches were more similar to managers in terms of most characteristics. Nonetheless, A-license coaches displayed higher levels of conscientiousness than the general population, supporting H4b. Effect sizes indicate the separation between mean differences. The effect sizes highlighted in ■ **Table 6** show which group coaches are more likely to be associated with the general population or teachers and managers. The effect magnitude decreases as the similarity between the groups being compared increases.

Discussion

This study offers insights into the personality traits of the “Big Five” of German basketball coaches. Through statistical analyses, it explores differences in these traits—openness, extraversion, conscientiousness, agreeableness, and neuroticism—across different coaching license levels and competition tiers. Compar-

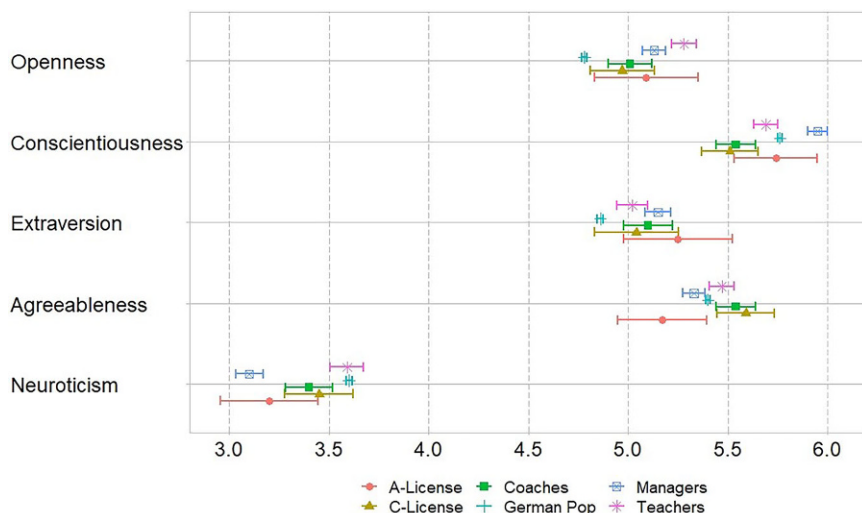


Fig. 1 ▲ Mean in the Big Five traits of all compared groups on a 7-point Likert scale. Confidence intervals that hardly overlap indicate a significant difference in mean differences from the compared group, which is indicative of relevant differences. (Survey data was weighted to match population ratios to balance this discrepancy for descriptive purposes, but subgroup analyses were conducted without weighting.)

isons are made against the German population and two professional groups, teachers and managers, considering their comparable skills and requirements to C- and A-license coaches.

The study does not prove the ideal levels of these traits for A- and C-license coaches, but it presumes that teachers and managers, due to their self-selection, education, and training, exhibit traits necessary for their roles. Thus, methods used for personality development in these professions might also be suitable for coaches.

Overall, the findings suggest a consistent decrease in neuroticism and agreeableness with lower coaching license levels, while openness, conscientiousness, and extraversion tend to increase at the same time. The results align with theoretical expectations: coaches working with children and amateurs tend to be more agreeable and conscientious compared to the general population, while those coaching professional teams show higher emotional stability, openness, and extraversion.

In comparison with the personality traits of established profession, there are two patterns. First, comparing coaches with similar professional groups and the general population reveals that C-license coaches resemble teachers in four out of

five Big Five traits, except for openness. Second, A-license, and 1st/2nd division coaches mirror managers more closely in traits of openness, extraversion, agreeableness, and neuroticism.

The study suggests that while C-license coaches display similarities in personality traits with teachers, they could benefit from enhancing their openness, which is associated with teaching effectiveness. Additionally, the notably low neuroticism in both C-license and A-license coaches, compared to teachers and managers, might aid in training effectiveness.

However, neither A-license nor 1st/2nd division coaches show above-average conscientiousness compared to the general population, a trait considered crucial in professional sports. Similarly, these coaches score lower on agreeableness, which could be vital for success at the highest coaching levels. This indicates a potential need for interventions aimed at increasing conscientiousness and agreeableness among these coaches to align with the traits of successful top-level coaches.

When critically considering the differences that exist between teachers and coaches in the current sample, these differences may also result from possible differences in the sociodemographic traits

of the groups. It is assumed that teachers have a significantly higher representation of female teachers and a higher mean educational attainment than coaches in this sample. This difference may help to explain why there are differences in the outcomes, which could be related more to the particular characteristics of the groups than to coaching status alone.

This observation, however, also draws our attention to the main objective of our study, which is to clarify the effect of self-selection in the coaching profession. We seek to explain some of the variations in sociodemographic traits by concentrating on how people intentionally decide to become coaches. A key component of our analysis is the selection effect, which is the propensity of individuals to enter particular groups or professions. It is important to acknowledge that the self-selection effect may have an impact on the differences that have been found. These differences may result from certain traits or reasons that people choose to become coaches. We can learn more by looking at these differences and where they come from in the context of the self-selection effect than by just making statistical comparisons.

Limitations

The ideal personality qualities for sports coaches have not yet been defined by a recognized theory. Instead of developing a theory of this kind, our study compared the personality traits of basketball coaches to those of people who hold comparable positions, such as managers and teachers. Many of the current coaches have played basketball in the past or continue to play the sport. A recent study revealed a relationship between a person's history of sports participation and all personality traits (Piepiora, Piepiora, & Bagińska, 2022). Nevertheless, the information gathered from German basketball coaches for this study does not delve into their past involvement in basketball or any other sport. As such, personality differences may result from more than just coaching background; they may also be impacted by prior athletic experience. Moreover, there are cases where managers and teachers participate in sports

actively. While this study emphasizes the significance of this aspect for future research, it does not examine any possible connections arising from it.

Our ability to draw conclusions about coaches in other sports is limited by the fact that this research only looks at basketball coaches in Germany. Interestingly, our survey was conducted after major limitations on athletics during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic. Similar methodological approaches could be used in future surveys conducted in various sports and nations, comparing data specific to coaches with more general surveys that include managers and teachers. We acknowledge that, in contacting coaches directly or through intermediaries, biases may have been introduced by their voluntary participation, though we are unable to pinpoint the exact nature or extent of these biases.

A total of 360 German basketball coaches provided data for the survey. In sports science studies, the number of subjects varies widely. Cook et al. (2020), for example, polled 36 Olympic swimming coaches. Dodt et al. (2022) surveyed 582 German amateur handball referees, whereas 163 people were surveyed for a study on professional handball referees and a comparison with the German population (Dodt et al., 2021). This range includes our own survey. There are no population-related statements in the Dodt et al. studies, which makes computations impossible. Rather, effect size is the focus of particular attention. It is imperative to remember that tiny effect sizes might be interpreted incorrectly and not always as significant (Dodt et al., 2022). Moreover, it is important to note that the alpha level of more statistical tests may result in misunderstandings. Therefore, effect sizes can be used as a barometer to identify significant results, regardless of whether they reach significance or show a trend toward significance. Even though the population is used to calculate representativeness in the study we have presented, claims regarding representativeness and the importance of differences should be interpreted with caution. But this only holds true for the data that was especially gathered; it does

not apply to the SOEP's comparative values.

It is useful to take the effect sizes into account as well to address our specific sample size. Without a significant comparison of means, relevant effects are found in this case. This points to a promising trend that could be supported by additional research. While the effects that have been found may only slightly add to actual validity, they can provide clues for larger-scale studies in the future. The study's conclusions can therefore only be regarded as assumptions.

Conclusions

The study depicts a generally positive scenario for basketball coach recruiting and training across several categories. C-license coaches, chosen on their own initiative and equipped with a few weeks of professional education and sports pedagogical experience, have a proper personality structure on average, laying the groundwork for success in a variety of coaching areas. Similarly, A-license coaches, who are chosen through self-selection and receive additional professional training, have an acceptable profile on average. To be successful, a top-level coach should emphasize the value of qualities like conscientiousness and agreeableness since research indicates that treatments can boost coaching effectiveness. Our data imply that German basketball coaches are on the proper track.

Practical suggestions

Nonetheless, there are opportunities to enhance coach selection procedures as well as education programs for present and prospective coaches. This might include a detailed appraisal of one's own attributes, identification of one's strengths and weaknesses, and subsequent action planning. The fundamental goal of this study was to investigate the psychological differences between managers and coaches, as well as to propose realistic and beneficial program implementation choices. For example, Lower Saxony Ministry of Education (2023) offers a teacher support program that addresses the various demands of the workplace and

aims to maintain teachers' professional motivation and enjoyment during their first phase of teaching. Coaches with varying license levels could receive education programs that include comparable components of personality development. According to teacher training examples, applying personality development components, or mentoring programs at various coaching levels may be advantageous (Mayr, 2016; Frey et al., 2019). These findings suggest that the German Basketball federation framework guidelines should be revised to display the findings of our study, along with teaching materials from managers and teachers. This may include, for example, a detailed examination of one's own personality, including its strengths and weaknesses, as well as the resulting implications. Furthermore, mentorship programs for various levels of coaches may be a valuable intervention (Wunder, Wagner, & Stoll, 2022).

Corresponding address



Johannes Wunder
Universität Halle-Wittenberg
Halle, Germany
johannes.wunder@student.uni-halle.de

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Declarations

Conflict of interest. J. Wunder, M. Priem, G.G. Wagner and O. Stoll declare that they have no competing interests.

For this article no studies with human participants or animals were performed by any of the authors. All studies mentioned were in accordance with the ethical standards indicated in each case. We have used the six RatSWD factors to evaluate whether our research project needs ethical review (RatSWD, 2017). Given that our study analysis anonymized data collected independently, ethical approval was not considered necessary. This decision aligns with earlier determinations made on the utilization of SOEP data in other research endeavors (e.g., Grochtdreis, König, & Dams, 2021).

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images

or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

References

- Ayaita, A., & Stuermer, K. (2019). Risk aversion and the teaching profession: an analysis including different forms of risk aversion, different control groups, selection and socialization effects. *Education Economics*. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00189-5>.
- Balch, M. J., & Scott, D. (2007). Contrary to popular belief, refs are people too! personality and perceptions of officials. *Journal of Sport Behavior*, 30(1), 3. <https://psycnet.apa.org/record/2007-02786-001>.
- Bauer, C., & Boesing, L. (2018). *Richtlinien für die Aus- und Fortbildung von Trainerinnen und Trainern* im Deutschen Basketball Bund* [Guidelines for the training and further education of trainers* in the German Basketball Association](15.). http://bak-basketball.de/images/DBB_Rahmnerichtlinien_17_Auflage_Juli_2020.pdf
- Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos, A. S. (2013). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787–814. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9514-8>.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*
- Conzelmann, A., & Schmidt, M. (2020). Persönlichkeitsentwicklung durch Sport. In *Sportpsychologie, [Personal development through sport. Sports psychology]* (pp. 337–354). https://doi.org/10.1007/978-3-662-56802-6_14.
- Conzelmann, A., Gabler, H., & Nagel, S. (1998). Individuelle Entwicklungsverläufe ehemaliger Hochleistungssportler – ein Beitrag zum Thema Sport und Persönlichkeit. [Individual courses of development of former top athletes—a contribution to the topic of sport and personality]. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 28(1), 73–93. <https://doi.org/10.1007/bf03176431>.
- Cook, G. M., Fletcher, D., & Carroll, C. (2020). Psychosocial functioning of Olympic coaches and its perceived effect on athlete performance: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 14(1), 278–311. <https://doi.org/10.1080/1750984x.2020.1802769>.
- Cook, G. M., Fletcher, D., & Peyrebrune, M. (2021). Olympic coaching excellence: a quantitative study of psychological aspects of olympic swimming coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 53, 101876. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101876>.
- Danner, D., Rammstedt, B., Bluemke, M., Lechner, C. M., Berres, S., Knopf, T., Soto, C. J., & John, O. P. (2019). Das Big Five Inventar 2. *Diagnostica*, 65(3), 121–132. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000218>.
- De Dios Tena, J., & Forrest, D. (2007). Within-season dismissal of football coaches: statistical analysis of causes and consequences. *European Journal of Operational Research*, 181(1), 362–373. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2006.05.024>.
- Dehne, M., & Schupp, J. (2007). *Persönlichkeitsmerkmale im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) – Konzept, Umsetzung und empirische Eigenschaften. [Personality characteristics in the Socio-Economic Panel (SOEP)—concept, implementation and empirical properties]*. DIW Research Note, 26.
- Deter, M., & Van Hoorn, A. (2023). Selection, socialization, and risk preferences in the finance industry: longitudinal evidence for German finance professionals. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2023.102071>.
- Deutscher Olympischer Sportbund. (2018). „Schlüssel-selbstfunktion Trainer/in“ – Strategische Ziele und Maßnahmen der Sportverbände unter dem Dach von DOSB/dsj – Diskussionspapier auf der Grundlage der Ergebnisse der DOSB-Konferenz 2016. [“Key function of trainer” – Strategic goals and measures of the sports associations under the umbrella of DOSB/dsj—Discussion paper based on the results of the DOSB conference 2016.] http://cdn.dosb.de/user_upload/TrainerInSportdeutschland/Schluesselfunktion_TrainerIn_-_Diskussionspapier.pdf
- Dodt, M., Fasold, F., & Memmert, D. (2021). Personality profile of team handball referees at expert level. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 58–67. <https://doi.org/10.1007/s12662-021-00759-x>.
- Dodt, M., Fasold, F., & Memmert, D. (2022). Personality profile of amateur team handball referees. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 53(3), 253–265. <https://doi.org/10.1007/s12662-022-00837-8>.
- Eulenberger, J. (2015). Die Persönlichkeitsmerkmale von Personen des Lehrer_innenberufs. [The personality traits of people in the teaching profession.] [ideas.repec.org](https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp788.html). https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp788.html
- Externbrink, K., & Keil, M. (2018). *Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie in Organisationen: Theorien, Methoden und Befunde zur dunklen Triade. [Narcissism, Machiavellianism and psychopathy in organizations: Theories, methods and findings on the dark triad]*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17239-8>.
- Fabinski, W., Finck, M., Hasse, H., Witusch, C., & Zender, G. (2018). Berufstrainer/in im Sport. [Professional sports coach]. *Leistungssport*, 48(4), 42–45. https://leistungssport.net/jahresuebersicht/detail/news/leistungssport-42018/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=eb073e38d9e53a4e2babbfe969214ea8.
- Fichte, J. (2017). Theoretische Betrachtung der Konstruktiven Resilienz und Persönlichkeit. [Theoretical consideration of the constructs of resilience and personality]. In *Resilienz Und Emotionale Stabilität Von Managern* (pp. 5–29). https://doi.org/10.1007/978-3-658-18032-4_2.
- Fietze, S., Holst, E., & Tobsch, V. (2009). EconStor: Persönlichkeit und Karriere: She's Got What it Takes. [Personality and Career: She's Got What it Takes]. <https://www.econstor.eu/handle/10419/150767>. Accessed 8 Oct 2022.
- Frey, A., Kriesche, J., Protzel, M., Döring-Seipe, E., & Nitsche, K. (2019). *Kompetenzen stärken und Reflexionen anregen – Beispiele für gelungene Maßnahmen zur Professionalisierung und Transfersicherung im Rahmen der Lehrer(innen)bildung [Strengthening skills and stimulating reflection - examples of successful measures for professionalization and ensuring transfer in the context of teacher training]*. In (pp. 59–70). eBooks: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26231-0_8.
- German Institute for Economic Research (DIW) Berlin: Sampling and weighting. https://www.diw.de/en/diw_01.c602125.en/sampling_and_weighting.html. Accessed 4 Jan 2024.
- Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schroeder, C., & Schupp, J. (2018). The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, 239(2), 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>.
- Graham, E. K., Weston, S. J., Gerstorff, D., Yoneda, T. B., Booth, T., Beam, C. R., Petkus, A. J., Drewelies, J., Hall, A. N., Bastarache, E. D., Estabrook, R., Katz, M. J., Turiano, N. A., Lindenberger, U., Smith, J., Wagner, G. G., Pedersen, N. L., Allemand, M., Spiro, A., & Mroczek, D. K. (2020). Trajectories of big five personality traits: a coordinated analysis of 16 longitudinal samples. *European Journal of Personality*, 34(3), 301–321. <https://doi.org/10.1002/per.2259>.
- Grochtdreis, T., König, H., & Dams, J. (2021). Health Care Services Utilization of Persons with Direct, Indirect and without Migration Background in Germany: A Longitudinal Study Based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11640. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111640>.
- Hansen, W. (1960). Otto Neumann: Sport und Persönlichkeit. Versuch einer psychologischen Diagnostik und Deutung der Persönlichkeit des Sportlers. [Otto Neumann: Sport and personality. Attempt at a psychological diagnosis and interpretation of the athlete's personality.] Bd. 1 der Wissenschaftlichen Schriftenreihe des Deutschen Sportbundes, hrsg. v. H. E. Bock, E. Burck, Ph. Lersch, F. Lotz, H. Plessner. Verlag J. A. Barth, München 1957. 230 S., geh. 15,60 DM. *Vierteljahrsschrift Für Wissenschaftliche Pädagogik*, 36(2), 134. <https://doi.org/10.30965/25890581-3602007>.
- Haynes, W. (2013). Bonferroni correction. In *Springer eBooks* (p. 154). https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9863-7_1213.
- Hecksteden, A., Kellner, R., & Donath, L. (2021). Zum Umgang mit kleinen Stichproben in der Erforschung des Fußballsports. [On dealing with small samples in research on the game of football.] Science and Medicine in Football. <https://www.bisp-surf.de/Record/PU202109006892>
- Heß, M., Von Scheve, C., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2013). *Sind Politiker risikofreudiger als das Volk? Eine empirische Studie zu Mitgliedern des Deutschen Bundestags. [Are politicians more willing to take risks than the people? An empirical study on members of the German Bundestag]*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. (p. 545). Berlin: Deutsches Institut Für Wirtschaftsforschung (DIW). <http://hdl.handle.net/10419/70780>
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan personality inventory manual*
- Holst, E., & Busch, A. (2010). *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Führungskräfte-Monitor 2010*. [German Institute for Economic Research: Executive Monitor 2010]. <https://www.econstor.eu/handle/10419/129186>. Accessed 8 Oct 2022.
- Hudson, N. W. (2021). Does successfully changing personality traits via intervention require that

- participants be autonomously motivated to change? *Journal of Research in Personality*, 95, 104160. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2021.104160>.
- Jucksch, V., Salbach-Andrae, H., & Lehmkuhl, U. (2009). Persönlichkeitsentwicklung im Kindes- und Jugendalter. [Personality development in childhood and adolescence]. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00115-009-2805-2.pdf>. Accessed 18 Sept 2022.
- Kane, J., & Harris, D. (1973). Zur Persönlichkeit des Spitzensportlers. [On the personality of the top athlete]. In *Sport in Unserer Welt – Chancen Und Probleme* (pp. 405–416). https://doi.org/10.1007/978-3-662-13018-6_27.
- Kim, L. E., Joerg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>.
- Krug, M. (2010). Die Persönlichkeit von Trainern. [The personality of coaches]. <https://hss-opus.ub.rub.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/2357>
- Laborde, S., Allen, M., Katschak, K., Mattonet, K., & Lachner, N. (2019). Trait personality in sport and exercise psychology: A mapping review and research agenda. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(6), 701–716. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2019.1570536>.
- Lang, F. R., John, D., Luedtke, O., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Short assessment of the Big Five: robust across survey methods except telephone interviewing. *Behavior Research Methods*, 43(2), 548–567. <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0066-z>.
- Lower Saxony Ministry of Education (2023). Stark starten – Bildung gesund gestalten. [Start strong—make education healthy]. https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/schule/lehrkraefte/stark_starten_bildung_gesund_gestalten/stark-starten-bildung-gesund-gestalten-228202.html (Created December). Accessed 5 Jan 2024.
- Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2011). Personality development across the life span: Longitudinal analyses with a national sample from Germany. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 847–861. <https://doi.org/10.1037/a0024298>.
- Marsh, H. W. (1986). Verbal and math self-concepts: an internal/external frame of reference model. *American Educational Research Journal*, 23(1), 129–149. <https://doi.org/10.3102/00028312023001129>.
- Masood, M., Ahmed, R., & Shaikh, S. (2018). Impact of personality traits of project manager on project success. *Journal of Business Strategies*, 12, 21–44. [https://doi.org/10.29270/JBS.12.1\(18\).02](https://doi.org/10.29270/JBS.12.1(18).02).
- Mayr, J. (2014). Der Persönlichkeitsansatz in der Forschung zum Lehrerberuf. [The personality approach in research on the teaching profession]. In *Handbuch Der Forschung Zum Lehrerberuf* (pp. 189–215). <https://campus.aau.at/cris/publication/0f4de0c94a303a49014a330848ba01a7>.
- Mayr, J. (2016). Lehrerpersönlichkeit. [teacher personality]. In M. Rothland (Ed.), *Beruf Lehrer/Lehrerin – Ein Studienbuch* (pp. 87–102). UTB.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2005). Personality in adulthood: a five-factor theory perspective. <https://psycnet.apa.org/record/2003-04577-000>
- Morlang, K. (2020). Das Selbstverständnis von Trainer*innen. [The self-image of coaches]. *Forum Kinder- Und Jugendsport*, 1(2), 130–137. <https://doi.org/10.1007/s43594-020-00023-4>.
- Negri, C. (2010th). *Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Konzepte und Methoden für Bildungsmanagement, betriebliche Aus- und Weiterbildung*. Springer. [Applied psychology for human resources development. Concepts and methods for educational management, in-company training and further education]
- Piepiora, P., Piepiora, Z., & Bagińska, J. (2022). Personality and sport experience of 20–29-Year-Old Polish male professional athletes. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.854804>.
- Pla-Cortés, J., Gomá I Freixanet, M., & Avilés Antón, O. (2015). Perfil de personalidad de los árbitros de baloncesto españoles en comparación con la población general. [Personality profile of Spanish basketball referees in comparison with the general population]. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/233851>. Accessed 5 Jan 2024.
- PotAS (2019). Anforderungs- und Bewertungsleitfaden: Bewertung der Sommersportverbände 2019/2020. *PotAS-Analyse*. [Requirements and Assessment Guide: Assessment of Summer Sports Associations 2019/2020. PotAS analysis]. https://www.potas.de/dam/jcr:f3f83d9e-0fb6-45f1-9ddf-a03dc3a9d941/PotAS-Anforderungs-%20und%20Bewertungsleitfaden_Sommer2019_20%20Stand%2022.07.2019.pdf
- RatSWD [Council for Social and Economic Data] (2017). Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. [Research ethical principles and testing procedures in the social and economic sciences. *RatSWD Output*, 9(5), 53. <https://doi.org/10.17620/02671.1>.
- Richter, D., Rohrer, J., Metzger, M., Nestler, W., Weinhardt, M., & Schupp, J. (2017). *SOEP Scales Manual (updated for SOEP-Core v32.1)*. SOEP Survey Papers 423, Series C.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.1>.
- Roberts, B. W., Luo, J., Briley, D. A., Chow, P. L., Su, R., & Hill, P. L. (2017). A systematic review of personality trait change through intervention. *Psychological Bulletin*, 143(2), 117–141. <https://doi.org/10.1037/bul0000088>.
- Schäfer, T., & Schwarz, M. (2019). The meaningfulness of effect sizes in psychological research: differences between sub-disciplines and the impact of potential biases. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00813>.
- Schliermann, A., & Stoll, O. (2008). Wirken Sportangebote der Jugendsozialarbeit auf ausgewählte Persönlichkeitsbereiche? [Do youth social work sports programs have an effect on selected areas of personality?]. *Neue Praxis*, 2, 160–172.
- Schmidt, K., Schultz, T., & Wagner, G. G. (2023). How do journalists view the world? A comparative empirical analysis of personality traits and political views, based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journalism Research*, 6(3_4), 284–317. https://doi.org/10.1453/2569-152X-3_42023-13637-en.
- Schroeder, C., Bartels, C., Goebler, K., Grabka, M. M., König, J., Siegers, R., & Zinn, S. (2020). *Verbesserung der Forschungsdateninfrastruktur im Bereich Hochvermögender mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)*. [Improving the research data infrastructure in the area of high net worth with the Socio-Economic Panel (SOEP)]. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. (p. 1084). Berlin: Deutsches Institut Für Wirtschaftsforschung (DIW). <http://hdl.handle.net/10419/222657>
- Seifert, I. S., Rohrer, J. M., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2022). The development of the rank-order stability of the Big Five across the life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 920–941. <https://doi.org/10.1037/pspp0000398>.
- Siegel, M., & Buckwitz, R. (2021). Was ein Trainer können muss und wo die Trainerausbildung ansetzt. [What a coach must be able to do and where trainer training starts]. *Leichtathletiktraining*, 32(2 + 3), . https://www.leichtathletik.de/fileadmin/user_upload/11_Verband/DLV-Akademie/2021_leichtathletiktraining_was-ein-trainer-koennen-muss.pdf.
- Siegers, R., Steinhauer, H. W., & Schuett, J. (2022). SOEP-Core v37—Documentation of sample sizes and panel attrition in the German Socio-Economic Panel (SOEP) (1984 until 2020). <http://hdl.handle.net/10419/259554>
- Sneed, J. R., & Pimontel, M. A. (2012). Journal Watch review of Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 60(5), 1057–1059. <https://doi.org/10.1177/0003065112459954>.
- Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: the impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 862–882. <https://doi.org/10.1037/a0024950>.
- Stoll, O., & Rolle, J. (1996). Persönlichkeitsprofile und habituelle Stressbewältigung von Ultralangstreckenläufern. [Personality profiles and habitual stress management of ultra-distance runners]. *Sportwissenschaft*, 27(2), 161–172.
- Strauch, U., Waesche, H., & Jekauc, D. (2018). Positive affektive Reaktionen in Sport und Bewegung durch allgemeine Kompetenzen und spezifische Verhaltenskompetenzen von Trainerinnen und Trainern. [Positive affective reactions in sport and exercise through general competencies and specific behavioral competencies of trainers]. *Zeitschrift Für Sportpsychologie*, 25(2), 53–67. <https://doi.org/10.1026/1612-5010/a000228>.
- Suls, J. M. (1993). *The self in social perspective*. Psychology Press.
- Sygyusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W., & Schwind-Gick, G. (2020a). Das Kompetenzmodell für die Trainerausbildung. Teil 1. [Competency model for trainer training. Part 1]. *Leistungssport*, 50(1), 41–47.
- Sygyusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W., & Schwind-Gick, G. (2020b). Das DOSB-Kompetenzmodell für die Trainerbildung. Teil 2: Aufgaben und Prüfungskultur. [The DOSB competency model for trainer training. Part 2: Tasks and examination culture]. *Leistungssport*, 50(2), 45–49.
- Treier, M. (2019). *Wirtschaftspsychologische Grundlagen für Personalmanagement: Fach- und Lehrbuch zur modernen Personalarbeit [Business-psychological basics for human resources*

management: specialist and textbook on modern human resources work]. Springer.

- Wagner, G. G., Goebel, J., Krause, P., Pischner, R., & Sieber, I. (2008). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). [The Socio-Economic Panel (SOEP): Multidisciplinary household panel and cohort study for Germany—An introduction (for new data users) with an outlook (for experienced users)]. *AStA Wirtschafts- Und Sozialstatistisches Archiv*, 2(4), 301–328. <https://doi.org/10.1007/s11943-008-0050-y>.
- Wien, A., & Franzke, N. (2013). *Systematische Personalentwicklung: 18 Strategien zur Implementierung eines erfolgreichen Personalentwicklungskonzepts*. [Systematic personnel development: 18 strategies for implementing a successful personnel development concept]. Springer Gabler.
- Wunder, J., Wagner, G. G., & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball – eine (un)definierbare Menge? [Coaches in German basketball—an (in)definable amount?]. *Leistungssport*, 6, .

Publisher's Note. Springer Nature remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Article Classification:
Original article

RISK-BEHAVIOR OF GERMAN BASKETBALL COACHES: COMPARING THE WILLINGNESS TO TAKE RISKS ON DIFFERENT COACHING LICENSE LEVELS WITH THE GENERAL POPULATION AND DIFFERENT PROFESSIONAL SUBGROUPS

OPEN ACCESS

ORCID 

Johannes Wunder
<https://orcid.org/0000-0003-0331-5705>

Cite this article as:

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G.,
Stoll, O. (2024).

Risk-behavior of German basketball coaches: comparing the willingness to take risks on different coaching license levels with the general population and different professional subgroups.

Journal of Applied Sports Sciences,
Vol. 2, pp. 64 - 77.

DOI: 10.37393/JASS.2024.02.7



This work is licensed under
a Attribution-Non
Commercial-ShareAlike 4.0
International (CC BY-NC-SA 4.0)

Johannes Wunder¹, Maximilian Priem²,
Gert G. Wagner³, Oliver Stoll¹

¹Universität Halle-Wittenberg, Germany

²DIW Econ, Berlin, Germany

³MPI für Bildungsforschung, Berlin, Germany

ABSTRACT

This research examines the risk behavior of German basketball coaches to understand how risk propensity varies across coaching license levels. Addressing gaps in previous studies on coaches' psychological traits, the study compares basketball coaches with teachers, managers, and the general population. Data from 360 coaches and the German Socio-Economic Panel (SOEP) were analyzed. Results show that A-license coaches exhibit higher risk-taking, similar to managers, while C-license coaches align more with teachers and the general population. These findings reveal a link between risk preferences and coaching license level, emphasizing the value of large-scale surveys in exploring professional personality traits and the need for further research across sports.

Keywords: coaching, risk, teacher, manager, personality, basketball

INTRODUCTION

Success in sports often hinges on a coach's ability to take calculated risks. In basketball, the dynamic and fast-paced nature of the game demands decision-making that inherently involves risk-taking, whether it is choosing a strategy, making substitutions, or determining in-game tactics. As Geno Auriemma, an influential figure in women's basketball, highlights, success often pivots on a willingness to embrace risks (Auriemma, 2012). This concept of risk-taking is particularly relevant in the context of basketball coaching, where the ability to assess and manage risks can determine the outcome of a game or even a season. However, risk-taking in sports coaching, especially basketball, remains an underexplored area, both theoretically and empirically. Un-

derstanding how coaches navigate risk in competitive environments can enhance coaching practices and contribute to more effective decision-making.

As a more general psychological concept, taking risks is a part of daily existence. People regularly run the danger of injury when they travel or participate in leisure activities. People's inclination to take risks varies greatly depending on a variety of characteristics, such as personality, life experiences, and situational settings. These risks range in degree and impact. Some people show a propensity to take significant risks in their personal or professional lives, which can occasionally have fatal consequences. Examples of this include occurrences involving extreme sports athletes like climbers and deep-sea divers, as well as

individual risk-taking behaviors like drug usage (Branch & Berman, 2023).

Risk-taking is not only confined to extreme situations but is also prevalent in various professional domains. For example, studies have shown that individuals in managerial roles are more inclined to take risks (Glenn et al., 2011; Babiak et al., 2010; Benischke et al., 2018). Similarly, research into German politicians reveals a higher propensity for risk-taking compared to the general population, often linked to factors such as authority and a desire for novel experiences (Hess et al., 2013). Moreover, the risk behavior of economists was focused on by Wagner et al. (2018), concluding that based on self-questioning, only chairpersons of the board of listed companies are more willing to take risks. Finally, Schmidt et al. (2023) examined the risk behavior of journalists compared to the general population based on the German Socio-Economic Panel Study (SOEP), pointing out that journalists do not represent the general population in general. Interestingly, based on the SOEP dataset, a relationship between an individual's willingness to take risks and their level of life satisfaction was also discovered (Dohmen et al., 2011).

These findings underscore the importance of understanding risk propensity across different professional groups, including sports coaches, whose decisions often involve risk management.

Risk propensity is increasingly understood as a flexible psychological trait (Soane & Chmiel, 2005; Nicholson et al., 2005; Soane et al., 2010; Frey et al., 2017; Pedroni et al., 2017; Highhouse et al., 2022), influenced by personality characteristics such as extraversion and openness to new experiences (Josef et al., 2016). Moreover, life events like marriage, retirement, or age-related cognitive changes can affect an individual's risk tolerance. For in-

stance, risk propensity generally declines with age but shows greater variability in early adulthood and after age 65 (Josef et al., 2016). Furthermore, new studies show that millionaires exhibit higher emotional stability, openness, extraversion, risk behavior, and conscientiousness than the general population (Leckelt et al., 2022). This trait is crucial in decision-making processes in professional settings, particularly sports, where sometimes split-second decisions can impact game outcomes. The professional context, including roles like coaching, tends to exhibit higher levels of risk propensity than leisure activities.

Coaches, especially in high-stakes environments like basketball, regularly make decisions that involve balancing risk and reward. Research on risk-taking in sports has primarily focused on athletes, but studies exploring risk behavior in coaching are limited. For example, Urschel and Zhuang (2011) examined risk inclinations among NFL coaches concerning kickoff strategies, illustrating the diverse risk orientations within coaching. Furthermore, Gray and McKinstrey (1994) investigated the risk management behaviors of NCAA Division III head football coaches. Factors such as job security and external pressures also influence coaches' risk behavior (Slade & Tolhurst, 2018). Sports science delves into decision-making processes related to athletic activities concerning risk (Raithel, 2013). Moreover, Boenheim et al. (2016) explored the risk behavior and gender differences in professional basketball players. We can see a wide spectrum of risk-related studies in the context of adventure sports and extreme sports (Brymer, 2010; Castanier et al., 2010; Collins & Collins, 2013; Woodman et al., 2013).

In basketball, risk-taking seems evident in strategic decisions, from defensive plays to high-pressure offensive tactics. However,

a gap exists in understanding how basketball coaches' risk behaviors compare to other professional groups.

Recent studies highlight personality differences between basketball coaches and the general population. For instance, Wunder et al. (2024) found that basketball coaches score differently on certain Big Five personality traits, including higher levels of openness and extraversion, traits often linked to greater risk behavior. Additionally, basketball coaches tend to have higher education levels, which economic studies suggest correlates with increased risk tolerance (Wagner et al., 2018). Furthermore, Mallett and Lara-Bercial (2016) investigated the personality profiles of serial-winning coaches, to understand more about what makes coaches at these levels. However, comprehensive research on the risk behavior of basketball coaches, particularly in Germany, remains scarce.

Neuroticism, openness, extraversion, agreeableness, and conscientiousness are the five variables that comprise the Big Five model, often used in personality research (Lang et al., 2011; Masood et al., 2018). Moreover, risk-related research suggests that the so-called "Prospect Theory" or variations of it should be considered while analyzing risk behavior. Overall, the possible "gains" and "losses" resulting from a decision can have a significant effect on the process of decision-making and, therefore, affect the risk behavior (Schmidt et al., 2008). Understanding how these findings relate to risk-taking in sports coaching, particularly basketball, can provide valuable insights into coaching practices. Coaches' decisions often mirror the risk behaviors observed in other professions, yet little research has explored these parallels systematically.

While research on risk behaviors in specific professional groups has gained traction, there is still a limited understanding of how

basketball coaches' risk behaviors compare to those of other subgroups like teachers or managers. Studies focusing on coaches, particularly basketball coaches, are lacking. However, comparing different subgroups with the general population seems to be a valuable tool for getting more detailed insights into specific behaviors that can be highly relevant to practical conclusions.

The study draws upon data from the SOEP, an extensive national survey of the German general population (Wagner et al., 2008; Goebel et al., 2018). Due to its widespread recognition as a vital source of representative data on various German demographic groups, SOEP is often utilized in research (Siegers et al., 2022). Numerous studies that look at particular groups or ones with limited sample sizes have used the SOEP as their foundation (Schroeder et al., 2020; Heß et al., 2013; Deter & Van Hoorn, 2023). The SOEP has proven particularly useful in investigating subgroups and aspects like the Big Five personality characteristics (Caliendo et al., 2013; Schmidt et al., 2023).

This study seeks to fill this gap by examining the risk propensity of basketball coaches in relation to their licensure levels. Licensing in sports coaching serves as an indicator of professionalization, with higher licensure levels implying greater involvement and responsibility within the sport. Lower licensure often corresponds to coaching as a leisure activity, where livelihood does not depend on the sport. Therefore, understanding how licensure correlates with risk behaviors could provide practical implications for coaching development and training programs.

Given the existing literature, we propose the following hypotheses:

- H1: Basketball coaches with higher licensure levels will exhibit a greater propensity for risk-taking than those with lower licensure levels.

- H2: There will be significant differences in risk behavior between basketball coaches and the general population.
- H3a: Basketball coaches with C-licenses will show no significant differences in risk behavior compared to teachers.
- H3b: Basketball coaches with A-licenses will exhibit risk behaviors similar to those of managers.

METHODS

Sample

The base of this study is a sample of 360 basketball coaches (289 male, 70 female, 1 unspecified) aged 18 to 85, with varying experience levels. Potential participants were randomly selected from the entire pool of active basketball coaches via several methods, including mailing lists and newsletters. At the beginning of the online questionnaire, consent to voluntary participation was obtained. The possibility of stopping participation at any time was pointed out. According to Wunder et al. (2024), this sample constituted 4.7% of the coach population. However, A-license coaches had a 14.2% response rate, which may affect comparisons. To correct this overrepresentation and ensure population-representative data, weighting adjustments were applied.

According to Wunder et al. (2024), German B-license coaches work in various settings, including youth and adult coaching, professional sports, and recreational sports. Due to this variability, the analyses and comparisons with teachers or managers were limited to C-license and A-license coaches.

The focus on C-license and A-license coaches stems from their professional environments and training differences. C-license coaches often operate in amateur settings and may coach as a part-time endeavor. In contrast, A-license coaches have received more

extensive training to obtain the license level, which in German basketball focuses on aspects of competitive or high-performance sport. These distinctions justify the comparison between the two groups, as risk behavior may differ based on professionalization levels and the pressure associated with the level of competition.

Tools

Data for this study were gathered using an anonymous cross-sectional survey, employing a random sampling technique consistent with methods used in previous research (Wunder et al., 2024). The survey incorporated SOEP items, including questions on personality, risk behavior, life satisfaction, and socio-demographic data (Richter et al., 2017). The SOEP's single-item measure of risk-taking, which has been used since 2004, served as the primary focus of this study. The risk item asks respondents to rate their general willingness to take risks on a scale from 0 to 10.

Although single-item measures of complex behaviors like risk-taking can be limited, the validity of this specific measure has been supported by previous studies, which found it to be a robust predictor of general risk tendencies (Dohmen et al., 2011; Arslan et al., 2020).

Additionally, the coaches survey gathered coach-specific data (e.g., sex, license level, coaching experience, league participation). The complete questionnaire is available in Online Resource 1, ensuring transparency and replicability.

Compliance with Ethical Standards

Ethical approval was deemed unnecessary for our research since the study's data were independently acquired and anonymized. Furthermore, the survey's data only included conventional psychological and demographic fac-

tors, e.g., gender, age, education level, and a common risk item, none of which are expected to have a negative impact on participants. This assessment was conducted in accordance with Wunder et al. (2024), the six RatSWD criteria for social sciences and economics (RatSWD, 2017), and the Helsinki Declaration. This also conforms to earlier decisions about the use of SOEP data in related research (e.g., Grochtdreis et al., 2021), wherein it was decided that ethical approval was not required.

Procedure

This study employs a primarily descriptive methodological approach, drawing on the approaches used by Wunder et al. (2024) and supported by similar research (Dodt et al., 2021; Dodt et al., 2022). Analogous, the focus is on describing basketball coaches' personality profiles and risk behavior rather than emphasizing socio-demographic variables like age, gender, or education. This approach allows for a holistic assessment showing coaches' characteristics in the context of their profession, decision-making, and risk management in competitive sports. This descriptive approach allows us to add specific information to current research on coaches' traits and behaviors.

By comparing coaches to other professional groups, including teachers and managers, we aim to identify whether the risk profiles of basketball coaches differ from those of other professions. Teachers and managers were selected as comparison groups because they represent professions with high levels of responsibility and decision-making under uncertainty, making them ideal for understanding risk behaviors professionally.

Statistical Analysis

The data collected from basketball coaches were categorized based on license levels, and the data set was merged with the larger

SOEP dataset to facilitate comparisons. Two subgroups - managers and teachers - were selected from the SOEP dataset as comparison groups, aligned with the study's hypotheses. In the first step, descriptive statistics, such as mean values, were calculated for each group. This provided a baseline understanding of the data, with risk behaviors and personality traits compared across C-license and A-license coaches and between coaches, managers, and teachers.

For inferential analysis, independent *t*-tests were conducted to test for significant differences in risk behavior across groups, following the hypotheses outlined earlier. Cohen's *d* was calculated to assess the effect size, providing a measure of the magnitude of any observed differences. These statistical methods are consistent with previous studies on various aspects of coaches' personalities and allow for rigorous hypothesis testing (Wunder et al., 2024).

SPSS version 28, a commonly used program for statistical analysis in social science research, was used to analyze the data. Further theoretical elaboration on the appropriateness of the *t*-test and effect size measures in the context of psychological and behavioral research could enhance this section, ensuring the robustness of the methodological framework.

RESULTS

The following section presents the statistical results, aligning them with the hypotheses outlined earlier.

As displayed in Table 1, C-license coaches exhibit an average risk-taking score of 4.91, closely mirroring that of teachers (4.89). In contrast, A-license coaches have a notably higher score of 5.60, above both the general population (5.04) and C-license coaches. For the sake of completeness and supporting the focus of testing A- and C-license coaches only, means of B-license coaches are displayed here, too.

Table 1. Summary of the weighted attributes for the following groups: adult population in Germany (SOEP), German basketball coaches overall and A-, B-, and C-licenses, managers, and teachers

		General population	Coaches all	A-license	B-license	C-license	Managers	Teachers
General population	M	5.04	5.04	5.60	5.33	4.91	5.69	4.89
	N	16157	360	70	120	170	770	568
	SD	2.27	2.35	2.40	2.45	2.31	2.00	2.10

Item: “Are you generally a person who is fully prepared to take risks or do you try to avoid taking risks? (Sind Sie im Allgemeinen ein risikobereiter Mensch oder versuchen Sie, Risiken zu vermeiden?)” - Scale: 0 (Risk averse / Gar nicht risikobereit) to 10 (Fully prepared to take risks / Sehr risikobereit)

H1: Basketball coaches with higher licensure levels will exhibit a greater propensity for risk-taking than those with lower licensure levels.

Statistical analysis in Table 2 confirms a significant difference between A-license and C-license coaches ($p = .039$), with a small effect size ($d = -0.30$), supporting H1.

Table 2. Statistical testing of the mean differences between different groups

Predictors	t-test for equality of means							
	C-license				A-license			
	<i>p</i>	<i>MD</i>	<i>SE_D</i>	<i>d</i>	<i>p</i>	<i>MD</i>	<i>SE_D</i>	<i>d</i>
General population	.256	-.20	.18	-.09	.087	.49	.28	.22
C-license	-	-	-	-	.039	-.69	.33	-.30
A-license	.039	-.69	.33	-.30	-	-	-	-
Managers	-	-	-	-	.106	-.48	.29	-.23
Teachers	.626	-.10	.20	-.05	-	-	-	-

MD=Mean Difference, *SE_D*=Standard Error Difference, *d* = Cohen's *d*

For descriptive reasons, survey data was weighted to match population ratios to balance this mismatch; however, subgroup analyses were carried out without weighting. Significant *p*-values and relevant *d*-values are marked bold.

H2: There will be significant differences in risk behavior between basketball coaches and the general population.

When comparing basketball coaches with the general population, neither A-license coaches nor C-license coaches show a statistically significant higher propensity for risk-taking, rejecting H2.

H3a: Basketball coaches with C-licenses will show no significant differences in risk behavior compared to teachers.

H3b: Basketball coaches with A-licenses will exhibit risk behaviors similar to those of managers.

The analysis shows that C-license coaches

exhibit risk behavior nearly identical to that of teachers ($p = .626$), confirming H3a. Similarly, while A-license coaches do not significantly differ from managers ($p = .106$), a small effect size is noted ($d = -0.23$), confirming H3b.

Additional exploratory analyses revealed no significant differences in risk-taking between C-license coaches and managers or between A-license coaches and teachers. This reinforces the consistency of risk-taking patterns within each group, emphasizing the importance of license level in predicting risk behavior among coaches. Figures 1 and 2 visualize the effect sizes of the previously made comparisons, illustrating the relative

risk-taking tendencies of C-license and A-license coaches against other subgroups. Due to individual rounding and weighting effects, the effect sizes differ slightly from the *t*-test.

The example of Figures 1 and 2 shows how the individual subgroups differ. These results support the findings from Table 2 for C- and A-license coaches.

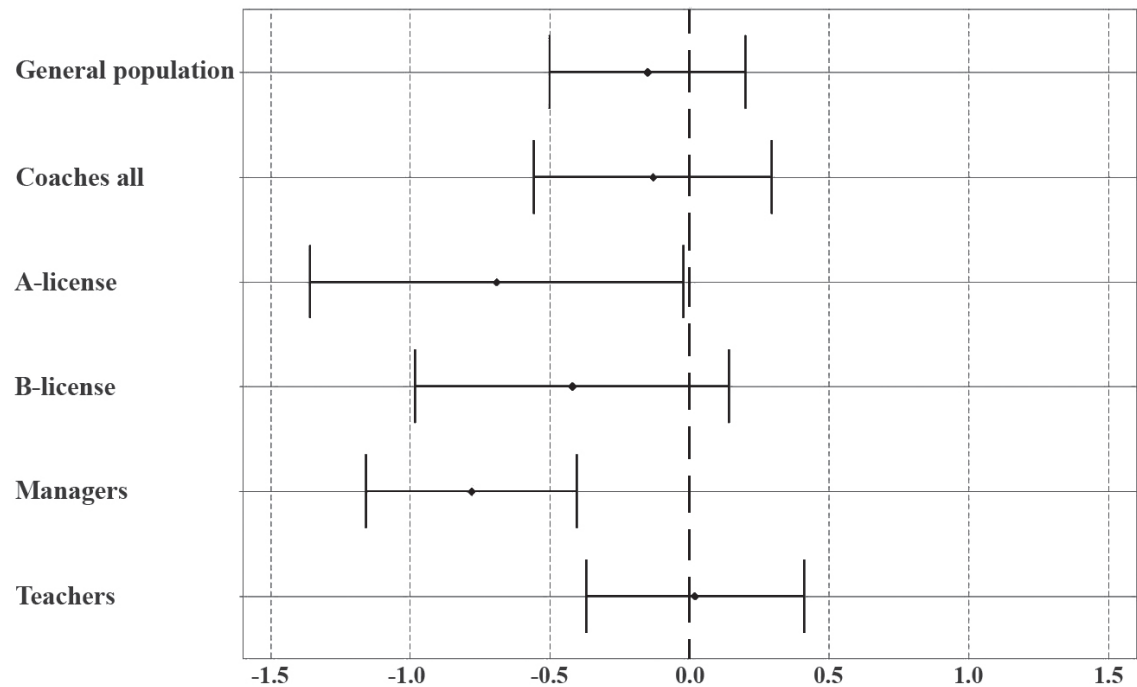


Figure 1. Results of C-license coaches compared to other subgroups and the general population. The closer the effect size is to the dashed center line (0.0), the smaller the effect found

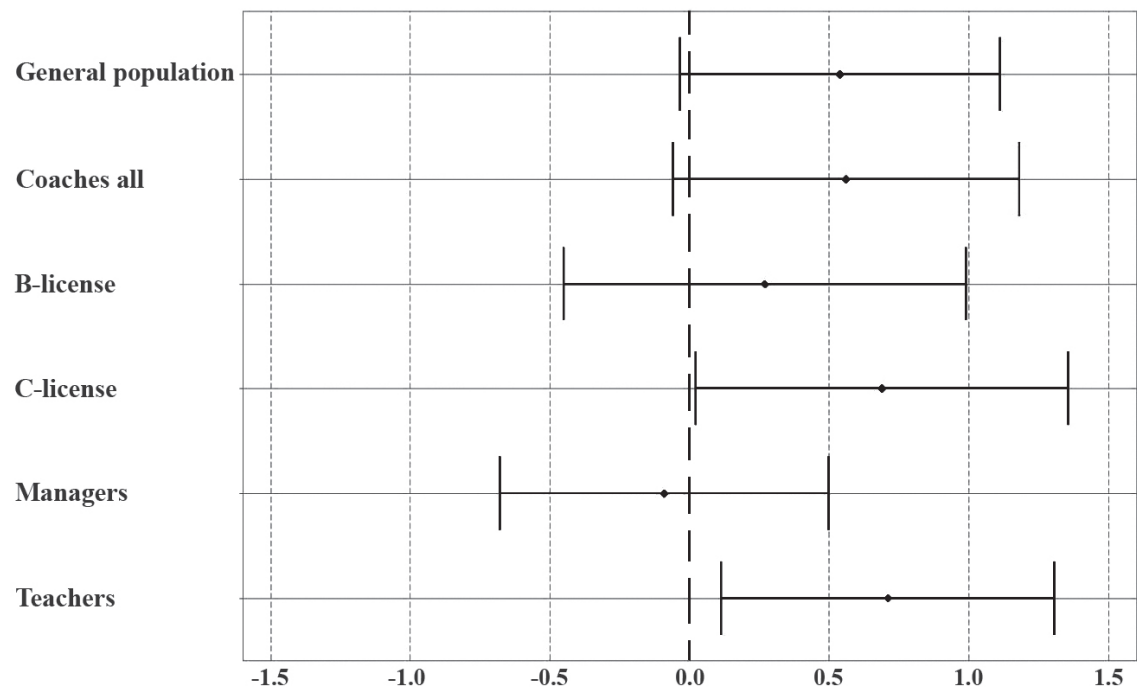


Figure 2. Results of A-license coaches compared to other subgroups and the general population. The closer the effect size is to the dotted center line (0.0), the smaller the effect found

DISCUSSION

The findings of this study contribute valuable insights into the risk behaviors of German basketball coaches across different licensure levels. By comparing coaches with the general population and selected professional subgroups, we can understand the complex relationship between personality, professional training, licensure level, and risk propensity.

The study confirms that A-license coaches demonstrate significantly higher risk-taking tendencies than C-license coaches and, by looking at the effect sizes, show a tendency to be significant compared to the general population. This finding aligns with prior research in other domains, suggesting that individuals in high-performance or competitive settings tend to be more willing to take risks. For example, studies in business and management show that executives who face constant decision-making under pressure display higher risk tolerance than individuals in lower-level positions (e.g., Wagner et al., 2018). Similarly, politicians and high-level public officials have demonstrated above-average risk-taking tendencies, as their roles often involve high-stakes decision-making (Thomas et al., 2017; Hess et al., 2018). In the context of coaching, A-license coaches may be more accustomed to making critical decisions in competitive environments, which likely explains their higher propensity for risk.

In contrast, C-license coaches closely resemble teachers in their risk behaviors, with no difference between the two groups. This suggests that C-license coaches face fewer high-stakes decisions and, therefore, do not exhibit the same risk profile as their A-license counterparts. This finding mirrors research in education, where risk behaviors are generally lower due to the structured, low-risk nature of teaching roles (Schmidt et al., 2023). Therefore, risk-taking seems closely tied to professional demands and the pressure of decision-making in the workplace.

Interestingly, while A-license coaches exhibit similar risk behaviors to managers, the effect size was small, and the difference did not reach statistical significance. This could be due to subtle differences in the nature of decision-making between coaching and management roles, where managers may deal with higher financial risks while coaches confront performance-based risks. These results further emphasize the similarity in risk behaviors between these two high-stakes professions.

For a more in-depth classification of the values, a comparison with existing values seems to be helpful:

In an analysis from 2023, journalists showed an average value of 5.07 (Schmidt et al., 2023). A survey in 2014 of ministerial officials showed a risk value of 5.7 (Thomas et al., 2017) and a value of 6.4 was measured for members of the Lower House of German Parliament in 2011 (Hess et al., 2018). Wagner et al. (2018) postulate that, in general, male academics show a higher willingness to take risks with 5.3 (in 2016). However, by looking at the SOEP data, the risk appetite of the general population seems to be changing over the years (in 2015: 4.86; in 2021: 5.06), and different subgroup studies must be interpreted with caution. However, an interesting picture appears of the risk propensity of different population groups by opposing the collected data.

Moreover, this study contributes to the ongoing discussion regarding using single-item measures for complex behaviors like risk-taking. While single-item measures, like those employed in the SOEP, have been validated and found to be reliable indicators of general risk preferences (Dohmen et al., 2011), it is important to consider the limitations of using such a measure in the context of sports coaching. Risk-taking in sports is often domain-specific and can vary depending on situational factors such as the level of compe-

tition, the importance of a game, or external pressures. Future research could benefit from utilizing context-specific risk-taking measures to capture the nuances of decision-making in coaching environments more accurately.

The results have implications for coaching behavior and the professional development of coaches. A-license coaches operating in high-performance contexts may need to leverage their risk-taking tendencies to make bold decisions that can lead to competitive advantages. However, excessive risk-taking could also lead to poor decision-making under pressure, suggesting a need for risk management training as part of coach development programs. Conversely, C-license coaches may benefit from training encouraging more calculated risk-taking, especially when transitioning to more competitive coaching roles.

Overall, the study suggests that coaching licensure levels are closely tied to risk behavior, likely due to the increasing demands and decision-making pressure faced by coaches as they advance in their careers. Understanding these risk profiles can help inform better training programs and support systems for coaches, ensuring they can effectively manage their roles' demands.

Further research should explore the longitudinal impact of coaching experience on risk behavior. As coaches gain experience and move between different licensure levels, their risk profiles may shift. In addition, expanding this research to include coaches from different sports or cultural contexts could provide broader insights into how risk-taking varies across sporting environments.

Theoretical considerations on how decision-making under pressure influences performance and the potential trade-offs of risk-taking in coaching would also deepen our understanding of the connection between personality and professional behavior in sports

contexts. Studies from fields such as psychology and behavioral economics could offer valuable frameworks for understanding these phenomena in greater depth.

Limitations

Even with the valuable insights provided by this study, several limitations must be acknowledged that could impact the generalizability and interpretation of the findings. The reliance on self-reported data presents a key limitation. Self-report surveys can lead to biases such as social desirability bias, where respondents may overestimate or underestimate certain behaviors, including risk-taking, to align with socially accepted norms. Overall, the described survey method of the SOEP may balance possible biases throughout the large number of participants and a comparatively long period of constant survey. In contrast, coaches, particularly those in competitive settings, may feel compelled to portray themselves as more risk-tolerant due to the expectations associated with their role. This limitation raises concerns about the accuracy of the data collected as a snapshot, especially when comparing risk behavior across professions and subgroups. Future studies might benefit from incorporating objective behavioral assessments or longitudinal designs to capture actual risk behavior in real-life coaching scenarios.

As previously mentioned, the study utilized a single-item measure from the SOEP to assess risk-taking. However, using a single-item scale introduces potential limitations in capturing the complexity of risk behavior, especially with a focus on sport-specific risk. Future research could benefit from using multi-item scales or domain-specific risk measures to provide a more nuanced understanding of coaches' risk behaviors.

Although large for sports science norms, the sample used in this study presents some lim-

itations that may influence the generalizability of the findings. For instance, the study focuses solely on German basketball coaches, limiting the applicability of the findings to other sports or contexts. Coaches in different sports or countries may exhibit different risk behaviors due to variations in coaching practices, competitive environments, and cultural attitudes toward risk. Expanding the sample to include coaches from various sports and regions would enhance the external validity of the findings and allow for broader comparisons.

Additionally, the sample is disproportionately weighted toward A-license coaches, who were overrepresented in the survey. While weighting was applied to account for population representation, this overrepresentation could still influence the comparisons between different licensure levels. Moreover, differences in sociodemographic factors, such as age, gender, and educational background, may also have impacted the results. Although this study controlled for some sociodemographic variables, unmeasured factors such as athletic background could have influenced the coaches' risk-taking tendencies, complicating the interpretation of the findings.

The survey was conducted during the COVID-19 pandemic - a period marked by unprecedented social and economic disruptions. For example, data suggests a notable impact on well-being and life satisfaction (Entringer & Kroeger, 2021). Therefore, the pandemic may have influenced the coaches' responses, particularly regarding their perceptions of risk. For example, individuals might have been more cautious or risk-averse due to the uncertainty and stress caused by the pandemic. Although measuring the precise impact of this unique period on the data is impossible, this contextual factor should be considered when interpreting the results. Future studies should attempt to collect data in more stable conditions

to reduce potential confounding effects.

Finally, the similarities observed between teachers and C-license coaches and managers and A-license coaches may not solely reflect direct correlations between profession and risk behavior. Education level and other background factors could serve as mediating variables influencing both professional choice and risk-taking tendencies. Prior research (Wagner et al., 2018; Wunder et al., 2022) has highlighted the role of educational attainment in shaping both personality traits and risk behavior, suggesting that these factors may play a significant role in the patterns observed in this study. Therefore, the conclusions drawn from this study should be approached cautiously, with further research needed to disentangle these complex relationships.

CONCLUSION

This study addresses a notable gap in the research on the personality traits of sports coaches, mainly focusing on the risk behavior of basketball coaches, which has been largely overlooked in previous literature. By drawing upon an extensive national survey - the SOEP - and incorporating a substantial sample of basketball coaches, this study offers unique insights into their risk behavior, contributing to both the academic community and practical applications within the sport. The comparisons between basketball coaches, teachers, and managers offer valuable perspectives, not only for coach training but also for personnel development strategies in sports more broadly.

The findings underscore the relevance of personality traits, such as risk tolerance, in shaping coaching behaviors. Similarities between C-license coaches and teachers and A-license coaches and managers suggest that coaches, like professionals in other fields, exhibit job-specific personality traits that align with the demands of their profession. This

alignment could inform future coach education and development programs, potentially adapting successful strategies from education and business to enhance coaching practices.

Moreover, the study presents implications beyond coaching, extending to players and referees whose risk behaviors may also influence performance and decision-making in sports. Future research should explore these connections and examine coaches from different sports to draw more comprehensive comparisons between individual and team sports. Expanding the sample beyond basketball and considering other variables like competitive level and cultural factors would provide a broader understanding of how risk-taking influences coaching behavior across different contexts.

Additionally, this study highlights an interesting phenomenon regarding the COVID-19 pandemic, which saw a 2.2% decline in basketball coaches during the survey period (Breuer et al., 2021). This observation raises important questions about the relationship between life satisfaction, volunteer work, and the willingness to continue in such roles during crises. Previous research has linked volunteerism with increased life satisfaction (Behrens et al., 2017), and SOEP data has suggested a connection between risk-taking and life satisfaction (Dohmen et al., 2011). These relationships deserve further scientific investigation, particularly in the context of sports, where volunteer coaches play a critical role.

Statements and Declarations

The study the authors presented was not supported by any organizations, and the authors have disclosed no pertinent financial or non-financial interests. To improve readability, artificial intelligence was used during the final editorial process, for example, paraphrasing individual text passages. The article had never before been published in another journal.

REFERENCES

- Arslan, R. C., Bruemmer, M., Dohmen, T., Drewelies, J., Hertwig, R., & Wagner, G. G. (2020). How people know their risk preference. *Scientific Reports*, 10(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-020-72077-5>
- Auriemma, G. (2012, August 16). *Citation of Geno Auriemma*. twitter.com. Retrieved August 20, 2023, from <https://twitter.com/espnW/status/236145403681185794>
- Babiak, P., Neumann, C.S. and Hare, R.D. (2010). Corporate psychopathy: talking the walk. In: Behavioral Sciences and the Law, 28, S. 174-193.
- Behrens, C., Emrich, E., Haemmerle, M., & Pierdzioch, C. (2017). Match-Qualität und ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. [Match quality and voluntary commitment in sports clubs.] *German Journal of Exercise and Sport Research*, 48(1), 89–98. <https://doi.org/10.1007/s12662-017-0486-8>
- Benischke, M., Martin, G., & Glaser, L. (2018). CEO equity risk bearing and strategic risk-taking: The moderating effect of CEO personality. *Strategic Management Journal*, 40(1), 153–177. <https://doi.org/10.1002/smj.2974>
- Boeheim, R., Freudenthaler, C., & Lackner, M. (2016). Gender Differences in Risk-Taking: Evidence from Professional Basketball. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2803843>
- Branch, R., & Berman, S. L. (2023). Risk propensity as a function of personality and identity. *Youth*, 3(2), 526–540. <https://doi.org/10.3390/youth3020036>
- Breuer, C., Feiler, S., & Rossi, L. (2021). *Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Sportvereine in Deutschland*. [Impact of the COVID-19 pandemic on sports clubs in Germany.] <http://dnb.ddb.de>
- Brymer, E. (2010). Risk-taking in Extreme Sports: A phenomenological perspective. *Annals of Leisure Research*. 13(1–2), 218–238.

<https://doi.org/10.1080/11745398.2010.968684>

Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos, A. S. (2013). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787–814. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9514-8>

Castanier, C., Scanff, C. L., & Woodman, T. (2010). Who takes risks in High-Risk Sports? A typological personality approach. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 81(4), 478–484. <https://doi.org/10.1080/02701367.2010.10599709>

Collins, L., & Collins, D. (2013). Decision making and risk management in adventure sports coaching. *Quest*, 65(1), 72–82. <https://doi.org/10.1080/00336297.2012.727373>

Deter, M., & Van Hoorn, A. (2023). Selection, socialization, and risk preferences in the finance industry: Longitudinal evidence for German finance professionals. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 102071. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2023.102071>

Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522–550. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x>

Entringer, T. M., & Kroeger, H. (2021). Weiterhin einsam und weniger zufrieden: Die Covid-19-Pandemie wirkt sich im zweiten Lockdown stärker auf das Wohlbefinden aus. [Still lonely and less satisfied: The Covid 19 pandemic is having a greater impact on well-being in the second lockdown.] *DIW Aktuell*, 67. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/235920/1/1762712180.pdf>

Frey, R., Pedroni, A., Mata, R., Rieskamp, J., & Hertwig, R. (2017). Risk preference shares the psychometric structure of major psychological traits. *Science Advances*, 3(10). <https://doi.org/10.1126/sciadv.1701381>

Glenn, A.L., Kurzban, R. und Raine, A. (2011). Evolutionary theory and psychopathy. In: *Aggression and Violent Behavior*, 16(5), S. 371–380.

Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C., & Schupp, J. (2018). The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, 239(2), 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>

Gray, G. R., & McKinstrey, J. P. (1994). Risk management behaviors of NCAA Division III head football coaches. *Journal of the Legal Aspects of Sport*, 4(2), 63–71. <https://doi.org/10.1123/jlas.4.2.63>

Grochtdreis, T., Koenig, H., & Dams, J. (2021). Health-Related Quality of Life of Persons with Direct, Indirect and No Migration Background in Germany: A Cross-Sectional Study Based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3665. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073665>

Hess, M., Von Scheve, C., Schupp, J., Wagner, A., & Wagner, G. G. (2018). Are political representatives more risk-loving than the electorate? Evidence from German federal and state parliaments. *Palgrave Communications*, 4(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-018-0112-x>

Hess, M., Von Scheve, C., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2013). Sind Politiker risikofreudiger als das Volk? Eine empirische Studie zu Mitgliedern des Deutschen Bundestags. [Are politicians more willing to take risks than the people? An empirical study on members of the German Bundestag.] *SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, Deutsches Institut Für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin*, 545. <http://hdl.handle.net/10419/70780>

Highhouse, S., Wang, Y., & Zhang, D. C. (2022). Is risk propensity unique from the big five factors of personality? A meta-analytic investigation. *Journal of Research in Person-*

- ality, 98, 104206. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.104206>
- Josef, A. K., Richter, D., Samanez-Larkin, G. R., Wagner, G. G., Hertwig, R., & Mata, R. (2016). Stability and change in risk-taking propensity across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(3), 430–450. <https://doi.org/10.1037/pspp0000090>
- Lang, F.R., John, D., Lüdtke, O. et al. Short assessment of the Big Five: robust across survey methods except telephone interviewing. *Behav Res* 43, 548–567 (2011). <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0066-z>
- Leckelt, M., Koenig, J., Richter, D., Back, M. D., & Schroeder, C. (2022). The personality traits of self-made and inherited millionaires. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01099-3>
- Mallett, C. J., & Lara-Bercial, S. (2016). Serial winning coaches: people, vision, and environment. In *Elsevier eBooks* (pp. 289–322). <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-803634-1.00014-5>
- Masood, M., Khan, D. R. A., & Shaikh, S. (2018). Impact of personality traits of project manager on project success. *Journal of Business Strategies*, 12(01), 21–44. Retrieved from <https://greenwichjournals.com/index.php/businessstudies/article/view/351>
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O’Creedy, M., & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk-taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/1366987032000123856>
- Pedroni, A., Frey, R., Bruhin, A., Dutilh, G., Hertwig, R., & Rieskamp, J. (2017). The risk elicitation puzzle. *Nature Human Behaviour*, 1(11), 803–809. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0219-x>
- Raithel, J. (2013). *Risikoverhaltensweisen Jugendlicher: Formen, Erklärungen und Prävention*. [Risky behaviors of adolescents: forms, explanations, and prevention.] Springer-Verlag.
- Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten [RatSWD]. (2017). *Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*. [Research ethical principles and review social and economic sciences procedures.] *Forschungsethische Grundsätze Und Prüfverfahren in Den Sozial- Und Wirtschaftswissenschaften*, 53. <https://doi.org/10.17620/02671.1>
- Richter, D., Rohrer, J., Metzger, M., Nestler, W., Weinhardt, M., & Schupp, J. (2017). SOEP Scales Manual (updated for SOEP-Core v32.1). *SOEP Survey Papers* 423, Series C.
- Schmidt, K., Schultz, T., & Wagner, G. G. (2023). Wie blicken Journalistinnen und Journalisten auf die Welt?: Eine vergleichende empirische Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen und politischen Einstellungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). [How do journalists view the world?: A comparative empirical analysis of personality traits and political attitudes based on the Socio-Economic Panel (SOEP)] *Journalistik*, 3-4/2023. <https://journalistik.online/ausgabe-3-4-2023/wie-blicken-journalistinnen-und-journalisten-auf-die-welt/>
- Schmidt, U., Starmer, C., & Sugden, R. (2008). Third-generation prospect theory. *Journal of Risk and Uncertainty*, 36(3), 203–223. <https://doi.org/10.1007/s11166-008-9040-2>
- Schroeder, C., Bartels, C., Goebler, K., Grabka, M. M., Koenig, J., Siegers, R., & Zinn, S. (2020). Verbesserung der Forschungsdateninfrastruktur im Bereich Hochvermögender mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). [Improving the research data infrastructure in the area of high net worth individuals with the Socio-Economic Panel (SOEP)] *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Deutsches Institut Für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, 1084. <http://hdl.handle.net/10419/222657>
- Siegers, R., Steinhauer, H. W., & Schuett, J. (2022). *SOEP-Core v37 - Documentation of sample sizes and panel attrition in the German Socio-Economic Panel (SOEP) (1984 until*

2020). <http://hdl.handle.net/10419/259554>

Slade, P., & Tolhurst, T. N. (2018). Job Security and Risk-Taking: Theory and evidence from Professional football. *Southern Economic Journal*, 85(3), 899–918. <https://doi.org/10.1002/soej.12313>

Soane, E., & Chmiel, N. (2005). Are risk preferences consistent? *Personality and Individual Differences*, 38(8), 1781–1791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.10.005>

Soane, E., Dewberry, C., & Narendran, S. (2010). The role of perceived costs and perceived benefits in the relationship between personality and risk-related choices. *Journal of Risk Research*, 13(3), 303–318. <https://doi.org/10.1080/13669870902987024>

Thomas, T., Hess, M., & Wagner, G. G. (2017). Reluctant to reform? A note on Risk-Loving Politicians and bureaucrats. *Review of Economics/Jahrbuch Für Wirtschaftswissenschaften*, 68(3), 167–179. <https://doi.org/10.1515/roe-2017-0023>

Urschel, J., & Zhuang, J. (2011). Are NFL Coaches Risk and Loss Averse? Evidence from Their Use of Kickoff Strategies. *Journal of Quantitative Analysis in Sports*, 7(3). <https://doi.org/10.2202/1559-0410.1311>

Wagner, G. G., Arslan, R. C., Dorn, F., Gaebler, S., Griesse, F., Hertwig, R., Kauder, B., Krause, M., Lorenz, L., Mosler, M., & Potrafke, N. (2018). Risikoeinschätzungen von Ökonomen. [Risk assessments by economists.] *Ifo Schnelldienst*, 71(07), 61–64. [https://pure.](https://pure.mpg.de/pubman/item/item_2619679_9/component/file_2622630/id10007831.pdf)

[mpg.de/pubman/item/item_2619679_9/component/file_2622630/id10007831.pdf](https://pure.mpg.de/pubman/item/item_2619679_9/component/file_2622630/id10007831.pdf)

Wagner, G. G., Goebel, J., Krause, P., Pischner, R., & Sieber, I. (2008). Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). [Multidisciplinary household panel and cohort study for Germany – An introduction (for new data users) with an outlook (for experienced users).] *ASTA Wirtschafts- Und Sozialstatistisches Archiv*, 2(4), 301–328. <https://doi.org/10.1007/s11943-008-0050-y>

Woodman, T., Barlow, M., Bandura, C., Hill, M., Kupciw, D., & MacGregor, A. L. (2013). Not all risks are equal: The risk-taking inventory for High-Risk Sports. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(5), 479–492. <https://doi.org/10.1123/jsep.35.5.479>

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G., & Stoll, O. (2024). Does the German sports system recruit coaches with a functional personality?—Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers. *German Journal of Exercise and Sport Research*. <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>

Wunder, J., Wagner, G. G., & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball – eine (un)definierbare Menge? [Coaches in German basketball – an (un)definable crowd?] *Leistungssport*, 6.

Corresponding author:

Johannes Wunder

Doktorand, Universität Halle-Wittenberg

Institute of Sport Sciences

von-Seckendorff-Platz 2

06120 Halle (Saale), Germany

Email: johannes.wunder@student.uni-halle.de

Article Classification:
Original article

GERMAN BASKETBALL COACHES' LIFE SATISFACTION COMPARED TO THAT OF TEACHERS, MANAGERS, AND THE GENERAL POPULATION: DERIVATIVES FOR SPORTS PRACTICE AND SUSTAINABLE EDUCATION

Johannes Wunder¹, Maximilian Priem²,
Gert G. Wagner³, Oliver Stoll¹

¹ Institute of Sports Science, University of Halle-Wittenberg,
Halle, Germany

² DIW Econ, Berlin, Germany

³ Max Planck Institute for Human Development,
Berlin, Germany

OPEN ACCESS

Submitted: 03 February 2025
Accepted: 17 April 2025

ORCID 

Oliver Stoll

<https://orcid.org/0000-0001-8933-9067>

ORCID Gert G. Wagner

<https://orcid.org/0000-0002-5985-4073>

Cite this article as:

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G.,
Stoll, O. (2025).

German basketball coaches' life
satisfaction compared to that of teachers,
managers, and the general population:

Derivatives for sports
practice and sustainable education.

Journal of Applied Sports Sciences,

Vol. 1, pp. 48 - 62.

DOI: 10.37393/JASS.2025.01.5



This work is licensed under
a Attribution-Non
Commercial-ShareAlike 4.0
International (CC BY-NC-SA 4.0)

ABSTRACT

This study investigates the life satisfaction of basketball coaches, addressing a gap in research on sports professionals. Using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP), it examines life satisfaction scores among basketball coaches, categorized by license level, and compares them to teachers and managers. While previous research leads to the assumption of above-average life satisfaction of coaches due to specific personality characteristics, e.g., higher extraversion and lower neuroticism, the results do not support these suggestions. However, no significant similarities were found between A-license coaches and managers or C-license coaches and teachers. In contrast, both managers and teachers report above-average levels of life satisfaction. Although no significant difference between A- and C-license coaches was found, the results indicate that higher license levels can be associated with greater life satisfaction.

Considering current research and the results of this study, practical suggestions state that structured career development and professional support could enhance coaches' life satisfaction. Drawing from effective models in related professions, recommendations emphasize mentorship, experiential learning, and innovative training strategies. The study acknowledges limitations, including its reliance on cross-sectional data and potential external influences such as pandemic-related restrictions. Future research should explore these dynamics in various contexts and sports disciplines to develop targeted strategies for improving coaching environments, benefiting individual coaches, teams, and the broader sports community.

Keywords: life satisfaction, personality, basketball coaches, teachers, manager

INTRODUCTION

In Germany, finding and keeping volunteers for sports groups has grown to be very difficult. This problem was brought to light in the 2015 and 2016 Sports Development Reports, and further reports have shown that things have gotten worse, especially in basketball, where the COVID-19 epidemic has

caused a 2.2% decline of active coaches in recent years (Breuer & Feiler, 2017; Breuer et al., 2021). Important questions concerning the elements affecting basketball coaches' and other volunteers' retention and level of satisfaction are brought up by this decline.

One important component that has been connected to volunteering and personal ded-

ication is life satisfaction. For instance, Nagel et al. (2019) showed that factors like support and recognition have a major impact on volunteer happiness, whereas Behrens et al. (2017) discovered a strong correlation between volunteers' motivations and their pleasure with volunteering activities. Therefore, addressing retention issues and enhancing coaching techniques requires an understanding of life satisfaction among sports coaches. Despite this, there is a dearth of studies that focus on the life satisfaction of coaches in specific sports, e.g., basketball. Although the 2017 and 2018 Sports Development Reports show that volunteers in sports are generally quite satisfied, no particular information about basketball coaches is given (Breuer & Feiler, 2021). Although sports-specific results are missing, this finding is consistent with the results of Headey, Muffels, & Wagner (2013), who demonstrated a significant positive relationship between social participation, physical activity, and a positive work-life balance, while excluding the influence of genetic and time-stable factors.

One's overall degree of life satisfaction may be influenced by a variety of things. First of all, it is clear that personality influences life satisfaction; when examined using the Big Five categories used in the SOEP, extraversion is positive, and neuroticism is negative. Furthermore, studies suggest that those who take risks are more satisfied with their lives (Dohmen et al., 2011; Schraepler et al., 2019). Additionally, it has been shown that a person's degree of life satisfaction is greatly impacted by the behavior of their parents (Headey et al., 2014; Headey & Muffels, 2017). Ultimately, a person's level of satisfaction in life can be influenced by their personal beliefs and priorities, the partner they choose, their participation in social networks, or changes in their health (ibid.).

With differing conclusions on the decline in life satisfaction with advancing age, earli-

er research (Gerstorf et al., 2008; Thieme & Dittrich, 2015) has shown a predictable, diverse picture of the lifetime and prospective events that can affect life satisfaction. Furthermore, Schraepler et al. (2019) indicate that besides personality character traits like neuroticism and extraversion also agreeableness, together with other psychological and social variables like positive and negative reciprocity, the presence of a divorce experience, or low levels of education, have a significant impact on the stability of long-term life satisfaction, which is in contrast to the so-called set point theory's assertion of a genetically fixed, mainly stable life satisfaction in adulthood. This research was based on SOEP data.

The SOEP, a comprehensive nationwide survey of the German population, provides the data used in this study (Wagner et al., 2008; Goebel et al., 2018). The SOEP is frequently used in research because it is widely acknowledged as an essential source of representative data on various German demographic groups (Siegers et al., 2022). The SOEP has been the basis for much research that focuses on specific groups or those with small sample sizes, e.g., journalists or politicians (Schroeder et al., 2020; Heß et al., 2013; Deter & Van Hoorn, 2023). Research on specific subgroups and aspects, such as the Big Five personality traits, has shown the SOEP to be especially helpful (Caliendo et al., 2013; Schmidt et al., 2023).

As already mentioned, however, there are not many studies that concentrate on coaches in general or basketball coaches in particular. Comparing various subgroups to the general population, however, appears to be a useful method for gaining a more in-depth understanding of certain behaviors that can be quite pertinent for drawing conclusions.

Cognitive measures of well-being have been a part of the SOEP since its beginning (Richter et al., 2017). The worldwide 11-point life sat-

isfaction rating is the first metric (Schimmack, Schupp, & Wagner, 2008). In the SOEP, this item is nearly always employed as a well-being metric. Its excellent face validity and the extensive usage of life satisfaction ratings in literature on well-being are the leading causes of its popularity. Sandvik, Diener, and Seidlitz (1993) found that single-item measures of life satisfaction had moderate relationships with other well-being measures, such as written interviews, informant reports, and measures of daily affect, making them a common and reasonably valid method of measuring overall life satisfaction.

Most of the research on this list uses data from the SOEP as the basis for their analysis. Data on the main item, life satisfaction in general, as well as specific items, like leisure time, were collected over a long period of time (Wagner et al., 2008; Richter et al., 2017). Smaller groups of people were often statistically compared to the general population using the life satisfaction item from the SOEP survey. Lesbian, gay, and bisexual people in Germany, for example, have below-average life satisfaction levels, according to a poll on the subject (Kroh et al., 2017).

There are currently few studies that provide light on the characteristics and personality qualities of athletes. However, there is abundant research in sports psychology on personality and life satisfaction (e.g., Drakou et al., 2006; Norris et al., 2017). For example, Dixon and Sagas (2007) examined the connection between university coaches' organizational support, job-life satisfaction, and work-family conflict. Bopp et al. (2015) looked at data from 348 head coaches at universities and discovered a favorable relationship between life and work satisfaction. They also provided helpful advice for managers and other professional organizations. Furthermore, because it may potentially impact their job satisfaction, coaches'

life satisfaction is implicated in the context of the spillover concept (Drakou et al., 2006).

The SOEP was recently used to collect data on the risk behavior and personality traits of German basketball coaches (Wunder et al., 2024). Even while studies on life satisfaction have become more popular, particularly in light of the COVID-19 pandemic, little is known about how coaches' life satisfaction in general and, e.g., basketball coaches' life satisfaction in specific, stacks up against that of other subgroups. Wunder et al. (2024) postulate that managers and teachers show the appropriate traits required for their roles through self-selection, education, and training. The data is then compared to two professional cohorts that seem to deal with similar professional challenges: teachers and managers, as well as the general public.

Regarding this approach, coaches' life satisfaction is evaluated in this study using these professional associations as standards. In order to do this, the research first uses a specialized coach survey to outline the distinctions and similarities between coaches at the professional and amateur levels. Within our context, for comparability, analogous to research of personality traits of coaches (ibid.), the term "teacher" is consistent with the definition found in Ayaita and Stuermer's (2019) SOEP data analyses: It particularly refers to those who work as elementary, secondary, or vocational school teachers. In this study, however, this category does not include teachers in adult education, higher education, or other teaching positions, such as skiing instructors. Regarding our definition of "managers," we use the one given by Holst and Busch (2010): This refers to those who are 18 years of age or older and who are listed in the SOEP as working in the private sector and in roles that involve a lot of management duties. In bigger organizations and associations, this comprises directors, executives,

or board members in addition to other managerial positions or highly skilled tasks, like department heads, research staff, or engineers. In the results, both similarities and differences were found (Wunder et al., 2024). According to the results, these kinds of comparisons are useful for determining group-specific traits that are pertinent to real-world uses.

By providing a comprehensive analysis of life satisfaction among German basketball coaches, this study aims to close a gap in the literature. It specifically seeks to assess the overall life satisfaction of basketball coaches and compare it to that of other subgroups, including managers, teachers, and the general population. It also investigates the relationship between life satisfaction and factors like licensing levels and professional standards. The study avoids going too far into topics like coaching education and professional standards, which are outside the purview of the data, by concentrating solely on life satisfaction. Rather, the results are intended to provide information for enhancing coach support networks and guiding strategic choices in sports federations.

- Based on the current literature (e.g., Dodt et al., 2023; Wunder et al., 2024) and the theoretical framework of using SOEP data to compare various subgroups (e.g., journalists, politicians), the prior study will test the following hypotheses: H1: Coaches with higher license levels will have greater life satisfaction than those with lower license levels.
- **H2:** Basketball coaches exhibit different levels of life satisfaction compared to the general population.
- **H3a:** C-license coaches will exhibit no differences in life satisfaction compared to teachers.
- **H3b:** A-license coaches will exhibit higher life satisfaction than managers.

METHODS

Sample

For this study, we draw upon an already existing dataset (Wunder et al., 2024). The sample consists of 360 basketball coaches (289 male, 70 female, one unspecified), aged 18 to 85, with varying levels of coaching experience. Participants were selected through randomized methods, including outreach via mailing lists and newsletters. This sample represented 4.7% of the total population of basketball coaches in Germany, as estimated by Wunder et al. (2024) before. However, the response rate for A-license coaches was 14.2%, potentially influencing comparative analyses. To mitigate this overrepresentation and enhance the representativeness of the dataset, weighting adjustments were applied.

The socioeconomic variables of the sample identified during the data collection were first described by Wunder et al. (2022). Notably, it was found that the educational level of German basketball coaches was above average, which, according to Schraepler et al. (2019), suggested a positive effect on life satisfaction.

The analysis focused on C-license and A-license coaches due to their distinct professional environments and training. C-license coaches typically operate in amateur or part-time contexts. In contrast, A-license coaches are more likely to work in high-performance or competitive settings due to their advanced training. These professional distinctions support the justification for comparing the two groups, as their levels of professionalization and the pressures they face may influence their behaviors and life satisfaction.

Tools

This analysis draws upon data from a cross-sectional, anonymous survey based on the methodology established by Wunder et al. (2024). Data collection of the original dataset

employed items from the Socio-Economic Panel (SOEP) questionnaire, which included, e.g., measures of personality, risk behavior, life satisfaction, and socio-demographic variables (Richter et al., 2017). This study's focus was the SOEP's single-item life satisfaction, which asks participants to rate their overall life satisfaction: "How satisfied are you with your life, all things considered? (Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?) Scale: 0 (Completely dissatisfied / Ganz und gar unzufrieden) to 10 (Completely satisfied / Ganz und gar zufrieden)"

In addition to coach-specific information (e.g., sex, license level, coaching experience, and league), the original dataset incorporated socio-demographic variables such as marital status, household income, educational attainment, and employment status. It was displayed by Wunder et al. (2022).

Although single-item measures may have limitations in capturing complex constructs, prior research has demonstrated the validity of the SOEP life satisfaction measure (Kroh, 2006).

Procedure

The study followed a descriptive methodological approach inspired by Wunder et al. (2024) and supported by similar research (Dodt et al., 2021; Dodt et al., 2022). The emphasis was on describing the life satisfaction of basketball coaches, rather than focusing on socio-demographic factors like age or education. This comprehensive approach allows for a nuanced understanding of coaches' characteristics in the context of their professional roles and decision-making processes.

To provide context and secure comparability according to previous research in linked dimensions like personality traits and risk-behavior of coaches (e.g., Dodt et al., 2022; Wunder et al., 2024), basketball coaches were com-

pared to two professional groups - teachers and managers - from the SOEP dataset. These groups were selected because their professions, like coaching, require high levels of responsibility and decision-making under uncertainty. This comparison aimed to identify whether the life satisfaction of basketball coaches differed significantly from that of analogous, seemingly professional groups.

Statistical Analysis

The dataset of basketball coaches was segmented by license level and merged with the SOEP dataset to facilitate comparisons with teachers and managers. Initial analyses involved calculating descriptive statistics (e.g., means, standard deviations) for life satisfaction across the groups. This step established a foundational understanding of the data and addressed baseline differences between subgroups.

Inferential statistics were employed to test the study's hypotheses. Independent t-tests were conducted to evaluate significant differences in life satisfaction between groups, specifically between C-license and A-license coaches and between basketball coaches and the comparison groups (teachers and managers). Cohen's d was calculated to determine the effect sizes of these differences, providing insights into their practical significance. These statistical techniques align with methodologies commonly used in psychological and behavioral research, ensuring robust hypothesis testing (Wunder et al., 2024).

All analyses were performed using SPSS version 28, a widely accepted tool in social science research. To enhance methodological rigor, further discussion of the t-test's appropriateness and the use of effect size measures in this context is included, ensuring the robustness of the study's analytical framework.

RESULTS

The statistical findings in the next section are consistent with the previously mentioned hypotheses. The average overall life satisfaction score of the German general population is 7.39, as shown in Table 1. Basketball coach-

es' life satisfaction scores varied somewhat depending on their license level: those with a C-license scored 7.32, those with a B-license scored 7.38, and those with an A-license scored the highest at 7.43.

Table 1. Summary of the weighted attributes for the following groups: adult population in Germany (SOEP), German basketball coaches overall and A-, B-, and C-licenses, managers, and teachers.

		General population	Coaches all	A- license	B- license	C- license	Managers	Teachers
Life satisfaction	M	7.39	7.34	7.43	7.38	7.32	7.71	7.62
	N	14811	360	70	120	170	770	569
	SD	1.72	2.14	1.83	2.12	2.18	1.33	1.48

Item: "How satisfied are you with your life, all things considered? (Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?)" - Scale: 0 (Completely dissatisfied / Ganz und gar unzufrieden) to 10 (Completely satisfied / Ganz und gar zufrieden)

According to these values, the coaching subgroups' range of variations is limited. For background, it is important to remember that life satisfaction among the German general population as a whole has been steadily rising since 2017, reaching a high of 7.4 in 2019 and during the initial COVID-19 lockdown in 2020. In 2021, when the survey of basketball coaches was carried out, there was a decrease to 7.19 (Entringer & Kröger, 2021).

The specific results of testing the previously mentioned hypotheses will be shown as follows.

H1: Basketball coaches with higher licensure levels will have greater life satisfaction than coaches with lower licensure levels.

According to statistical analysis, there was no significant difference in life satisfaction between coaches with A and C licenses ($p = .700$). H1 was also rejected since the effect size was insignificant ($d = -.05$). These results imply that, besides the pure scores of A-, B-, and C-license coaches shown in Table 1, life satisfaction is not significantly influenced by license levels.

H2: Basketball coaches will exhibit differ-

ent levels of life satisfaction compared to the general population.

Neither A-licensed nor C-licensed basketball coaches showed statistically significant differences from the general population. The rejection of H2 results from this lack of significant variation, suggesting that life satisfaction among basketball coaches is similar to that of the general population.

H3a: Basketball coaches with C-licenses will show no significant differences in life satisfaction compared to teachers.

H3b: Basketball coaches with A-licenses will exhibit similar levels of life satisfaction to managers.

The research revealed substantial differences in life satisfaction between A-license coaches and managers ($p = .014$) and C-license coaches with teachers ($p = .018$), which was unexpected. Both H3a and H3b were rejected because of the small effect sizes found for both comparisons ($d = -.27$ and $d = -.40$, respectively). These findings suggest that basketball coaches' life satisfaction differs from that of teachers and managers, especially when categorized by

licensing level. According to additional exploratory studies, there were no discernible variations in life satisfaction between A-license coaches and teachers or between C-license coaches and managers. This implies that life satisfaction disparities are more noticeable when comparing coaches with their respective subgroups (teachers and managers) than when comparing coaches with other subgroups.

The effect sizes of the previously mentioned comparisons are shown in Tables 1 and 2, which also show the relative differences in life satisfaction across the subgroups under study. Notwithstanding slight discrepancies brought about by rounding and weighing, the numbers are consistent with the statistical results shown in Table 2.

Table 2. *This comparison shows statistical testing of the mean differences between various groups. Subgroup analyses were performed without weighting, although survey data were weighted to match population ratios for descriptive purposes to balance this mismatch.*

Predictors	t-test for equality of means							
	C-license				A-license			
	<i>p</i>	<i>MD</i>	<i>SE_p</i>	<i>D</i>	<i>P</i>	<i>MD</i>	<i>SE_p</i>	<i>d</i>
General Population	.301	-.17	.17	-.11	.748	-.07	.22	-.04
C-license	-	-	-	-	.700	-.11	.27	-.05
B-license	.815	-.06	.26	-.03	.876	-.05	.29	-.02
A-license	.700	-.11	.27	-.05	-	-	-	-
Managers	-	-	-	-	.014	-.55	.22	-.40
Teachers	.018	-.42	.18	-.27	-	-	-	-

MD=Mean Difference, SED=Standard Error Difference, d = Cohen's d

DISCUSSION

This study contributes to a clearer understanding of life satisfaction among German basketball coaches, categorized by license level. By comparing the results with both the general population and specific professional subgroups such as managers and teachers, this study provides a contextualized perspective on life satisfaction in coaching.

A key finding is the variation in reported life satisfaction among basketball coaches with different license levels. A-license coaches report the highest levels of life satisfaction, which may indicate a link between professionalization, advanced training, and job-related satisfaction. The differences found are not statistically significant but show a tendency. Further research should address this picture with a more complex sample addressing other limita-

tions, too. In total, these findings seem to align with previous research associating personality traits such as higher extraversion and lower neuroticism found with basketball coaches by Wunder et al. (2024) and increased life satisfaction based on higher extraversion and lower neuroticism in general (Headey & Muffels, 2017). However, the anticipated parallels between A-license coaches and managers and between C-license coaches and teachers were not observed. This discrepancy suggests that contextual factors specific to coaching may influence life satisfaction differently than in other professional fields.

These findings are built upon the study of Wunder et al. (2024), who examined personality traits in basketball coaches. While their study identified distinct personality patterns, the present results suggest that personality

traits alone may not fully explain differences in life satisfaction. A-license coaches' higher life satisfaction rate may be influenced by factors such as career progression and professional achievement. Further research is needed to explore mediating variables like personal accomplishment and job satisfaction to clarify these relationships.

By situating these findings within the broader context of sports psychology, this study may underscore the importance of professional pressures and decision-making in shaping subjective life satisfaction. Comparisons with research in organizational and educational psychology could provide additional insights into how individuals in high-responsibility roles maintain life satisfaction.

Limitations

Although this study provides information about the life satisfaction of German basketball coaches at all license levels, it must be noted that there are a number of limitations that may affect how the results are interpreted and used generally.

The study's data was gathered in 2021, during the COVID-19 pandemic, which caused major social and economic upheavals. It is uncertain if basketball coaches saw comparable drops in life satisfaction throughout this period, given that a previous study (Entringer & Kröger, 2021) suggests a general fall. Our capacity to ascertain whether the observed patterns indicate typical conditions or pandemic-specific impacts is limited by the absence of pre- and post-pandemic data on coaches' life satisfaction. The results could have been impacted by the disruption of social aspects that are essential to coaching, such as regular interpersonal encounters in sports clubs and federations.

The data used in this study were self-reported, which can, for example, introduce bi-

ases like social desirability, where respondents may overreport or underreport actions in order to conform to socially acceptable norms. This is especially pertinent in professional settings like coaching, where respondents can feel pressured to project a more contented image of themselves. Future studies could use longitudinal designs or objective behavioral evaluations to better capture real-life satisfaction. Moreover, the data was collected voluntarily, which can cause possible bias.

A methodological limitation of this study is the reliance on single-item measures for life satisfaction, a challenge previously noted in research (Kroh, 2006). Although the different groups are comparable based on the same item, additional variables such as team performance, job stability, and competitive pressure may play a role in shaping life satisfaction in sports coaching. Future studies should consider using multi-item scales or domain-specific instruments to capture these nuances and enhance the validity of results.

Despite having a sizable sample size by sports science standards, a larger sample size could help to get a clearer picture of the life satisfaction of basketball coaches. Moreover, the study's focus on German basketball coaches limited the findings' applicability to other sports or cultural contexts. Due to varied competitive situations and cultural attitudes, coaches from different sports or nations may display diverse life satisfaction patterns. The external validity of the results could be improved by broadening the sample to cover a variety of sports and geographical areas.

Furthermore, there was a substantial bias in favor of A-license coaches in the sample. This overrepresentation might have affected the comparisons between licensure levels even after statistical weighting was used. As already mentioned, there are different theories on the influence of sociodemographic variables such

as age or education level. Despite knowing some of these sociodemographic variables from analyses of the original data, we cannot say if sociodemographic characteristics may have also contributed to the variation. Future research should consider further background variables like athletic experience or professional stage and aim for a balanced sample across licensure levels.

It is important to use caution when interpreting the apparent results. Previously connected to personality traits and life satisfaction (Wagner et al., 2018; Ayaita & Stuermer, 2019), factors including educational achievement and professional stability may act as mediators rather than direct correlates. These variables may complicate the connection between life satisfaction and license levels, necessitating more research. The study's capacity to deduce causal links between life satisfaction and license levels was limited by its reliance on cross-sectional data. As coaches go through the license levels or experience professional transitions, longitudinal research could record changes in life satisfaction across time.

Furthermore, the lack of anticipated distinctions between coaches and the general population and between particular professional subgroups begs the question of how life satisfaction functions in coaching settings. Deeper insight into these trends may be possible with additional data, such as burnout, team performance, or job satisfaction metrics. Analytical techniques like latent class analysis and regression modeling may be able to shed light on the observed outcomes and reveal underlying correlations. Although the SOEP dataset offers a strong basis for comparisons, more coaching-specific data may provide a more in-depth understanding. These findings could be used to explain surprising findings, like the lack of notable differences between coaches and specific reference groups, also with a view to other

research that could find differences in potentially life satisfaction-linked items. Additional methods that reveal hidden patterns in the data and shed light on the dynamics at work include regression modeling and latent class analysis.

Including coaches from different sports or cultural backgrounds in the study might broaden our understanding of how coaching environments affect life satisfaction. It may be possible to identify universal vs sport-specific elements influencing coaches' well-being by conducting comparative research across nations or sports disciplines.

CONCLUSION

This study fills an important research vacuum about the life satisfaction of sports coaches. It offers distinctive insights into the professional profiles of basketball coaches using data from the SOEP and a sizable sample of them, advancing both academic knowledge and real-world applications in coaching development and sports management. According to previous results, basketball coaches display job-specific personality traits that correspond with the requirements of their license level, just as professionals in domains like management and education. A-license coaches, for example, exhibit lower levels of neuroticism and higher levels of extraversion, which are characteristics linked to higher life satisfaction. These qualities are crucial for handling the growing demands of coaching responsibilities and making decisions under duress.

The study's comparisons of managers, teachers, and basketball coaches provide new viewpoints that may also be used as a benchmark in further personnel development tactics. By incorporating proven tactics from management and education to fit the unique requirements of sports coaching, coach education programs can become more relevant and practical. This study's ramifications extend beyond

its focus on coaches to players and referees, whose risk-taking habits and level of life satisfaction may have a comparable effect on their performance and judgment in sports. Including these groups in the scope could aid in developing a more comprehensive knowledge of the dynamics present in athletic contexts.

Additionally, throughout the survey period, there was a 2.2% decrease in basketball coaches, one of the special difficulties brought about by the COVID-19 pandemic (Breuer et al., 2021). This raises important issues regarding the relationship between volunteers, personal satisfaction, and staying in crisis coaching roles. The necessity to investigate these associations further, especially in the context of sports, is highlighted by prior research that links risk-taking with fulfillment (Dohmen et al., 2011) and volunteerism with greater life satisfaction (Behrens et al., 2017).

Future research should focus on a number of important areas in order to expand on these findings. In order to increase the generalizability of the results, it is first recommended to broaden the sample by incorporating coaches from other sports, competition levels, and cultural contexts. More complex comparisons between individual and team sports would be possible with this expansion. Second, to separate the impact of COVID-19 on life satisfaction, studies must be conducted outside of pandemic periods. Using multi-item or domain-specific life satisfaction ratings would yield valuable insights for a more thorough understanding.

This study emphasizes how important life satisfaction is in determining how basketball coaches behave and perform. It creates new avenues for study and practice by placing its findings in larger professional and societal contexts, guaranteeing that future initiatives in coach education and development are grounded in context and supported by evidence. In

addition to helping the coaching industry, broadening the field of study will advance our knowledge of how people behave in situations involving crucial decisions, such as sports.

PRACTICAL SUGGESTIONS

This study highlights how crucial it is to combine theoretical understanding with real-world applications in order to improve the growth and contentment of basketball coaches in particular or sports coaches in general. Sports organizations can adopt customized techniques to meet the specific demands of coaches at all license levels by referencing comparisons with other professional groups and innovative ways.

Comparisons with subgroups, like managers and teachers, offer useful standards for enhancing coaching techniques. Effective personnel development necessitates not only assigning people to the appropriate tasks but also supporting their advancement in these roles by considering individual circumstances, per a study based on 2,500 businesses (McKinsey & Company, 2023). By integrating training with the requirements of different license levels, applying these concepts to sports coaching may stimulate creative approaches to coach education and growth.

Advanced training programs already in place at some sports organizations could be used as templates for coaching development. For instance, self-awareness, self-management, and reflection - all essential for both professional and personal development - are included in the German Football Association's all-encompassing approach (German Football Association, n.d.). Such components could be added to other coaching programs to help coaches better understand their roles, abilities, and areas for development. Additionally, initiatives like the German "Mini-Trainer" certification emphasize effective youth train-

ing management, parent engagement, and pedagogical abilities (Brentjes, 2020). These programs emphasize the value of customized training for certain coaching contexts, such as youth development. Lastly, contemporary methods of personnel development, such as experiential learning and mentoring, have also demonstrated promise in basketball coaching. To give new coaches real-world experience and practical expertise, the German Basketball Education Fund, for example, provides mentorship programs with seasoned coaches, internships, and on-site visits (German Basketball Education Fund, n.d). The need for individualized coaching instruction is further highlighted by the successful use of extended mentoring as a teaching tool by regional federations like the German Lower Saxony State Sports Association (Landessportbund Niedersachsen, 2021).

With techniques like “BarCamps” and e-learning becoming more popular, the variety of learning designs in coaching education keeps expanding (Graf et al., 2022). These methods offer engaging and adaptable formats for continuing education. Instead of just passively absorbing knowledge, it is imperative that people actively participate in these learning opportunities. When combined with individualized orientation, mentoring can be an effective strategy for knowledge management and ongoing career advancement. The study’s conclusions are consistent with the goals set forth in the “Freiburg Declaration” on German basketball growth by 2032, which calls for the certification of more coaches at clubs and schools (Easycrredit BBL, 2024). Support networks that are specifically designed to help coaches deal with the demands of higher license levels must include stress management, work-life balance, and decision-making abilities.

These actions can improve team performance, athlete development, and coaches’

well-being by creating a healthier coaching environment. For instance, integrating introspective exercises and stress-management seminars into coach training might help prevent burnout and encourage long-term involvement in the field. This study emphasizes the need for holistic development techniques by highlighting the relationship between personality traits, life satisfaction, and licensure levels. Basketball coaches’ professional development and well-being can be given top priority by organizations through the integration of business, education, and sports perspectives. These kinds of initiatives are essential to developing long-term solutions that benefit individual coaches and the larger sports community.

Statements and Declarations

The study proposal’s necessity for an ethical evaluation has been determined using the six RatSWD elements (RatSWD, 2017). Since this study evaluated anonymized data that was independently acquired, ethical approval was deemed unnecessary. This finding is consistent with previous decisions about using SOEP data in other research (e.g., Grochtdreis et al., 2021). No organizations provided support for the authors’ submitted paper. The writers have revealed no relevant financial or non-financial interests. Artificial intelligence was used during the final editorial process to improve readability, for example, by paraphrasing individual text passages. The article had never before appeared in another journal.

REFERENCES

Ayaita, A., & Stuermer, K. (2019). Risk aversion and the teaching profession: an analysis including different forms of risk aversion, different control groups, selection, and socialization effects. *Education Economics*, 28(1), 4–25. <https://doi.org/10.1080/096452>

92.2019.1675592

Behrens, C., Emrich, E., Haemmerle, M., & Pierdzioch, C. (2017). Match-Qualität und ehrenamtliches Engagement in Sportvereinen. [Match quality and voluntary commitment in sports clubs] *German Journal of Exercise and Sport Research*, 48(1), 89–98. <https://doi.org/10.1007/s12662-017-0486-8>

Bopp, T., Wigley, B. J., & Eddosary, M. (2015). Job and Life Satisfaction: The Perspective of Collegiate Head Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(6), 1025–1037. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.6.1025>

Brentjes, T. (2020). Die Mini-Offensive. [The mini-offensive] *Forum Kinder- Und Jugendsport*, 1(2), 122–127. <https://doi.org/10.1007/s43594-020-00018-1>

Breuer, C., & Feiler, S. (2017). *Sportentwicklungsbericht 2015/2016: Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland: Kurzfassung* [Sports Development Report 2015/2016: Analysis of the situation of sports clubs in Germany: Summary] (Bundesinstitut für Sportwissenschaft, Ed.). Bundesinstitut für Sportwissenschaften.

Breuer, C., & Feiler, S. (2021). *Coaches and trainers in sports clubs in Germany: Sport Development Report for Germany 2017/2018 - Part 2*.

Breuer, C., Feiler, S., & Rossi, L. (2021). *Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Sportvereine in Deutschland*. [Impact of the COVID-19 pandemic on sports clubs in Germany] <http://dnb.ddb.de>

Caliendo, M., Fossen, F. M., & Kritikos, A. S. (2013). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787–814. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9514-8>

Deter, M., & Van Hoorn, A. (2023). Selection, socialization, and risk preferences in the finance industry: Longitudinal evidence for

German finance professionals. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 102071. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2023.102071>

Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, Work-Family conflict, and the Job-Life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236–247. <https://doi.org/10.1080/02701367.2007.10599421>

Dotd, M., Fasold, F., & Memmert, D. (2021). Personality profile of team handball referees at expert level. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 58–67. <https://doi.org/10.1007/s12662-021-00759-x>

Dotd, M., Fasold, F., & Memmert, D. (2022). Personality profile of amateur team handball referees. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 53(3), 253–265. <https://doi.org/10.1007/s12662-022-00837-8>

Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522–550. <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2011.01015.x>

Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y., & Tzetzis, G. (2006). Exploring life satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239–252. <https://doi.org/10.1080/16184740601094985>

Easycrredit BBL. (2024). *easyCredit Basketball Bundesliga unterzeichnet „Freiburger Erklärung“ zur gemeinsamen Entwicklung des Basketballsports für Kinder im Grundschulalter*. [easyCredit Basketball Bundesliga signs the “Freiburg Declaration” for the joint development of basketball for primary school children.] Retrieved May 12, 2024, from <https://www.easycrredit-bbl.de/de/n/news/2024/april/easycrredit-basketball-bundesliga-unterzeichnet-freiburger-erklaerung-zur-ge>

meinsamen-entwicklung-des-basketball-sports-fuer-kinder-im-grundschulalter

Entringer, T. M., & Kroeger, H. (2021). Weiterhin einsam und weniger zufrieden: Die Covid-19- Pandemie wirkt sich im zweiten Lockdown stärker auf das Wohlbefinden aus. [Still lonely and less satisfied: The Covid-19 pandemic is having a greater impact on well-being in the second lockdown.] *DIW Aktuell*, 67. <https://www.econstor.eu/handle/10419/235920>

German Basketball Education Fund. (n.d.). *Nachwuchstrainerausbildung*. Easycredit BBL. [Youth coach training. Easycredit BBL.] Retrieved May 12, 2024, from <https://www.easycredit-bbl.de/nachwuchs/nachwuchstrainerausbildung>

German Football Association. (n.d.). *Entwicklungsmodell für Trainer*innen: Das Entwicklungsmodell ist der inhaltliche „rote Faden“ aller Aus- und Weiterbildungsangebote*. [Development model for trainers: The development model is the content-related “common thread” of all training and continuing education offerings.] Deutscher Fußballbund. <https://www.dfb-akademie.de/entwicklungsmodell-fuer-trainerinnen/-/id-11009545/>

Gerstorf, D., Ram, N., Estabrook, R., Schupp, J., Wagner, G. G., & Lindenberger, U. (2008). Life satisfaction shows terminal decline in old age: Longitudinal evidence from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). *Developmental Psychology*, 44(4), 1148–1159. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.44.4.1148>

Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schroeder, C., & Schupp, J. (2018). The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, 239(2), 345–360. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>

Graf, N., Schmitz, A., Scheller, S., CompetenceCentre for Innovations & Quality in

Leadership & Learning (CILL), Hochschule für angewandtes Management GmbH, Institut für Personalforschung, & Hochschule Pforzheim. (2022). *#nextPE – Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung*. [#nextPE – Future viability of human resources development.]

Grochtdreis, T., Koenig, H., & Dams, J. (2021). Health Care Services Utilization of Persons with Direct, Indirect and without Migration Background in Germany: A Longitudinal Study Based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11640. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111640>

Headey, B., Hoehne, G., & Wagner, G. G. (2014). Does religion make you healthier and longer lived? Evidence for Germany. *Social Indicators Research*, 119(3). <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0546-x>

Headey, B., & Muffels, R. (2017). A Theory of Life Satisfaction Dynamics: Stability, Change and Volatility in 25-Year Life Trajectories in Germany. *Social Indicators Research*, 140(2), 837–866. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1785-z>

Headey, B., Muffels, R., & Wagner, G. G. (2013). Choices which change life satisfaction: Similar results for Australia, Britain and Germany. *Social Indicators Research*, 112(3), 725–748. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0079-8>

Heß, M., Von Scheve, C., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2013). Sind Politiker risikofreudiger als das Volk? Eine empirische Studie zu Mitgliedern des Deutschen Bundestags. *SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Deutsches Institut Für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin*, 545. <http://hdl.handle.net/10419/70780>

Holst, E., & Busch, A. (2010). *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Führungskräfte-Monitor 2010*. [German Institute for

Economic Research: Executive Monitor 2010.] Retrieved October 8, 2022, from <https://www.econstor.eu/handle/10419/129186>

Kroh, M. (2006). *An experimental evaluation of popular Well-Being measures*. <https://hdl.handle.net/10419/18439>

Kroh, M., Kuehne, S., Kipp, C., & Richter, D. (2017). Income, social support networks, life satisfaction: Lesbians, gays, and bisexuals in Germany. *DIW Economic Bulletin*, 7, 335–345. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/168622/1/897422481.pdf>

Landessportbund Niedersachsen. (2021). Mentoringprogramm im Basketball. [Basketball mentoring program.] *LSB Magazin*. https://www.lsb-niedersachsen.de/fileadmin/daten/dokumente/lsb-magazin/Trainerserie/NBV-LSB-Magazin_11_21-17.pdf

McKinsey & Company. (2023). *The State of Organizations 2023*.

Nagel, S., Seippel, Ø., Breuer, C., Feiler, S., Elmoose-Østerlund, K., Llopis-Goig, R., Nichols, G., Perényi, S., Piątkowska, M., & Scheerder, J. (2019). Volunteer satisfaction in sports clubs: A multilevel analysis in 10 European countries. *International Review for the Sociology of Sport*, 55(8), 1074–1093. <https://doi.org/10.1177/1012690219880419>

Norris, L. A., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93–112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>

RatSWD [Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten]. (2017). Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. [Research ethics principles and review procedures in the social and economic sciences.] *RatSWD Output*, 9(5), 53. <https://doi.org/10.17620/02671.1>

Richter, D., Rohrer, J. M., Metzger, M., Nestler, W., Weinhardt, M., & Schupp,

J. (2017). SOEP scales manual (updated for SOEP-Core v32.1). *SOEP Survey Papers*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/156115/1/882143492.pdf>

Sandvik, E., Diener, E., & Seidlitz, L. (1993). Subjective Well-Being: the convergence and stability of Self-Report and Non-Self-Report measures. *Journal of Personality*, 61(3), 317–342. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1993.tb00283.x>

Schimmack, U., Krause, P., Wagner, G. G., & Schupp, J. (2009). Stability and Change of Well Being: An experimentally enhanced latent State-Trait-Error analysis. *Social Indicators Research*, 95(1), 19–31. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9443-8>

Schmidt, K., Schultz, T., & Wagner, G. G. (2023). How do journalists view the world?. A comparative empirical analysis of personality traits and political views, based on the German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journalism Research*, Vol. 6(3_4), 284–317. https://doi.org/10.1453/2569-152X-3_42023-13637-en

Schraepler, L., Schraepler, J., & Wagner, G. G. (2019). Wie (in)stabil ist die Lebenszufriedenheit? Eine Sequenzanalyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). [How (in)stable is life satisfaction? A sequential analysis using data from the Socio-Economic Panel (SOEP).] *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/202021/1/1671510399.pdf>

Schroeder, C., Bartels, C., Goebler, K., Grabka, M. M., Koenig, J., Siegers, R., & Zinn, S. (2020). Verbesserung der Forschungsdateninfrastruktur im Bereich Hochvermögender mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). [Improving the research data infrastructure in the area of high net worth individuals with the Socio-Economic Panel (SOEP).] *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Deutsches Institut Für Wirtschaftsfor-* *schung (DIW), Berlin, 1084*. <http://hdl.handle>

net/10419/222657

Siegers, R., Steinhauer, H. W., & Schuett, J. (2022). SOEP-Core v37 - *Documentation of sample sizes and panel attrition in the German Socio-Economic Panel (SOEP) (1984 until 2020)*. <http://hdl.handle.net/10419/259554>

Thieme, P., & Dittrich, D. a. V. (2015). A Life-Span perspective on life satisfaction. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2612397>

Wagner, G. G., Arslan, R. C., Dorn, F., Gaebler, S., Griesse, F., Hertwig, R., Kauder, B., Krause, M., Lorenz, L., Mosler, M., & Potrafke, N. (2018). Risikoeinschätzungen von Ökonomen. [Risk assessments by economists.] *Ifo Schnelldienst*, 71(07), 61–64. https://pure.mpg.de/pubman/item/item_2619679_9/component/file_2622630/id10007831.pdf

Wagner, G. G., Goebel, J., Krause, P., Pischner, R., & Sieber, I. (2008). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohorten-

studie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). [The Socio-Economic Panel (SOEP): Multidisciplinary Household Panel and Cohort Study for Germany – An introduction (for new data users) with an outlook (for experienced users).] *AStA. Wirtschafts-Und Sozialstatistisches Archiv*, 2(4), 301–328. <https://doi.org/10.1007/s11943-008-0050-y>

Wunder, J., Priem, M., Wagner, G. G., & Stoll, O. (2024). Does the German sports system recruit coaches with a functional personality?—Attempting an answer by comparing German basketball coaches with teachers and managers. *German Journal of Exercise and Sport Research*. <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00963-5>

Wunder, J., Wagner, G. G., & Stoll, O. (2022). Trainerinnen und Trainer im deutschen Basketball – eine (un)definierbare Menge? [Coaches in German basketball – an (un)definable group of people?] *Leistungssport*, 6.

Corresponding author:

Johannes Wunder
Institute of Sports Science,
University of Halle-Wittenberg,
Halle, Germany
Email: johannes-wunder@web.de