



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Träningsmotivation och arbetsmotivation

Har de ett samband?

Catharina Haaranen

Kandidatuppsats 15 hp

Program: Hälsopromotionsprogrammet inriktning idrottsvetenskap

Termin/År: VT 2015

Handledare: Magnus Lindwall

Examinator: Beatrix Algurén

Rapportnummer: VT15-19



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Kandidatuppsats 15 hp

Rapportnummer:	VT15-19
Titel:	Träningsmotivation och arbetsmotivation – Har de ett samband?
Författare:	Catharina Haaranen
Program:	Hälsopromotionsprogrammet inriktning idrottsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Magnus Lindwall
Examinator:	Beatrix Algurén
Antal sidor:	33 (inklusive bilagor)
Termin/år:	VT2015
Nyckelord:	Self-determination theory, motivation, arbetsmotivation, Träningsmotivation, fysisk aktivitet, stillasittande

Sammanfattning

I dagens samhälle ökar stillasittandet både i yrkeslivet och på fritiden. Stillasittande är en stor riskfaktor för olika sjukdomsbilder, medan fysisk aktivitet anses vara den största friskfaktorn för att motverka negativa hälsotillstånd. Individer har inte alltid möjlighet att påverka sin miljö i yrkeslivet, därför måste merparten av fysisk aktivitet ske på fritiden. Tidigare forskning har visat att arbetsplatsen påverkar individens hälsa och beteenden även utanför arbetsplatsen. Dock så har förbättringar i ergonomi gett förbättrad hälsa och produktivitet på arbetsplatsen. Self-determination theory är en teori som kartlägger motivation till olika beteenden. Studiens syfte är att söka sambandet mellan träningsmotivation och arbetsmotivation. En kvantitativ enkät-studie användes för att kartlägga möjliga samband. Undersökningen utfördes på en arbetsplats med stillasittande arbetare på ett call-center i Västra Götaland. Totalt medverkade 49 individer mellan 19 och 44 år. Studien visar starka samband mellan inre mål till träning och inre motivation. Dock visar studiens resultat att inget samband mellan träningsmotivation och arbetsmotivation finns. Därför antas att träning och arbete är två skilda beteenden med två olika belöningsformer. Dock så kan inga generaliseringar dras på grund av det lilla urvalet samt individernas arbetsuppgifter, andra arbetsplatser med andra arbetsuppgifter kan ge andra resultat. Framtida forskningsfokus bör ligga på kvalitativa studier för att söka en djupare inblick till vad som motiverar individer till fysisk aktivitet och arbete samt vilka variabler i arbetsmiljön som kan påverka en individs motivation.

Innehållsförteckning

Förord	1
Introduktion	2
Syfte.....	2
Frågeställningar.....	2
Bakgrund.....	3
Fysisk aktivitet och stillasittande.....	3
Stillasittande i arbetslivet.....	4
Motivation	5
Self-determination theory och fysisk aktivitet.....	7
Self-determination theory och arbetsmotivation.....	9
Metod.....	10
Design	10
Urval.....	10
Datainsamling.....	10
Databearbetning och analys.....	11
Metodologiska överväganden.....	12
Resultat.....	13
Standardavvikelse, medelvärde och Cronbach Alpha-test	13
Motiv och motivation till träning.....	14
Motiv till träning och arbetsmotivation	15
Motivation till träning och arbete	16
Diskussion	17
Metoddiskussion.....	17
Resultatdiskussion.....	19
Slutsatser och implikationer.....	22
Referenser.....	23
Bilagor	27

Förord

Jag skulle vilja rikta ett stort tack till alla deltagare i studien samt Henric Lindholm, utan er hade uppsatsen inte blivit verklighet. Ett stort tack till min handledare Magnus Lindwall för att ha bidragit med uppmuntran, stöd och som bollplank under processen, samt tack för feedbacken på uppsatsen.

Ett stort tack ska även riktas till min mamma, Laura Haaranen som tog emot samtal efter samtal från sin dotter och som försökte se lösningarna som skulle bära hem hela uppsatsen.

Tack även till Johanna Vigertsson för feedbacken och hjälpen kring uppsatsen, till Thomas Fredriksson som möjliggjorde denna uppsats genom sitt ihärdiga arbete och stöttning för att jag skulle motiveras till författandet av min uppsats.

Introduktion

Stillasittandet och fysisk inaktivitet ökar stadigt i dagens samhällen. Introduktionen av nya tekniker har gjort fysiskt tunga arbeten lättare och lett till att fler och fler arbetar framför en dator i dagens yrkesliv (Arbetsmiljöverket, 2013). Förutom att fysiskt aktiva arbeten blivit allt mer sällsynta så har även tv-tittandet, bilåkandet och skärmtiden på fritiden också ökat (Folkhälsomyndigheten, 2012). Forskare uppskattar den stillasittande tiden under vaken tid till uppemot 60 % under ett dygn, vidare menar forskare att den tiden individer spenderar med att vara fysiskt aktiva, inte räcker till att motverka de negativa effekterna av stillasittande beteende (Ekblom-Bak, 2013).

Stillasittande är i dagsläget uppfattad som en stor riskfaktor till sjukdomstillstånd så som övervikt och fetma, diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar, psykisk ohälsa, medan fysisk aktivitet anses vara den största friskfaktorn där de flesta sjukdomsbilder kan mildras, hindras och förebyggas (Cotman, Berchtold & Christie, 2007; FYSS, 2015; Warburton, Nicol & Bredin, 2006; Ekblom-Bak, 2013; Folkhälsomyndigheten, 2012; Proper, Singh, van Machelen & Chinapaw; 2011).

På grund av den stora majoritet av dagens förvärvsarbetare som använder sig av en stationär dator finns det små möjligheter att minska stillasittandet i arbetslivet. Den fysiska aktiviteten för de individer som arbetar framför en dator är förpassad till fritiden (Arbetsmiljöverket, 2013; Hanson, 2004). Därför är själva motivation till att vara fysisk aktivt väldigt viktig. Vilka variabler som motiverar oss till fysisk aktivitet är individuella och baserat på individens egna behov och övertygelser (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2007). Men med tanke på den ökande majoritet individer som är stillasittande på arbetet majoriteten av sin vakna tid så är det av största intresse att veta vad det är som motiverar dem att träna på sin fritid, när de kan göra så mycket annat.

Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka motivationen till träning hos personer med stillasittande arbete samt att undersöka om träningsmotivation har något samband med individernas arbetsmotivation.

Frågeställningar

Vilka variabler bestämmer motivation till fysisk aktivitet hos stillasittande arbetare?

Har träningsmotivation något samband med individernas arbetsmotivation?

Bakgrund

Evolutionärt sett har människans kropp blivit anpassad för rörelse. Både den fysiska och psykiska hälsan är beroende av att en individ utför fysisk aktivitet. Den minskade fysiska aktiviteten är enligt forskning en direkt länk till det ökade antalet individer med övervikt eller fetma. Individer med låg fysisk aktivitet ökar risken att drabbas av sjukdomar så som diabetes, hjärt- och kärlsjukdomar, högt kolesterol, övervikt och fetma, psykiskt ohälsa, depression med mera (Cotman et. al., 2007; Ekblom-Bak, 2013; Folkhälsomyndigheten, 2012; FYSS, 2015; Martínez-González, Alfredo Martínez, Hu, Gibney & Kearney; 1999; Proper et. al., 2011; Warburton et. al., 2006).

I vårt moderna samhälle har den fysiska aktiviteten minskat, både i arbetslivet och på fritiden, tv-tittande ökar och allt fler tar bilen. I arbetslivet har stillasittande individer ofta ett arbete vid ett skrivbord och/eller framför dator. Sällan finns det möjligheter för individer att förändra sitt stillasittande i arbetslivet och därmed förflyttas all fysisk aktivitet till individernas fritid (Ekblom-Bak, 2013; Ekblom-Bak, Ekblom & Hellénus, 2010; Folkhälsomyndigheten, 2012; Hanson, 2004).

Den största friskfaktorn för att motverka de skadliga effekterna av regelbunden stillasittande är fysisk aktivitet. Fysisk aktivitet definieras som all kroppsrörelse som görs med hjälp av muskulatur och som leder till ökad energiförbrukning hos individen. Begreppet är ett överordnat uttryck som innefattar all energiförbrukande rörelse utförd i hemmet, på arbetet, under förflyttning, under fritidsaktiviteter och under organiserad motion (FYSS, 2015).

Fördelarna med att vara fysiskt aktiv är att man minskar risken för insjuknande i hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, benskörhet, stroke, psykisk ohälsa och man minskar risken med övervikt och fetma, högt blodtryck och depression. Fysisk aktivitet ger även bättre koncentrationsförmåga, minskar stress och ångest, minskar upplevd smärta, förbättrar blodvärden, ökar produktionen av serotonin, dopamin och endorfin som hjälper till att öka välbefinnande, förbättrar kondition och muskelstyrka, förbättrar ämnesomsättningen och ökar nybildningen av celler i hjärnans hippocampus som leder till förbättrat minne och lättare inläring och minskar inflammation i kroppen (Cotman et. al., 2007; Folkhälsomyndigheten, 2012; FYSS, 2015; Proper et. al., 2011; Warburton et. al., 2006).

Fysisk aktivitet och stillasittande

Fördelarna med fysisk aktivitet erhåller man redan vid låg aktivitet. Forskning har visat att en ökning av den dagliga kaloriförbrukningen med 150 kcal (1050kcal/vecka) ger hälsoeffekter och minskar risken med för tidig död med 20 %. Högre dos av kaloriförbrukning ger större hälsoeffekter (Folkhälsomyndigheten, 2012; FYSS, 2015; Proper et. al., 2011; Warburton et. al., 2006).

De rådande rekommendationerna för att uppnå hälsovinster är minst 150 minuter fysisk aktivitet i veckan på måttlig intensitet och/eller 75 minuter vid hög intensitet samt att styrketräning¹ bör utföras minst två gånger i veckan (FYSS, 2015). Den dagliga fysiska aktiviteten av måttlig intensitet om 30 minuter som föreslås av Raustorp (2000) kan alltså ”bytas ut” mot minst tre gånger i veckan av träning på en högre intensitetsnivå.

Trots att majoriteten av Sveriges befolkning anser sig uppfylla rekommendationerna om minst 30 minuter fysisk aktivitet per dag, så anser forskare att den tiden som individer är fysiskt aktiva, inte räcker till för att motverka de skadliga effekterna av regelbundet stillasittande, utan att den stillasittande tiden bör minimeras i största möjliga mån (Ekblom-Bak, 2013; Folkhälsomyndigheten, 2012, 2015; Proper et. al., 2011).

Stillasittande definieras av både FYSS (2015), Proper et. al. (2011) och Ekblom-Bak (2013) som ett beteende som utförs under vaken tid med endast lite eller total avsaknad av kroppsrörelse. Detta innebär också en låg energiförbrukning hos individen. Dock så anser Ekblom-Bak (2013) att definitionen av stillasittande är besvärlig, då det ses som en direkt motsats till fysisk aktivitet, detta gör det svårt att mäta det egentliga stillasittandet hos individer. Vidare anser Ekblom-Bak (2013) att stillasittandet är ett beteende hos individer med helt skilda komponenter i rörelsemönstret från fysisk aktivitet och bör därmed också ses som ett unikt beteende.

I uppsatsen används stillasittande som ett begrepp där definitionen är i enlighet med FYSS (2015) och Proper et. al (2011) och Ekblom-Bak (2013). Det vill säga att stillasittande är ett beteende under vaken tid där avsaknaden av kroppsrörelse leder till låg energiförbrukning hos individen.

Ur ett folkhälsoperspektiv är det till stor nytta att individer ökar sin fysiska aktivitet, men det är även till stor nytta för individen själv att öka sin fysiska aktivitet då enligt Raustorp (2000) har graden av hur vältränad en individ är, betydelse för hur individen hanterar vardagslivets krav. Däremot har bilåkning, stillasittande arbeten, tv-tittande och stillasittande fritidsaktiviteter ökat markant (Arbetsmiljöverket, 2013a; Ekblom-Bak, 2013; Folkhälsomyndigheten, 2012; Martínez-González et. al., 1999). Vilket innebär att individer som når upp till rekommendationerna om fysisk aktivitet, genom att träna totalt 150 minuter i veckan, ändå är så kallade ”aktiva soffpotatisar”. Dessa individer spenderar majoriteten av sin vakna tid som stillasittande och enligt tidigare forskning kan dessa individer inte motverka de negativa effekterna av stillasittandet trots den fysiska aktiviteten (Ekblom-Bak, 2013; Folkhälsomyndigheten, 2012).

Stillasittande i arbetslivet

Arbetsmiljöverket (2013) uppger att 78 % av alla yrkesutförare använder sig utav dator i sitt dagliga arbete, vilket innebär att stillasittandet blivit allt vanligare i arbetslivet. Med detta har även besvär med ont i axlar, nacke och skuldror också ökat (Arbetsmiljöverket, 2013a, 2013b; Folkhälsomyndigheten, 2012). Besvär i kroppen i form av smärta påverkas av arbetsställningen och rörelserna individer utför under sitt arbete. Forskning har visat att små, repetitiva rörelser kan

¹ Styrketräning innebär att man med hjälp av fysisk aktivitet ökar muskelstyrka, -uthållighet, -explosivitet och/eller maximal kraft samt att man ökar eller bibehåller mängden muskelmassa.

öka risken för att drabbas av smärta i axlar, nacke, skuldror och armar (Arbetsmiljöverket, 2014, 2013b).

Att motverka stillasittande i arbetslivet är ibland inte individens egna val, utan på grund av arbetsplatsens utformning finns det ibland lite utrymme för individen att motverka sitt eget stillasittande i samband med sitt arbete (Ekblom Bak, 2013; Hanson, 2004) trots att förbättringar i den ergonomiska aspekten på en arbetsplats har enligt forskning lett till förbättrad hälsa hos medarbetarna och därmed också större produktivitet (Arbetsmiljöverket, 2012). Eftersom individen inte har möjligheter att påverka sin arbetsmiljö i form av minskat stillasittande så innebär det också att den fysiska aktiviteten är tvungen att utföras under tiden man inte är på arbetet, på väg till eller på väg ifrån arbetet. Individen har större möjlighet att påverka sin fritid och därmed minska de negativa effekterna av stillasittande (Ekblom-Bak, 2013; Raustorp, 2000).

Ett arbete är i dagens samhälle starkt sammanknipat med hälsa då ett arbete ger en individ att erhålla inkomster som enligt forskning är sammanknipat med välmående. Ett arbete är även viktigt för psykosocial hälsa, ens identitet och sociala roller samt status (Waddell & Burton, 2006). Hanson (2004) menar att arbetsplatsen påverkar individen på så sätt att den formar individers eller grupperns beteende via kultur, tradition och verksamhet, vilket i sin tur innebär att arbetets utformning, både de fysiska och psykiska aspekterna av själva arbetsuppgifterna, allmänna arbetsmiljön och den psykosociala miljön (stillasittande, fysiskt aktiv, buller, allmän miljö, motivation till arbete, stress, förhållanden mellan kollegor och chefer med mera) påverkar individers beteenden och hälsa även utanför arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2012, 2013a, 2013b, 2014; Baldamus, 1951; Hanson, 2004; Quareshi, Iftikhar, Janjua, Saman, Raja & Javed, 2015).

Motivation

Motivation är enligt Nationalencyklopedin (2015) de variabler hos en individ som framkallar, utformar och riktar ett beteende mot vissa mål. Beteende hos människor är ett komplicerat psykologiskt begrepp där forskning försökt sammanställa vilka variabler som väcker ett specifikt beteende (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008).


Det finns många teorier inom forskningen som syftar till att förklara motivation till vissa beteenden. Self-determination theory (SDT) är en av de förklaringsmodellerna som förklarar vilka variabler som skapar motivation. Ryan och Deci (2007) nämner att SDT är den enda modell om motivation i dagsläget som bekräftar att det finns spontana, internt motiverade beteenden.

Self-determination Theory

Self-determination theory består bland annat av tre olika underliggande teorier; *Cognitive Evaluation Theory* (CET), *Organismic Intergration Theory* (OIT) och *Basic Needs Theory* (BNT). Dessa delar i SDT syftar till att förklara (a) hur miljön eller kontexten stödjer eller stjälper motivation, (b) hur vissa beteenden integreras i självet så motivationen blir mer autonom, (c) hur de grundläggande psykologiska behoven hänger ihop med inre motivation (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Ryan & Deci, 2007).

SDT använder sig även av tre typer av motivation; (a) amotivation, där individer inte har någon motivation till ett beteende, (b) inre motivation, där individen gör en aktivitet för aktivitetens skull, individen söker även aktivt upp utmaningar, att utveckla sina färdigheter och intressera sig för nya aktiviteter, (c) yttre motivation, där individer gör ett specifikt beteende för att till exempel få belöningar, bli socialt bekräftade eller för att undvika ogillande eller för att beteendet stämmer överrens med individens värderingar (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2007). Ryan och Deci (2007) påpekar att inre motivation skapas av att uppfylla psykologiska behov av att använda sig utav kompetens och autonomi samt samhörighet. Med andra ord kan inre motivation påverkas mycket av den sociala miljö som individen befinner sig i. Den sociala miljön föder dock inte motivation i sig själv hos individen, utan stödjer eller stjälper den redan existerande motivationen i individen.

Amotivation	Extern motivation			Inre motivation	
Ingen reglering	Yttre	Introicerad	Identifierad	Integrerad	Inre reglering
Kontrollerad motivation					Självbestämmande motivation



Figur 1. Motivationskontinuum i Self-determination Theory. Utifrån Deci och Ryan (2000).

Cognitive Evaluation Theory

När det gäller CET så var detta den första grunden till motivationsteorier. Teorin anser att om ett beteende görs av inre motivationsskäl hos individen kan en form av belöning, till exempel lön, göra så att den inre motivationen undermineras och beteendet görs enbart för yttre motivation, det vill säga beteendet görs för lönsens skull. Detta leder i sin tur till att den inre motivationen för det specifika beteendet minskar och blir styrd av yttre motivationsskäl (Boal & Cummings, 1981; Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Teixeira, Carraça, Markland, Silva & Ryan, 2012).

Organismic Intergration Theory

Denna underliggande teori till SDT förklarar vilka processer som leder till att ett beteende som är kontrollerat av yttre variabler, omvandlas till att bli integrerade med självet hos individen och att beteendet blir kontrollerat av inre motivation.

SDT menar att vissa yttre motivationsvariabler är i olika grad självbestämmande eller tvingade. Inom yttre motivationsvariabler finns det alltså olika grader av självbestämmande variabler och kontrollerade variabler till motivation. Den minst självbestämmande, alltså mest kontrollerade (av yttre variabler) motivationsvariabeln är vad Ryan och Deci (2007) och Deci och Ryan (2000) kallar *yttre reglering*. Denna form av motivation innebär att ett beteende görs för en belöning eller att undvika någon form av straff som kan drabba individen om individen inte utför beteendet.

Vidare menar Ryan och Deci (2007) att *introjicerad reglering*, som är nästa steg mot ett mer autonomt motivationsbeteende, är bestämd av individen själv. Individen kontrollerar sitt eget beteende med självförtroendemässiga skäl och inblandning av självet. Med detta menar Ryan och Deci (2007) att individer gör ett beteende för att undvika känslor av skam, skuld eller negativa känslor från andra individer i det sociala sammanhanget.

Dock så kan de yttre motivationsvariablerna även vara mer autonoma genom vad Ryan och Deci (2007) och Deci och Ryan (2000) kallar *identifierad reglering*. Detta innebär att individen utför beteendet då det stämmer överrens med individens egna övertygelser och värderingar. I nästa steg av SDTs kontinuum har de yttre värderingarna och övertygelserna blivit inkorporerade i individens egna livsmål, livsstil och personlighet. Dessa yttre värderingar har då blivit fullt integrerade och är därmed i större del autonoma.

Enligt OIT strävar människor att integrera beteenden till självet som är accepterade av den sociala miljö individen befinner sig i. Därför kan den sociala miljön stjäla och förstärka integrering av vissa beteenden så att individens beteende blir mer självbestämmande i enlighet med SDTs kontinuum. Dock så måste de tre grundläggande behoven i *Basic Needs Theory* bli uppfyllda innan individen kan ta till sig ett nytt beteende och fortsätta vara motiverad att utföra det specifika beteendet (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Teixeira et. al., 2012; Ryan & Deci, 2007).

Basic Needs Theory

SDT anser att människan är en aktiv, social varelse som eftersträvar tillväxt, psykisk intergering till en självuppfattning och sammanhang med sociala strukturer. Därför, föreslås i SDT att människan har tre grundläggande behov som hen försöker uppfylla. Dessa är kompetens, autonomi och samhörighet. Genom att tillfredsställa behov av kompetens, autonomi och samhörighet tar människor till sig vissa beteenden som ger dem en känsla av effektivitet, förståelse och sammanhang (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008).

Ryan och Deci (2007) menar att om den sociala kontexten som en individ befinner sig i stjälar ett av dessa behov kommer den inre motivationen för det specifika beteendet att minska och därmed också minska den positiva upplevelsen av just det beteendet. Vidare menar Ryan och Deci (2007) att alla behov är nödvändiga för att en individ ska kunna växa och må bra i sitt liv. Det går alltså inte att tillfredsställa ett av behoven samtidigt som man negligerar de andra för att motivation till ett visst beteende ska uppenbara sig. SDT betonar att dessa tre psykologiska behov kan, tillsammans med CET och OIT, förklara individens behov till att utföra ett visst beteende (Deci & Ryan, 2000).

Self-determination theory och fysisk aktivitet

Self-determination theory förklarar de mekanismer och variabler som anser sig bidra till att de yttre motivationsvariablerna till fysisk aktivitet integreras i självet samt hur dessa motivationsvariabler blir mer autonoma och att motivationen till fysisk aktivitet drivs av inre variabler. Tidigare forskare har påpekat att teorin visat sig vara relevant för att förklara just dessa

mekanismer i träningsammanhang, detta på grund av att motivation är en nödvändig del för att delta i fysisk aktivitet (Brunet & Sabiston, 2011; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Teixeira et. al., 2012; Ryan & Deci, 2007; Vlachopoulos, Kaperoni & Moustaka, 2011; Wilson, Mack & Grattan, 2008).

Tidigare forskning har visat att individer som engagerar sig i någon slags fysisk aktivitet ofta gör det på grund av yttre variabler, till exempel att förbättra sitt yttre, men forskning har även visat att detta oftast gäller nybörjare till fysisk aktivitet medan individer som varit regelbundet fysiskt aktiva en tid, tenderar att utveckla ett känslomässigt band till att vara fysiskt aktiva och därmed också motiveras mer av interna variabler (Brunet & Sabiston, 2011; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Markland & Ingledew, 2007; Teixeira et. al., 2012; Ryan & Deci, 2007).

Enligt forskning av Brunet och Sabiston (2011) är individer motiverade att delta i fysisk aktivitet på grund av att det är förenligt med individens värderingar, mål och behov. Individer är alltså motiverade av mer inre motivationsskäl än att undvika ogillade av den sociala kontexten eller att undvika straff.

SDT har även använts i forskning om *varför* individer tränar och *vilka* motiv som individer har med sin fysiska aktivitet (Brunet & Sabiston, 2011; Deci & Ryan, 2000; Teixeira et. al., 2012; Wilson et. al., 2008). Beroende på motivet till varför en individ utför fysisk aktivitet, kan SDT förklara vilken typ av motivation det handlar om. Är motivationen inre eller yttre, görs beteendet för att undvika straff eller för att det överensstämmer med individens mål, värderingar eller behov med mera.

Motiv till träning som speglar inre motivation är enligt Markland och Ingledew (2007) en variabel som förbättrar individens välbefinnande, då motiven talar för att de tre psykologiska behoven i SDT tillfredsställs. Medan motiv som speglas av yttre motivation inte tillfredsställer de psykologiska behoven i lika hög grad. Detta innebär att om motiven med träningen är mer baserade på inre skäl så kommer engagemanget i den fysiska aktiviteten att vara långsiktig, då individen gör beteendet för att till exempel förbättra sin hälsa, för att det är roligt eller för att det är överensstämmande med individens värderingar, det vill säga, individen anser att det är viktigt att träna för att individen ska må bra. Medan förhållandet är tvärtom om motiven är född av yttre skäl (Brunet & Sabiston, 2011; Markland & Ingledew, 2007; Teixeira et. al., 2012).

Enligt Markland och Ingledew (2007) är det av största intresse att veta vilka motiv som driver individer att engagera sig i fysisk aktivitet då yttre motiverade motiv till fysisk aktivitet kan medföra att individer förlorar självkänsla, att de inte är nöjda med sig själva och sitt utseende då de jämför sig själva med andra och därmed får dålig psykisk hälsa och att deltagandet i fysisk aktivitet upphör. Yttre motiv till fysisk aktivitet har också en större tendens att höra samman med ångest, depression och dålig självkänsla. Medan individer som har inre motiv till att vara fysiskt aktiva har visat större tendens att den fysiska aktiviteten bibehålls under hela livsrytmen samt att individens välbefinnande ökar, tillskillnad från de individer som drivs av yttre motiv som har lägre rapporterad välbefinnande. Att drivas av olika typer av inre eller yttre motiv har därmed

stor betydelse i individens deltagande i regelbunden fysisk aktivitet (Brunet & Sabiston, 2011; Markland & Ingledew, 2007; Teixeira et. al., 2012; Wilson et. al., 2008).

Self-determination theory och arbetsmotivation

SDTs breda bas till att förklara motivation till beteenden, gör det möjligt att applicera modellen inom andra forskningsområden. När det gäller arbetsmotivation har forskning visat att SDT har en stor giltighet när det gäller att applicera modellen i arbetssammanhang (Gagné et. al., 2014; Gagné & Deci, 2005; Lam & Gurland, 2008; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villeneuve, 2009; Richer, Blanchard & Vallerand, 2002).

Tidigare forskning har visat att det finns ett positivt samband mellan arbetsmotivation och tillfredsställelse med arbetet (Pool, 1997). Waddell och Burton (2006) definierar en ”god” arbetsplats som en plats där det finns personlig tillfredsställelse, autonomi och tillfredsställelse med arbetet. Forskning har visat att om individen känner sig ha stor autonomi i sitt arbete, kommer personlig- och arbetstillfredsställelse att öka (Lam & Gurland, 2008; Tremblay et. al., 2009). Autonoma arbetsmiljöer har enligt forskning visat sig vara starkt sammankopplade med tillfredsställelsen av de psykologiska behoven och intern motivation inom SDT, vilket i sin tur leder till mer motivation. Det i sin tur leder till mer effektiva arbetsplatser, större tillfredsställelse med sitt arbete, positiv arbetsattityd samt god psykologisk välbefinnande (Gagné et. al., 2014; Gagné & Deci, 2005; Tremblay et. al., 2009).

Dock så måste vi komma ihåg att man sällan är ensam på sin arbetsplats, utan befinner sig i ett större socialt sammanhang på arbetsplatsen. Forskning har visat att om chefer på arbetsplatser uppmuntrar autonomi i arbetsmiljön, så är arbetarna mer självbestämmande i sitt arbete (Lam & Gurland, 2008). Dessutom är den sociala interaktionen mellan kollegor viktig då forskning visat att om en individ känner sig inkluderad i den sociala kontexten med sina kollegor, så uppvisar individerna högre arbetsmotivation (Richer et. al., 2002). Däremot, om självbestämmandet minskar i individens arbete kan detta resultera i negativa upplevelser gällande arbetet, bland annat i att individen är mindre benägen att hjälpa en kollega eller uppvisar ett avvikande beteende. Utöver detta kan mindre självbestämmande arbetsmiljöer leda till att en individ gör enbart det arbete som behövs för dagen, vilket kan medföra mindre produktiva arbetsmiljöer (Tremblay et. al., 2009). Dessutom kan yttre motivation i form av en belöning eller ett eventuellt straff minska arbetsmotivationen samt den psykologiska hälsan hos individen och prestationen på personligt intressanta och viktiga aktiviteter (Gagné & Deci, 2005).

Metod

Design

Då studiens syfte var att undersöka samband mellan träningsmotivation och arbetsmotivation ansågs en kvantitativ tvärsnittsstudie passa syftet bäst, då många svaranden på en undersökning ger större möjligheter att finna ett möjligt samband mellan olika variabler (Bryman, 2011).

Enkät valdes som datainsamlingsmetod på grund av möjligheten att kartlägga eventuella samband samt tillfråga en större grupp vid ett tillfälle, vilket också är tidsbesparande. Ännu en fördel med enkätundersökningar är att alla respondenter får likadana frågor som gör att formuleringsfel som vid intervjustudier kan ske (Bryman, 2011).

Urval

Studiens population var yrkesverksamma individer med stillasittande arbete. Urvalet bestod i personalen hos ett call-center företag i Västra Götaland. Personalen använder sig huvudsakligen av dator och telefon när de arbetar, vilket medför att de är stillasittande under arbetstid. Företaget valdes ut på grund av de tidigare kontakterna inom företaget, via kontakten spreds informationen om undersökningen till HR-avdelningen på företaget. Totalt deltog 49 personer i undersökningen. Könsfördelningen bland respondenterna i studien var slumpmässig och 61 % av svaranden var män och 37 % var kvinnor, och en respondent (2 %) hade inte angett kön. Åldersfördelningen bland respondenterna låg mellan 19 och 44 år, men majoriteten av respondenterna (82 %) var i 20-års åldern.

Datainsamling

Framtagning av enkät

Enkäten (se bilaga 1) som användes i studien är en sammansatt och översatt version av GCEQ-enkäten (Sebire, Standage & Vansteenkiste, 2008) (se bilaga 2) och BREQ-2 (Markland & Tobin, 2004) (se bilaga 3) samt MWMS (Gagné et. al., 2014) (se bilaga 4). Totalt hade enkäten 64 frågor, där frågor om ålder, kön, fysisk aktivitet och stillasittande stod för sex frågor i början av enkäten. Frågorna om motiv och motivation var skalade på en 5-poängs skala, från 0 = ”Stämmer inte på mig” till 4 = ”Stämmer helt på mig”.

GCEQ-enkäten avser att mäta vilka mål individer har för att träna. GCEQ består av 20 frågor där fyra frågor mäter social anknytning (exempelvis, ”Att skapa nära sociala band med andra”), fyra frågor som mäter om den fysiska aktiviteten är för att underhålla hälsan (exempelvis, ”Att förbättra min kondition”) samt fyra frågor som mäter utveckling av färdigheter (exempelvis, ”Att lära mig och utöva nya tekniker”), dessa frågor mäter inre motiv till fysisk aktivitet medan fyra frågor som mäter självbild (exempelvis, ”Att förbättra mitt utseende”) och fyra frågor som mäter socialt erkännande (exempelvis, ”Att andra ska ha höga tankar om mig”) reflekterar yttre motiv (Sebire et. al., 2008).

BREQ-2 avser att mäta de olika motivationstyperna under SDT, yttre reglering (fyra frågor, exempelvis ”Jag tränar för att andra säger att jag bör träna”), introjicerad (tre frågor, exempelvis ”Jag får dåligt samvete när jag inte tränar”), identifierad reglering (fyra frågor, exempelvis ”Jag värdesätter fördelarna med träning”) och inre motivation (fyra frågor, exempelvis ”Jag tränar för att det är roligt”). BREQ-2 mäter även amotivation via fyra frågor (exempelvis ”Jag finner ingen anledning till att träna”) (Markland & Tobin, 2004; Moustaka, Vlachopoulos, Vazou, Kaperoni & Markland, 2010).

MWMS syftar till att tillämpa SDT till ett organisatoriskt tänk och mäter de olika motivationstyperna sett ur ett yrkeslivsbaserat perspektiv. MWMS bedömer amotivation (tre frågor, exempelvis ”Jag anstränger mig inte för jag tycker att det är slöseri med min tid”), inre motivation (tre frågor, exempelvis ”För att jag har roligt när jag arbetar”), identifierad reglering (tre frågor, exempelvis ”För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet”), introjicerad reglering (fyra frågor, exempelvis ”För att jag måste visa mig själv att jag kan”) samt yttre reglering (sex frågor, exempelvis ”För att få andras erkännande”, ”För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt i mitt arbete”) (Gagné et. al, 2014).

Datainsamling

Innan undersökningstillfället togs kontakt med HR-avdelningen på företaget och HR-ansvarig blev informerad genom ett besök av författaren för att förklara vad studien skulle innebära samt hur insamlingen av data kunde ske. HR-avdelning meddelade författaren av medarbetarna inte kunde tas ur produktion, vilket innebar att deltagarna skulle fylla i enkäten under deras kortare raster eller lunchraster. Därför valdes det att göras två besök på företaget under två skilda dagar.

Vid undersökningstillfället delades enkäten ut till de medarbetarna som ville medverka i undersökningen och det förklarades hur enkäten skulle fyllas i, undersökningsledaren befann sig även på plats för eventuella frågor gällande enskilda frågor. Respondenterna informerades även kort om att enkäten var anonym, konfidentiell och frivillig innan de fick fylla i enkätfrågorna.

Databearbetning och analys

För att bearbeta data gjordes statistiska analyser i IBM SPSS Statistics, version 22. Rådatan matades in i programmet efter att varje variabel kategoriserats efter vilken motivationstyp de undersökte (inre motivation, identifierad reglering, introjicerad reglering och så vidare). För att besvara första och andra frågan som ställdes användes korrelationsanalys med Pearsons r , på grund av att detta är en vanligt förekommande analys av variabler i kvantitativa undersökningar (Bryman, 2011). Därefter gjordes uträkningar av medelvärde och standardavvikelse för samtliga variabler. Ett test av den interna tillförlitligheten av variablerna gjordes ett Cronbach Alpha-test. Enligt Bryman (2011) har värden över 0,7 till 1 stor reabilitet.

Metodologiska överväganden

Innan utdelning av enkäterna informerades medarbetarna via mail från HR-avdelningen på företaget om att undersökningen skulle göras på deras arbetsplats. Informationen i mailet innehöll kortfattad information om undersökningen, vilka tider undersökningsledaren skulle befinna sig på plats på företaget samt forskningsetiska principer om anonymitet, konfidens, samtycke och informationskravet. Det förklarades även för respondenterna att svaren på enkäten skulle användas i vetenskapligt syfte och enbart till skrivningen av denna uppsats samt att enskilda enkäter inte skulle ses av någon annan än forskningsledaren (Bryman, 2011; Vetenskapsrådet, 1990).

Resultat

Standardavvikelse, medelvärde och Cronbach Alpha-test

Tabell 1 visar medelvärde för hela studiens population, standardavvikelse och Cronbach Alpha-test för de olika variablerna i studien. Cronbach Alpha värdena överlag visar att variablerna som undersöktes i studien var tillförligt mätta (Cronbach Alpha >0.70).

Tabell 1. Medelvärde för hela populationen (n=49) i studien, standardavvikelse och Cronbach Alpha-test.

	M	SD	Cronbach Alpha
Yttre motiv*	14.85	7.47	0.86
Inre motiv*	29.46	10.24	0.87
Yttre reglering*	1.51	2.55	0.83
Introjicerad reglering*	4.30	4.01	0.88
Identifierad reglering*	8.89	5.17	0.90
Inre motivation*	10.32	4.81	0.89
Amotivation*	3.26	4.12	0.86
Yttre reglering	12.20	5.29	0.70
Introjicerad reglering	10.51	3.77	0.64
Identifierad reglering	9.02	2.93	0.79
Inre motivation	7.22	3.20	0.83
Amotivation	1.46	2.33	0.68

Rubriker markerade med * gäller träning, övriga rubriker gäller arbete.

Skalans räckvidd som användes i studiens enskilda variabler var från 0 till 4 där den maximala poängsättningen på variablerna efter kategorisering var 60 för inre motiv, 40 för yttre motiv, 20 var och en för yttre, introjicerad och identifierad reglering, inre motivation och amotivation.

För variablerna gällande arbetsmotivation var den maximala poängsättningen för kategorierna 30 för yttre reglering, 20 för introjicerad reglering, 15 var och en för identifierad reglering, inre motivation samt amotivation.

Motiv och motivation till träning

Tabell 2. Samband mellan GCEQ och BREQ-2.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Yttre motiv	1						
2. Inre motiv	.52**	1					
3. Yttre reglering	.45**	.21	1				
4. Introjicerad reglering	.56**	.39**	.38**	1			
5. Identifierad reglering	.45**	.61**	.25	.63**	1		
6. Inre motivation	.25	.66**	.03	.36**	.83**	1	
7. Amotivation	-.18	-.38**	.09	-.41**	-.71**	-.75**	1

** = Korrelation är signifikant för $p < 0.01$

Tabell 2 visar ett signifikant positivt samband mellan yttre motiv och inre motiv till träning $r_s = 0,52$, $p < 0,01$, yttre motiv och yttre reglering $r_s = 0,45$, $p < 0,01$, yttre motiv och introjicerad reglering $r_s = 0,56$, $p < 0,01$, yttre motiv och identifierad reglering $r_s = 0,45$, $p < 0,01$. Det finns även ett signifikant positivt samband mellan inre motiv och introjicerad reglering $r_s = 0,39$, $p < 0,01$, inre motiv och identifierad reglering $r_s = 0,61$ $p < 0,01$, samt inre motiv och inre motivation $r_s = 0,66$, $p < 0,01$. Studien visar även ett positivt samband mellan yttre reglering och introjicerad reglering $r_s = 0,38$, $p < 0,01$. Det finns även ett signifikant positivt samband mellan de självbestämmande formerna av motivation, introjicerad reglering och identifierad reglering $r_s = 0,63$, $p < 0,01$, introjicerad reglering och inre motivation $r_s = 0,36$, $p < 0,01$ samt inre motivation och identifierad reglering $r_s = 0,83$, $p < 0,01$. Där det starkaste sambandet finns mellan de mest självbestämmande formerna av motivation.

Gällande amotivation till träning finns det ett signifikant negativt samband mellan amotivation och inre motiv $r_s = -0,38$, $p < 0,01$, amotivation och introjicerad reglering $r_s = -0,41$, $p < 0,01$, amotivation och identifierad reglering $r_s = -0,71$, $p < 0,01$ och amotivation och inre motivation $r_s = -0,75$, $p < 0,01$. Inget signifikant samband fanns mellan yttre reglering och motivationstyperna identifierad reglering, inre motivation och amotivation.

Motiv till träning och arbetsmotivation

Tabell 3. Samband mellan GCEQ och MWMS.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Yttre motiv*	1						
2. Inre motiv*	.52**	1					
3. Yttre reglering	.37**	.25	1				
4. Introjicerad reglering	.22	.11	.58**	1			
5. Identifierad reglering	.08	-.01	.39**	.66**	1		
6. Inre motivation	-.23	.09	-.08	.41**	.59**	1	
7. Amotivation	-.00	-.00	-.23	-.46**	-.62**	-.45**	1

**= Korrelation är signifikant för $p < 0.01$, rubriker markerade med * gäller träning, övriga rubriker gäller arbete.

Tabell 3 visar ett starkt positivt samband mellan yttre reglering för arbete och yttre motiv till träning $r_s = 0,37$, $p < 0,01$. Medan de olika variablerna för träning inte visade något signifikant samband med de olika variablerna till arbete. Det finns även ett signifikant positivt samband mellan introjicerad reglering och yttre reglering $r_s = 0,58$, $p < 0,01$, identifierad reglering och yttre reglering $r_s = 0,39$, $p < 0,01$, identifierad reglering och introjicerad reglering $r_s = 0,66$, $p < 0,01$. De mer självbestämmande formerna av motivation visar även ett positivt samband mellan inre motivation och introjicerad reglering $r_s = 0,41$, $p < 0,01$, samt inre motivation och identifierad reglering $r_s = 0,59$, $p < 0,01$.

Ett signifikant negativt samband finns mellan amotivation och introjicerad reglering $r_s = -0,46$, $p < 0,01$, amotivation och identifierad reglering $r_s = -0,62$, $p < 0,01$, samt amotivation och inre motivation $r_s = -0,45$, $p < 0,01$.

Motivation till träning och arbete

Tabell 4. Samband mellan BREQ-2 och MWMS.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Yttre reglering*	1									
2. Introjicerad reglering*	.38**	1								
3. Identifierad reglering*	.25	.63**	1							
4. Inre motivation*	.03	.36**	.83**	1						
5. Amotivation*	.09	-.41**	-.71**	-.75**	1					
6. Yttre reglering	.21	.04	-.08	-.06	.04	1				
7. Introjicerad reglering	.18	.11	.03	.10	-.12	.58**	1			
8. Identifierad reglering	.13	.01	.04	.11	-.18	.39**	.66**	1		
9. Inre motivation	.07	-.16	-.03	.15	-.10	-.08	.41**	.59**	1	
10. Amotivation	.15	.07	.09	-.03	.05	-.23	-.46**	-.62**	-.45**	1

** = Korrelation är signifikant för $p < 0.01$, rubriker markerade med * gäller träning, övriga rubriker gäller arbete.

Tabell 4 visar ett signifikant positivt samband mellan introjicerad reglering och yttre reglering $r_s = 0,38$, $p < 0,01$, identifierad reglering och introjicerad reglering $r_s = 0,63$ $p < 0,01$, inre motivation och introjicerad reglering $r_s = 0,36$, $p < 0,01$, samt inre motivation och identifierad reglering $r_s = 0,83$, $p < 0,01$. Ett signifikant negativt samband finns mellan amotivation och introjicerad reglering $r_s = -0,41$, $p < 0,01$, amotivation och identifierad reglering $r_s = -0,71$, $p < 0,01$, samt amotivation och inre motivation $r_s = -0,75$, $p < 0,01$. Dessa samband gäller motivation till träning.

Gällande arbete finns det ett signifikant positivt samband mellan introjicerad reglering och yttre reglering $r_s = 0,58$, $p < 0,01$, identifierad reglering och yttre reglering $r_s = 0,38$, $p < 0,01$, identifierad reglering och introjicerad reglering $r_s = 0,66$, $p < 0,01$, inre motivation och introjicerad reglering $r_s = 0,41$, $p < 0,01$, samt inre motivation och identifierad reglering $r_s = 0,59$, $p < 0,01$. Ett signifikant negativt samband fanns mellan amotivation och introjicerad reglering $r_s = -0,46$, $p < 0,01$, amotivation och identifierad reglering $r_s = -0,62$, $p < 0,01$, samt amotivation och inre motivation $r_s = -0,45$, $p < 0,01$, där sambandet mellan amotivation och identifierad reglering är starkast.

Däremot fanns det inget signifikant samband mellan de olika motivationstyperna för träning och arbete.

Diskussion

Metoddiskussion

Design och metod

På grund av studiens uttalade syfte, att undersöka samband mellan arbetsmotivation och träningsmotivation ansågs en tvärsnittsdesign med enkätsvar mest lämplig. Detta på grund av att studiens avsikt var att undersöka en större grupp. Dock så kan styrda svar som finns i en enkät ge ett styrt svar av respondenterna, däremot har ansträngningar gjorts för att minimera den styrande effekten av enkäten genom användandet av en femgradig skala för att respondenterna ska finna ett svarsalternativ som bäst reflekterar den egna ståndpunkten. En kvalitativ design skulle kunna ge större förståelse för hur enskilda individer upplever och/eller uppfattar motivation gentemot träning och arbete, något som kan vara av största intresse både för hälsofrämjande insatser samt för företagets produktivitet. Enkätundersökningar är däremot tidsbesparande och underlättar för undersökningar i större grupper, vilket var studiens syfte (Bryman, 2011).

Arbetsplatsen som undersökningen utfördes på var ett passande urval på grund av de stillasittande arbetsuppgifterna framför dator. Dock så är arbetsplatsen vald utifrån ett icke-slumpmässigt urval, då tidigare kontakter fanns inom företaget vilket kan medföra begränsningar i studiens generaliserbarhet. Studien behöver nödvändigtvis inte representera stillasittande arbetares tränings- eller arbetsmotivation, då den geografiska spridningen inte existerar samt att arbetsuppgifterna skiljer sig från företag till företag. Det är alltså viktigt att överväga om studiens enkät gett ett annat resultat i ett annat företag med stillasittande arbetsuppgifter. Det icke-slumpmässiga urvalet valdes dock på grund av den avgränsade tidsramen och bristande resurser för undersökningen (Bryman, 2011).

Enkätens utformning

Enkäten som användes i studien är framtagen genom en sammanslagning av GCEQ-, BREQ-2- samt MWMS-enkäten. De två förstnämnda har erhållit stor validitet inom forskningen i idrottsammanhang och bygger starkt på SDT (Brunet & Sabiston, 2011; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Markland & Ingledew, 2007; Markland & Tobin, 2004; Moustaka et. al., 2010; Teixeira et. al., 2012; Sebire et. al., 2008; Ryan & Deci, 2007; Vlachopoulos et. al., 2011; Wilson et. al., 2008). MWMS har också erhållit stor validitet gällande forskning kring arbetsmotivation (Gagné et. al., 2014; Gagné & Deci, 2005; Lam & Gurland, 2008; Tremblay et. al., 2009; Richer et. al., 2002). Att dessa tre enkäter sammanslogs till en enda i denna studie ansågs vara fördelaktigt för att uppfylla studiens syfte. En möjlig begränsning gällande enkäten är dock alla frågor som inkluderades genom sammanslagningen av de tre ovan nämnda enkäterna. Totalt består enkäten av 64 frågor, vilket kan ha påverkat deltagarnas vilja att medverka eller svara sanningsenligt på frågorna. Dock så anser jag att en reduktion i antalet frågor skulle kunna minska möjligheterna att uppfylla studiens syfte samt minska studiens interna validitet. Inga ändringar har gjorts till

frågorna som härrör från GCEQ, BREQ-2 och MWMS i den slutgiltiga enkäten, utan frågor om stillasittande, träning och ålder samt kön har lagts till för att uppfylla studiens syfte.

En begränsning när det gäller självrapporterad data i enkäter är att respondenterna kan ha under- eller överrapporterat sin träning, vardagsaktivitet och/eller stillasittande. Detta kan undvikas genom att använda mer objektiva mätmetoder. Dock så fanns inte resurserna eller tidsaspekten för att genomföra en sådan studie. Dessutom kan frågan om stillasittande ha blivit missuppfattad, då det kan vara svårt för gemene man att definiera stillasittande, då många utför fysisk aktivitet på sin fritid och därmed anser sig vara icke-stillasittande. Dock så har användningen av redan validerade frågor gett ett mer signifikant resultat.

Datainsamling

Datainsamlingen skedde under två tillfällen via besök på företaget. Detta kan ha påverkat engagemangsgraden hos respondenterna på grund av tidsbrist hos respondenterna (de fick svara på enkäten under deras raster), samt att de möjligtvis kan velat spendera sin fria tid från arbetet på annat än att delta i undersökningen. Ämnet för undersökningen kan även ha påverkat respondenternas engagemang. Vid utdelningen av enkäterna fanns författaren på plats, vilket kan ha lett till högre svarsfrekvens samt effektiv datainsamling i fråga om tid. Eftersom alla delar av enkäten fylldes i samtidigt ökar sannolikheten att svaren är sammanhängande (Bryman, 2011). Dessutom kan respondenternas placering, bland kollegor och vänner leda till att respondenterna valt att jämföra och diskutera frågorna, vilket kan ha lett till en påverkan på studiens resultat.

Etiska aspekter

De forskningsetiska principerna har tagits i hänsyn i utformningen av undersökningen. Respondenterna informerades om att enkäten var anonym, frivillig och att respondenten kunde avbryta undersökningen när de ville i enlighet med informationskravet, samt att enkätsvaren enbart skulle ses av författaren. Ingen personlig information efterfrågades, utan allmänna frågor om respondentens ålder och kön efterfrågades för att ta hänsyn till konfidentialitetskravet. Dessutom förvarades enkäterna så att inga obehöriga kunde ta del av rådatan för att ytterligare ta hänsyn till konfidentialitetskravet. Respondenter som inte avböjde från att delta i studien tolkades som ett godkännande för deltagande i undersökningen (Bryman, 2011; Vetenskapsrådet, 1990).

Dessutom kan urvalsgruppen, yrkeslivsverksamma, ha gett en missvisning av resultatet. Då respondenter kan vara rädda för eventuella efterföljder av sina svar av chefer, trots att respondenterna blev informerade om att enkäten var anonym och konfidentiell.

En tänkbar felkälla i studien skulle vara de respondenter som ville delta i studien och hade ett annat modersmål än svenska, vilket kan ha påverkat studiens slutresultat. Eftersom studien är skriven på svenska kan missuppfattningar om deltagarnas frivillighet, anonymitet och undersökningens konfidentiella karaktär samt om frågorna respondenterna skulle svara på, ha skett. Dock så minimerades risken av språkbarriärer genom att författaren förklarade på engelska om deltagarnas frivillighet, anonymitet och att enkäten var konfidentiell, samt förklarade för de

respondenter som inte talade svenska vad enkäten handlade om, samt om de hade frågor så kunde respondenterna ställa dem till författaren.

Resultatdiskussion

Motiv och motivation till träning

Tidigare forskning har visat att mer självbestämmande motivationstyper till fysisk aktivitet har positiv korrelation (Brunet & Sabiston, 2011; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Markland & Ingledew, 2007; Teixeira et. al., 2012; Ryan & Deci, 2007; Vlachopoulos et. al., 2011; Wilson et. al., 2008). Likaså visar den aktuella studien att ett positivt samband finns mellan de mer självbestämmande formerna av motivation i SDTs kontinuum, där det starkaste sambandet finns mellan inre motivation och identifierad reglering. Detta kan tyda på att fysisk aktivitet hos respondenterna motiveras av mer inre skäl än yttre.

I studiens resultat har inre motiv och inre motivation samt inre motivation och identifierad reglering har ett starkt positivt samband, talar detta för att fysisk aktivitet redan är en viktig del i individernas livsstil och att de redan har en positiv upplevelse av fysisk aktivitet. Samt kan det antas att individer som deltagit i studien har, och kommer att ha, ett långvarigt deltagande i fysisk aktivitet. Dock så krävs det longitudinella studier av samma karaktär för att se om motivationen och deltagande i fysisk aktivitet bibehålls under hela livsrytmen.

Resultatet visar även att respondenterna i studien hade ett högt samband mellan yttre motiv till träning samt yttre reglering. Slutsatsen kan dras att individerna i studien utför sin fysiska aktivitet för att till exempel någon säger till att de bör göra det, eller att de vill förbättra sitt yttre. En nackdel med denna slutsats är att den fysiska aktiviteten troligtvis inte kommer att vara långvarig (Brunet & Sabiston, 2011; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Markland & Ingledew, 2007; Teixeira et. al., 2012; Ryan & Deci, 2007).

Studien visar även ett samband mellan introjicerad reglering och alla de olika variablerna sedd i tabell 2. Detta beror på att introjicerad reglering ligger i mitten av SDTs kontinuum, vilket leder till att denna variabel korrelerar till både inre och yttre skäl samt motivation av olika karaktär till träning på grund av dess egenhet. Eftersom SDT förklarar att introjicerad reglering är ett beteende som kontrolleras av individen själv kan introjicerad reglering korrelera till alla de olika variablerna i studien (Ryan & Deci, 2007).

Det höga sambandet mellan yttre motiv och yttre reglering kan vara ett orosmoment eftersom det finns stor risk att dessa individer tappar sin motivation till fysisk aktivitet på grund av det som Markland och Ingledew (2007) påpekar; att individer som är motiverade av yttre variabler kan förlora självkänslan, är självkritiska och riskerar drabbas av psykisk ohälsa. Detta kan även leda till att de individer också rapporterar lägre välbefinnande och kan drabbas av sjukdomsbilder som också är sammankopplade med stillasittande, vilket kan medföra att motivationen till fysisk aktivitet inte har en möjlighet att bli mer självbestämmande hos individerna och därmed leda till upphörandet av den fysiska aktiviteten. Om däremot individerna lyckas bibehålla sin fysiska

aktivitet och att motivationen blir mer självbestämmande i enlighet med SDTs teorier om hur beteenden blir integrerade i självet (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Ryan & Deci, 2007; Teixeira et. al., 2012). I och med detta är även den sociala miljön individen befinner sig i också viktig, då miljön har möjlighet att förstärka eller försvaga motivationen till ett specifikt beteende (Ryan & Deci, 2000).

Dock så fanns det ett positivt samband mellan yttre motiv och inre motiv till träning, vilket författaren ställde sig frågande inför. Det positiva sambandet beror på det som Sebire et. al. (2008) poängterar; att individers motiv inte alltid går att kategorisera som enbart inre eller yttre motiv då skälet bakom beteendet kan vara av olika karaktär. Ett beteende kan göras av inre skäl trots att det i GCEQ-formuläret anses vara ett yttre motiv till ett beteende, likadant kan ett beteende göras av yttre skäl trots att det karaktäriseras som inre. Problemet uppstår på grund av människans skäl till ett visst beteende är komplext och inte alltid är kategoriserbart i rent inre eller yttre. Motiv till träning är högst individuella och sällan möjliga att generalisera. Dock så är generaliseringar av mänskligt beteende i viss mån nödvändiga för att de ska kunna forskas på, men man bör ha i åtanke att generaliseringar av mänskligt beteende inte alltid är möjligt på grund av dess komplexitet.

Motivation till träning och arbete

Studiens resultat visar på att det inte finns något signifikant samband mellan de olika motivationstyperna för träning och arbete, vilket förkastar studiens hypotes att arbetsmotivation och träningsmotivation skulle ha något samband. Det som kan antas av studiens resultat är att träning och arbete är två skilda beteenden med två olika belöningsformer. Det kan antas att ett arbete görs för att det är nödvändigt för att få ekonomiska medel så att individer kan utföra fysisk aktivitet på sin fritid, medan fysisk aktivitet är ett aktivt val en individ gör. Eftersom fysisk aktivitet är ett medvetet val från individen tillkommer det olika variabler som motiverar individen till beteendet och därmed andra belöningar som fortsätter att motivera individen till fortsatt beteende.

Däremot påpekar Gagné och Deci (2005) att om arbetsmotivationen sjunker kan engagemanget för viktiga och intressanta aktiviteter minska hos individer. Och eftersom arbetsplatsen påverkar den psykiska hälsan hos individer även utanför arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2012, 2013a, 2013b, 2014; Hanson, 2004; Quareshi et. al., 2015.), kan det antas att en minskad motivation på arbetsplatsen kan påverka motivationen till träning, trots att inga sådana samband hittats i denna studie. Eftersom arbetsmotivationen kan enligt Gagné och Deci (2005) påverka individens motivation till andra beteenden, finns det även indikationer att det omvända också kan ske. Dock så skulle en kvalitativ studie kunna ge mer klarhet i hur och om motivation till skilda beteenden hör samman.

Dessutom kan den individuella stresspåverkan ett arbete har också påverka individers beteende utanför arbetsplatsen. Eftersom stillasittande är förknippad med så många negativa hälsobilder så som depression och psykisk ohälsa (Cotman et. al., 2007; Ekblom-Bak, 2013; FYSS, 2015; Folkhälsomyndigheten, 2012; Martínez-González et. al, 1999; Proper et. al., 2011; Warburton et.

al., 2006), kan motivationen till fysisk aktivitet också bli påverkad både av den rådande hälsoupplevelsen hos individen. Dessutom kan de besvär som Arbetsmiljöverket (2013a, 2013b, 2014) och Folkhälsomyndigheten (2012) presenterar också påverka en individs beteende när det kommer till fysisk aktivitet. Likadant kan den yrkesbaserade statusen också påverka individens beteende.

Dock så måste det uppmärksammas att helhetsbilden av en individ bör tas i hänsyn. Om sambandet mellan olika former av motivation är så som Gagné och Deci (2005) nämner, så kan förhållandet även vara det omvända, att hög motivation till andra beteenden kan påverka arbetsmotivationen. Å ena sidan gäller detta enbart om de psykologiska behoven inom SDT uppfylls i alla de delar av en individs liv som motivationen innefattar. Å andra sidan kan det vara svårt att uppfylla dessa psykologiska behov inom arbetslivet på grund av omständigheter som är specifika för en arbetsplats. Dock så skulle det vara av största intresse för företag som vill öka sin produktivitet och även medarbetarnas arbetsmotivation att ta hänsyn till de psykologiska behoven inom SDT och försöka tillgodose dem i största möjliga mån för alla medarbetare. Detta skulle kunna leda till mer effektiva arbetsplatser, större tillfredsställelse och positiv arbetsattityd samt ökat psykologiskt välbefinnande på arbetsplatsen (Gagné et. al., 2014; Gagné & Deci, 2005; Tremblay et. al., 2009).

Dessutom, kan autonomi på arbetsplatsen leda till förbättrad personlig tillfredsställelse, vilket skulle kunna leda till andra önskade beteenden ur hälsosynpunkt så som fysisk aktivitet (Lam & Gurland, 2008; Tremblay et. al., 2009). Vilket skulle kunna leda till ännu mer personlig tillfredsställelse genom att den fysiska aktiviteten tillgodoser de psykologiska behoven hos människan (Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008), vilket i sin tur kan leda till mer motivation, både för fysisk aktivitet och arbete. Dock, så som Richer et. al. (2002) påpekar, är det viktigt att alla på en arbetsplats ser till att det sociala sammanhanget är inkluderande för att medarbetarna ska uppvisa högre arbetsmotivation. I annat fall kan den psykosociala miljön på arbetsplatsen påverka individerna negativt, vilket kan leda till minskad motivation till beteenden samt försämrad psykisk hälsa (Quareshi et. al., 2015).

En grundständpunkt i SDT att en yttre belöning kan påverka den inre motivationen till ett beteende negativt (Brunet & Sabiston, 2011; Deci & Ryan, 2000; Hagger & Chatzisarantis, 2008; Markland & Ingledew, 2007; Ryan & Deci, 2007; Teixeira et. al., 2012), till exempel skulle lönen påverka inre motivation till arbetet negativt. Dock så kan även lönen vara en motivationsvariabel om en individ anser att lönen är tillräcklig för arbetet de gör. Tillräcklig lön för arbetet skulle även kunna ge individen möjligheter att tillgodogöra sig de resurser som individen behöver för att göra hälsofrämjande val i sitt liv.

Slutsatser och implikationer

Studiens slutsats är att det inte finns några belägg i dagsläget att arbetsmotivation och träningsmotivation är sammankopplade. Dock så kan bekvämlighetsurvalet samt det begränsade urvalet ha påverkat slutresultatet. Studien kan inte heller dra några slutsatser kring generaliseringen av motivationsvariablerna på grund av detta. Det kan vara möjligt att en liknande undersökning med ett större urval och en annan arbetsplats kan leda till ett annat resultat. Studien har dock bekräftat SDTs applicerbarhet både i forskning om fysisk aktivitet samt i en arbetslivssituation, då studien producerat ett resultat i linje med tidigare forskning kring motivation.

Framtida forskning kring arbetsmotivation och träningsmotivation bör vara av både kvalitativ karaktär och longitudinella så att ett djupare samband mellan motivationstyperna skulle kunna upptäckas samt om och hur motivationen till arbetet och till träning förändras under livscykeln. Dessutom bör framtida forskning kring arbetsmotivation se närmare på vilka variabler i arbetsmiljön som kan påverka motivationen.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2012). *Belastningsergonomiska studier utifrån ett produktions- och systemperspektiv – interventioner, verksamhetseffekter och konsekvenser*. Hämtad 2015-04-26, från http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsversikt/RAP2012_01.pdf
- Arbetsmiljöverket (2013a). *Arbetsmiljön 2013*. Hämtad 2015-04-15, från http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2013.pdf
- Arbetsmiljöverket (2013b). *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet*. Hämtad 2015-04-26, från http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsversikt/RAP2013_09.pdf
- Arbetsmiljöverket (2014). *Hälsorelaterad arbetsmiljöövervakning*. Hämtad 2015-04-26, från http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsversikt/RAP2014_01.pdf
- Baldamus, W. (1951). Type of work and motivation. *The British Journal of Sociology*, 2(1), 44-58.
- Boal, K.B. & Cummings, L.L (1981). Cognitive Evaluation Theory: An Experimental Test of Processes and Outcomes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(3), 289-310. DOI: 10.1016/0030-5073(81)90001-5
- Brunet, J. & Sabiston, C.M. (2011). Exploring motivation for physical activity across the adult lifespan. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 99-105. DOI: 10.1016/j.psychsport.2010.09.006
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.
- Corman, C. W., Berchtold, N. C. & Christie, L-A. (2007). Exercise builds brain health: Key roles of growth factor cascades and inflammation. *Trends in Neurosciences*, 30(9), 464-472. DOI:10.1016/j.tins.2007.06.011
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry: An International Journal of the Advancement of Psychological Theory*, 11(4), 227-268. DOI: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Ekblom-Bak, E. (red) (2013). *Långvarigt stillasittande – En hälsofara i tiden*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekblom-Bak, E., Ekblom, B. & Hellénus, M-L. (2010). Minskat stillasittande lika viktigt som ökad fysisk aktivitet. *Läkartidningen*, 107(9), 587-588.
- Folkhälsomyndigheten (2015). *Nationella folkhälsoenkäten - Fysisk aktivitet*. Hämtad 2015-04-15, från <http://www.folkhalsomyndigheten.se/amnesomraden/statistik-och-undersokningar/enkater-och-undersokningar/nationella-folkhalsoenkaten/levnadsvanor/fysisk-aktivitet/>

Folkhälsomyndigheten (2012). *Stillasittande och ohälsa – en litteratur sammanställning*. Hämtad 2015-04-15, från <http://www.folkhalsomyndigheten.se/pagefiles/12803/R2012-07-Stillasittande-och-ohalsa.pdf>

FYSS (2015). *Fysisk aktivitet i sjukdomsprevention och sjukdomsbehandling*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.

Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. DOI: 10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A-K., ... Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. DOI: 10.1080/1359432X.2013.877892

Hagger, M. & Chatzisarantis, N. (2008). Self-determination Theory and the psychology of exercise. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1(1), 79-103. DOI: 10.1080/17509840701827437

Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Lam, C.F. & Gurland, S.T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42(4), 1109–1115. DOI: 10.1016/j.jrp.2008.02.002

Markland, D. & Ingledew, D.K. (2007). Exercise Participation Motives: A Self-Determination Theory Perspective. I Hagger, M.S. & Chatzisarantis, N.L.D. (Red.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport* (s.23-34). Champaign: Human Kinetics.

Markland, D. & Tobin, V. (2004). A Modification to the Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire to Include an Assessment of Amotivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26(2), 191-196.

Martínez-González, M.A., Alfredo Martínez, J., Hu, F.B., Gibney, M.J. & Kearney, J. (1999). Physical inactivity, sedentary lifestyle and obesity in the European Union. *International Journal of Obesity*, 23(11), 1192-1201. DOI: 10.1038/sj.ijo.0801049

Moustaka, F.C., Vlachopoulos, S.P., Vazou, S., Kaperoni, M. & Markland D.A. (2010). Initial Validity Evidence for the Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire-2 Among Greek Exercise Participants. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4), 269–276. DOI: 10.1027/1015-5759/a000036

Nationalencyklopedin (2015). *Motivation*. Hämtad 2015-04-24, från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/motivation>

- Pool, S.W. (1997). The Relationship of Job Satisfaction With Substitutes of Leadership, Leadership Behavior, and Work Motivation. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 131(3), 271-283. DOI: 10.1080/00223989709603514
- Proper, K.I., Singh, A.S., van Mechelen, W. & Chinapaw, M.J.M. (2011). Sedentary behaviors and health outcomes among adults. *American Journal of Preventive Medicine*, 40(2), 174-182. DOI: 10.1016/j.amepre.2010.10.015
- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Janjua, S.Y., Zaman, K., Raja, U.M. & Javed, Y. (2015). Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity*, 49(1), 93-113. DOI: 10.1007/s11135-013-9976-4
- Raustorp, A. (2000). *Att lära fysisk aktivitet*. Uppsala: Kunskapsförlaget.
- Richer, S.F., Blanchard, C. & Vallerand, R.J. (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(10), 2089-2113.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2007). Active Human Nature: Self-determination Theory and the Promotion and Maintenance of Sport, Exercise and Health. I Hagger, M.S. & Chatzisarantis, N.L.D. (Red.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport* (s.1-19). Champaign: Human Kinetics.
- Sebire, S.J., Standage, M. & Vansteenkiste, M. (2008). Development and Validation of the Goal Content for Exercise Questionnaire. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(4), 353-377.
- Teixeira, P.J., Carraça, E.V., Markland, D., Silva, M.N. & Ryan, R.M. (2012). Exercise, physical activity and self-determination theory: A systematic review. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(1). DOI: 10.1186/1479-5868-9-78
- Tremblay, M.A, Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G. & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226. DOI: 10.1037/a0015167
- Vetenskapsrådet (1990) *Forskningsetiska principer*. Uppsala: Vetenskapsrådet.
- Vlachopoulos, S.P., Kaperoni, M. & Moustaka, F.C. (2011). The relationship of self-determination theory variables to exercise identity. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(3), 265-272. DOI: 10.1016/j.psychsport.2010.11.006
- Wadell, G. & Burton A.K. (2006). *Is Work Good for Your Health and Well-Being?* London: TSO.
- Warburton, D.E.R., Nicol, C.W. & Bredin, S.S.D. (2006). Health benefits of physical activity: the evidence. *Canadian Medical Association journal*, 174(6), 801-809. DOI: 10.1503/cmaj.051351

Wilmot, E. (2014). The hazards of sedentary behavior. *Practical diabetes*, 31(2), 50-51. DOI: 10.1002/pdi.1829

Wilson, P.M., Mack, D.E. & Grattan, K.P. (2008). Understanding motivation for exercise: A self-determination theory perspective. *Canadian Psychology*, 49(3), 250-256. DOI: 10.1037/a0012762



Undersökning

Ålder _____

Kön Kvinna Man

Träning

Nedan följer några frågor om träning. Tänk gärna hur en vanlig vecka i ditt liv ser ut.

Hur många timmar i veckan lägger du på vardagsmotion? Till exempel lättare hushållsarbete, gå i trappor, lättare promenader, promenerar eller cyklar till och från jobbet etc.

Hur många gånger tränar du i veckan? _____

Hur många timmar i veckan motsvarar din träning? _____

Hur många timmar i veckan lägger du på stillasittande aktiviteter, både i arbetet och på din fritid? Till exempel, tv-tittande, dator- och tv-spel, fika med vänner, biobesök etc. _____

Motivation

Nedan följer ett antal påståenden och vi vill att du ringar in det alternativ som passar bäst på dig i vart och ett av dem. Kom ihåg att inga svar är rätt eller fel, och det finns inga kuggfrågor, vi vill bara ta reda på vad du personligen känner inför träning. Dina svar kommer att behandlas som konfidentiella och bara användas för denna undersökning.

	Stämmer inte på mig	0	1	2	3	4
1 Att få kontakt med andra på ett meningsfullt sätt	0	1	2	3	4	
2 Att förbättra min kropps utseende överlag	0	1	2	3	4	
3 Att förbättra min motståndskraft mot sjukdomar	0	1	2	3	4	
4 Att andra ska ha höga tankar om mig	0	1	2	3	4	
5 Att lära mig nya färdigheter inom träning/motion	0	1	2	3	4	
6 Att dela mina tränings/motions erfarenheter med människor som bryr sig om mig	0	1	2	3	4	

	Stämmer inte på mig		Stämmer ibland på mig		Stämmer helt på mig
7 Att förbättra mitt utseende	0	1	2	3	4
8 Att öka min energinivå	0	1	2	3	4
9 Att vara socialt respekterad av andra	0	1	2	3	4
10 Att lära mig och utöva nya tekniker	0	1	2	3	4
11 Att skapa nära vänner	0	1	2	3	4
12 Att vara smal för att se attraktiv ut för andra	0	1	2	3	4
13 Att förbättra min hälsa överlag	0	1	2	3	4
14 Att få positivt erkännande av andra	0	1	2	3	4
15 Att bli duktig på en viss aktivitet/ett visst moment inom träningen	0	1	2	3	4
16 Att skapa nära sociala band med andra	0	1	2	3	4
17 Att förändra mitt utseende genom att ändra vissa specifika delar av min kropp	0	1	2	3	4
18 Att förbättra min kondition	0	1	2	3	4
19 Så att andra ska se mig som en person som tränar/motionerar	0	1	2	3	4
20 Att utveckla mina tränings/motionsfärdigheter	0	1	2	3	4
21 Jag tränar för att andra säger att jag bör träna	0	1	2	3	4
22 Jag får dåligt samvete när jag inte tränar	0	1	2	3	4
23 Jag värdesätter fördelarna med träning	0	1	2	3	4
24 Jag tränar för att det är roligt	0	1	2	3	4
25 Jag finner ingen anledning till att träna	0	1	2	3	4
26 Jag tränar för att mina vänner/min familj/min partner säger att jag bör träna	0	1	2	3	4
27 Jag skäms när jag missar ett träningspass	0	1	2	3	4

	Stämmer inte på mig		Stämmer ibland på mig		Stämmer helt på mig
28 Det är viktigt för mig att träna regelbundet	0	1	2	3	4
29 Jag förstår inte varför jag skulle bry mig om att träna	0	1	2	3	4
30 Det är roligt och skönt att genomföra min träning	0	1	2	3	4
31 Jag tränar eftersom andra skulle bli missnöjda med mig om jag inte gjorde det	0	1	2	3	4
32 Jag ser inte poängen med att träna	0	1	2	3	4
33 Jag känner mig misslyckad när jag inte har tränat på ett tag	0	1	2	3	4
34 Jag tycker att det är viktigt att anstränga sig för att träna regelbundet	0	1	2	3	4
35 Jag tycker att träning är en lustfylld aktivitet	0	1	2	3	4
36 Jag känner press från mina vänner/min familj att träna	0	1	2	3	4
37 Jag blir rastlös om jag inte tränar regelbundet	0	1	2	3	4
38 Min träning ger mig glädje och tillfredsställelse	0	1	2	3	4
39 Jag tycker att träning är slöseri med tid	0	1	2	3	4

Varför anstränger/engagerar du dig i ditt arbete?

Nedan följer ett antal påståenden till varför personer arbetar och vi vill att du ringar in det alternativ som passar bäst på dig på dig och dina motiv till att arbeta. Kom ihåg att inga svar är korrekta eller felaktiga svar, så fundera inte för mycket på varje påstående. Svara på alla påståenden och svara ärligt. Dina svar kommer att behandlas som konfidentiella och bara användas för denna undersökning.

	Stämmer inte på mig		Stämmer ibland på mig		Stämmer helt på mig
1 För att få andras erkännande (till exempel chefer, kollegor, familj, kunder).	0	1	2	3	4
2 För att jag måste visa mig själv att jag kan	0	1	2	3	4

	Stämmer inte på mig	Stämmer ibland på mig	Stämmer helt på mig		
3 För att jag själv anser att det är viktigt att anstränga mig i det här arbetet	0	1	2	3	4
4 För att jag har roligt när jag arbetar	0	1	2	3	4
5 Jag anstränger mig inte för jag tycker att det är slöseri med min tid	0	1	2	3	4
6 För att andra skall respektera mig mer (till exempel chefer, kollegor, familj, kunder)	0	1	2	3	4
7 För att det gör mig stolt över mig själv	0	1	2	3	4
8 För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet	0	1	2	3	4
9 För att det jag gör i mitt arbete är fascinerande	0	1	2	3	4
10 Jag gör inte mycket för jag tycker inte att det här arbetet är värt att anstränga sig för	0	1	2	3	4
11 För att inte bli kritiserad av andra (till exempel chefer, kollegor, familj, kunder)	0	1	2	3	4
12 För att jag skäms över mig själv annars	0	1	2	3	4
13 För att det har en personlig betydelse för mig att anstränga mig i det här arbetet	0	1	2	3	4
14 För att det här arbetet är intressant	0	1	2	3	4
15 Jag vet inte varför jag gör det här arbetet, det är onödigt	0	1	2	3	4
16 För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt (till exempel en löneförhöjning, bonus)	0	1	2	3	4
17 För att jag riskerar att förlora arbetet om jag inte gör ett tillräckligt bra jobb	0	1	2	3	4
18 För att jag blir otillfredsställd med mig själv annars	0	1	2	3	4
19 För att jag får större anställningstrygghet om jag anstränger mig tillräckligt i mitt arbete	0	1	2	3	4

Goal Content for Exercise Questionnaire (GCEQ)

(Sebire, Standage, Vansteenkiste, 2008)

Var vänlig markera nedan (genom att ringa in/stryka under den siffra som bäst stämmer överens med respektive påstående) hur viktiga följande mål är för dig när du tränar/motionerar. Om du INTE tränar/motionerar, markera hur viktiga följande mål skulle vara om du tränare/motionerade.

1	2	3	4	5	6	7
Inte alls viktigt						Extremt viktigt
				Ganska viktigt		
1					—	
2					—	
3					—	
4					—	
5					—	
6					—	
7					—	
8					—	
9					—	
10					—	
11					—	
12					—	
13					—	
14					—	
15					—	
16					—	
17					—	
18					—	
19					—	
20					—	

EXERCISE REGULATIONS QUESTIONNAIRE (BREQ-2)

Ålder: _____ år

Kön: Man Kvinna (ringa in ditt svar)

VARFÖR TRÄNAR DU?

Vi vill undersöka vad det är som gör att människor väljer att antingen utöva eller att inte utöva fysisk träning. Nedan följer ett antal påståenden och vi vill att du ringar in det alternativ som passar bäst på dig i vart och ett av dem. Kom ihåg att inga svar är rätt eller fel, och det finns inga kuggfrågor, vi vill bara ta reda på vad du personligen känner inför träning. Dina svar kommer att behandlas som konfidentiella och bara användas för denna undersökning.

	Stämmer inte på mig	Stämmer ibland på mig	Stämmer helt på mig		
1 Jag tränar för att andra säger att jag bör träna	0	1	2	3	4
2 Jag får dåligt samvete när jag inte tränar	0	1	2	3	4
3 Jag värdesätter fördelarna med träning	0	1	2	3	4
4 Jag tränar för att det är roligt	0	1	2	3	4
5 Jag finner ingen anledning till att träna	0	1	2	3	4
6 Jag tränar för att mina vänner/min familj/min partner säger att jag bör träna	0	1	2	3	4
7 Jag skäms när jag missar ett träningspass	0	1	2	3	4
8 Det är viktigt för mig att träna regelbundet	0	1	2	3	4
9 Jag förstår inte varför jag skulle bry mig om att träna	0	1	2	3	4
10 Det är roligt och skönt att genomföra min träning	0	1	2	3	4
11 Jag tränar eftersom andra skulle bli missnöjda med mig om jag inte gjorde det	0	1	2	3	4
12 Jag ser inte poängen med att träna	0	1	2	3	4
13 Jag känner mig misslyckad när jag inte har tränat på ett tag	0	1	2	3	4
14 Jag tycker att det är viktigt att anstränga sig för att träna regelbundet	0	1	2	3	4
15 Jag tycker att träning är en lustfylld aktivitet	0	1	2	3	4
16 Jag känner press från mina vänner/min familj att träna	0	1	2	3	4
17 Jag blir rastlös om jag inte tränar regelbundet	0	1	2	3	4
18 Min träning ger mig glädje och tillfredsställelse	0	1	2	3	4
19 Jag tycker att träning är slöseri med tid	0	1	2	3	4

Tack för att du deltagit och hjälpt till i vår forskning

Motivation

Bilaga 4. MWMS-enkät

Nedan har du ett antal anledningar till varför personer arbetar. Läs varje påstående och ringa in den siffra som bäst stämmer in på dig och dina motiv till att arbeta. Det finns inga korrekta eller felaktiga svar, så fundera inte för mycket på varje påstående. Svara på alla påståenden och svara ärligt.

<i>Varför anstränger/engagerar du dig i ditt arbete?</i>	Stämmer inte alls		Stämmer delvis			Stämmer helt och hållet	
1. För att få andras erkännande (till exempel chefer, kollegor, familj, kunder).	1	2	3	4	5	6	7
2. För att jag måste visa mig själv att jag kan.	1	2	3	4	5	6	7
3. För att jag själv anser att det är viktigt att anstränga mig i det här arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
4. För att jag har roligt när jag arbetar.	1	2	3	4	5	6	7
5. Jag anstränger mig inte för jag tycker att det är slöseri med min tid.	1	2	3	4	5	6	7
6. För att andra skall respektera mig mer (till exempel chefer, kollegor, familj, kunder).	1	2	3	4	5	6	7
7. För att det gör mig stolt över mig själv.	1	2	3	4	5	6	7
8. För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
9. För att det jag gör i mitt arbete är fascinerande.	1	2	3	4	5	6	7
10. Jag gör inte mycket för jag tycker inte att det här arbetet är värt att anstränga sig för.	1	2	3	4	5	6	7
11. För att inte bli kritiserad av andra (till exempel chefer, kollegor, familj, kunder).	1	2	3	4	5	6	7
12. För att jag skäms över mig själv annars.	1	2	3	4	5	6	7
13. För att det har en personlig betydelse för mig att anstränga mig i det här arbetet.	1	2	3	4	5	6	7
14. För att det här arbetet är intressant.	1	2	3	4	5	6	7
15. Jag vet inte varför jag gör det här arbetet, det är onödigt.	1	2	3	4	5	6	7
16. För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt (till exempel löneförhöjning, bonus).	1	2	3	4	5	6	7
17. För att jag riskerar att förlora arbetet om jag inte gör ett tillräckligt bra jobb.	1	2	3	4	5	6	7
18. För att jag blir otillfredsställd med mig själv annars.	1	2	3	4	5	6	7
19. För att jag får större anställningstrygghet om jag anstränger mig tillräckligt i mitt arbete.	1	2	3	4	5	6	7