



Motivation och engagemang hos innebandytränare

- Ur ett Self-determination Theory-perspektiv

Klas Ackebo

Vt 2016

Examensarbete, 15 hp

Magisterprogram i arbetsliv och hälsa med inriktning mot beteendevetenskap, 60 hp

Handledare: Esther Hauer

MOTIVATION OCH ENGAGEMANG HOS INNEBANDYTRÄNARE - UR ETT SELF-DETERMINATION THEORY-PERSPEKTIV

Klas Acebo

Enligt Self-determination Theory presterar människor bäst när de upplever inre motivation, snarare än motivation sprungen ur yttre faktorer. Denna studie syftar till att undersöka motivation hos gruppen innebandytränare. I synnerhet undersöks anledningar till att börja som tränare, samt sambandet mellan dessa och tränarnas upplevda motivation. En webbenkät sändes ut till 1059 innebandytränare i Sverige varav 355 svarade. Resultatet visar 12 kategorier av anledningar till varför tränarna valde att engagera sig: Egna barn, Idrottsintresse, Bidra, Saknades tränare, Nöje, Egen utveckling, Allmänt intresse, Ledarskapsintresse, Social kontakt, Tillfrågad, Besatt kompetens, samt Gott syfte. Resultatet visar även att tränarna upplevde inre motivation i störst utsträckning. Flera samband återfanns mellan åtta av kategorierna och typ av motivation. Tydligast var den positiva korrelationen mellan kategorin Bidra och självbestämmande motivation. Detta kan bero på att viljan att bidra går att relatera till det psykologiska behovet av samhörighet. Studien bidrar till kunskap kring inre motiverande faktorer hos idrottstränare.

According to Self-determination Theory, people perform better when they experience inner motivation, rather than motivation sprung from external factors. This study aims to examine motivation in floorball coaches. Especially, reasons for starting to work as a coach are examined, as well as relationships between those reasons and the coaches experienced type of motivation. A web-survey was sent to 1059 floorball coaches in Sweden, which were answered by 355 coaches. The results show 12 reasons why the coaches chose to commit themselves: Their own children, Sports interest, Contribute, Lack of coaches, Enjoyment, Their own development, A general interest, Leadership interest, Social connections, Asked to, Possessed expertise and A good cause. The results also showed that the coaches experienced inner motivation to the largest extent. Several relationships were shown between eight of the categories and the different types of motivation. Of those, the most distinct was the relationship between Contribute and self-determined motivation. This may be due to that the will to contribute can be related to the psychological need for relatedness. The study contributes to the knowledge of factors that may affect inner motivation in athletic coaches.

Ledarskapets påverkan på människors motivation har fått mycket uppmärksamhet inom forskningsvärlden de senaste åren (Kovjanic, Schuh, & Jonas, 2013; Kovjanic, Schuh, Jonas, Van Quaquebeke, & Van Dick, 2012; Rocchi, Pelletier, & Couture, 2013). Det faktum att motivation är den huvudsakliga drivkraften till individers handlingar (Deci & Ryan, 2008), gör detta till ett angeläget område att studera. En ledargrupp som är särskilt beroende av att kunna motivera både sina följare, men även sig själva i sitt utövande av ledarskap, är idrottstränare. Studier har visat att ju mer inre motivation en idrottstränare upplever, desto mer benägen är denne att motivera sina idrottare och förbättra deras prestation (Mageau & Vallerand, 2003). Kontextuella faktorer som leder till att tränare skapar inre motivering hos idrottarna har undersökts i flera studier (Solstad, van Hove, & Ommundsen, 2015; Stebbings, Taylor, Spray, & Ntoumanis, 2012). Self-determination Theory och dess utgångspunkt i tillfredsställelsen av människans grundläggande psykologiska behov - kompetens, samhörighet och autonomi (Ryan & Deci, 2000) - används ofta som teoretisk bas för att mäta motivation i dessa studier. Teorin tar upp hur motivation kan vara självstyrd eller kontrollerad i olika grader, vilket får stor påverkan på bland annat välbefinnande och med vilken kvalitet människor utför uppgifter (Ryan & Deci, 2000). Forskningen kring idrottstränares motivation har tagit vara på slutsatsen om vikten av att motivation kommer inifrån individen själv och inte uppstår på grund av yttre faktorer (Deci & Ryan, 2008). Hög grad av inre motivation leder till att tränare och idrottare presterar högt (Mageau & Vallerand, 2003) och samtidigt upplever motivationen som självstyrd (Ryan & Deci, 2000).

Denna studie syftar till att bidra till att vidga kunskapsläget på området i Sverige. Detta därför att forskningen kring svenska idrottstränare inte är särskilt utbredd. En kartläggning av anledningar till varför personer engagerar sig som idrottstränare utförs, vilka sedan kopplas samman med upplevd motivation i arbetet som tränare. Studien består således av två delar. Den första delen behandlar kartläggningen av anledningar till att börja engagera sig. Den andra delen undersöker tränarnas upplevda motivation samt potentiella samband mellan motivation och anledningar till att börja engagera sig. Detta kan ge vidare inblick i vilka faktorer som avgör om idrottstränare även i fortsättningen kommer känna en inre motivation i sitt arbete. Djupare kunskap kring antecedentier till inre motivation gör det lättare att anpassa tränarnas villkor efter denna kunskap.

Ledarskap och motivation

Ledarskap är ett överallt förekommande fenomen, och rollen som ledare kan ta sig många uttryck. Vare sig det gäller en officer inom det militära, VD:n på ett multinationellt företag eller en idrottstränare, har de alla den gemensamma uppgiften att leda andra människor. Denna uppgift, att leda människor till att utföra handlingar, realiseras emellertid på olika sätt. Vissa ledare driver till handling genom hot, tvång eller fysiskt våld. Andra ledare belönar de utförda handlingarna med materiella resurser eller utmärkelser. Ett tredje sätt att driva människor till handling är att göra dem personligt intresserade av handlingens utfall (Tafvelin, Hyvonen, & Westerberg, 2014). Att driva människor till handling, skiljer sig inte bara åt i genomförandet, utan också i dess konsekvenser (Bass, 1985). Exempelvis kan ledarskap som bedrivs genom hot få negativa konsekvenser både för följarnas välbefinnande och för hur väl utförd handlingen blir (Blase, 2002). Vidare har forskning visat att arbete som belönas kontingent med materiella resurser, exempelvis genom att få betalt per avklarad uppgift, riskerar att minska människors känsla av egen kontroll (Muraven, Rosman, & Gagne, 2007).

Grundläggande för att en ledare ska lyckas få sina följare att utföra handlingar är att skapa motivation, då människors benägenhet till att utföra uppgifter i grund och botten handlar om att de ska känna sig just motiverade till handling (Deci & Ryan, 2008). Det är således motivationen som får människor att agera, samtidigt som den också inverkar på vilket sätt dessa handlingar utförs. Prestationens kvalitet är alltså även den beroende av motivation (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991). Ett tydligt exempel på detta fenomen går att finna inom idrottsområdet, där en vanlig ledarroll är tränare som leder sina idrottare. Hur väl en idrottstränare lyckas i sin ledarroll märks tydligt på idrottarnas motivation och prestation (Mageau & Vallerand, 2003), vilket gör denna ledargrupp intressant att studera ur ett motivationsteoretiskt perspektiv.

Idrottstränare har som uppgift att både leda, instruera och träna, antingen en eller flera idrottare. Detta gör deras roll som ledare relativt mångfacetterad. Vare sig det gäller att träna enskilda individer eller flera idrottare i lag, ligger ett stort ansvar på tränaren att optimera idrottarnas handling. Resultatet av detta kan ta sig uttryck på flera sätt, där vinster i tävlingar är en vanlig indikator på att idrottaren har presterat väl (Gillet, Vallerand, Amoura, & Baldes, 2010). Att skapa en framgångsrik taktik, givande övningar, utveckla teknik, fysik och - inte minst - motivation, är alla viktiga delar i tränarens uppdrag (Myers, Chase, Beauchamp, & Jackson, 2010). Då idrottares handlingsförmåga är beroende av motivation blir detta ett viktigt fenomen inom idrottsvärlden. Framförallt eftersom motivation även påverkar hur idrottarnas prestationer tar sig uttryck (Spray, Wang, Biddle, & Chatzisarantis, 2006). Detta gäller, som sagt, även andra kontexter utanför idrottsvärlden (Baard, Deci, & Ryan, 2004), vilket visar på vikten av hur ledare

behandlar sina följare. Det här syns tydligt i relationen mellan en tränare och dennes idrottare, då detta är en faktor som har stor betydelse för att idrottarna ska känna sig motiverade och på så sätt prestera sitt yttersta. Med andra ord är alltså tränarens attityd, beteende och engagemang gentemot sina idrottare viktiga ingredienser för att skapa motivation och goda prestationer (Mageau & Vallerand, 2003).

Rollen som tränare innebär ofta yttre förväntningar på höga prestationer, vilka kommer från flera olika håll; såväl idrottarna själva som deras närstående (i många fall föräldrar), allmänheten, ekonomiska intressenter så som sponsorer eller ledningen i föreningen har ett intresse av att tränaren gör ett gott arbete (Soebbing, Wicker, & Watanabe, 2016). Detta kan innebära hög en press för tränarna då resultatet av deras arbete som sagt märks, framförallt, genom att andra människor presterar bra (Giges, Petitpas, & Vernacchia, 2004). Med andra ord ligger det många gånger ett tryck på idrottstränaren att prestera, så att dennes idrottare i sin tur kan prestera (Mageau & Vallerand, 2003). Detta kan bli än mer utmanande då idrottares motivation även påverkas av andra faktorer, nämligen sådana som tränaren inte alltid har kontroll över. Signifikanta andra, framförallt föräldrar, har även de stor inverkan på idrottarnas upplevda motivation (Gaudreau et al., 2016). Liksom inom ledarskap i allmänhet kan idrottstränare skapa motivation hos sina idrottare på flera olika sätt, vilket också får olika konsekvenser för hur idrottarna upplever motivationen (Amorose & Anderson-Butcher, 2007; Mageau & Vallerand, 2003). Med andra ord existerar flera typer av motivation, som alla tar sig uttryck på olika sätt hos människor. Detta fenomen har fått stor uppmärksamhet inom forskningsvärlden och förklaras genom motivationsteorin Self-determination Theory (SDT) (Ryan & Deci, 2008).

Self-determination Theory

SDT är en social-kognitiv motivationsteori som baseras på tanken om att människors beteende styrs av medfödda, inbyggda psykologiska behov (Ryan & Deci, 2000). Teorin går ut på att människan, genom dessa behov, har en medfödd vilja och strävan efter att utvecklas och uppnå mål i sin tillvaro. Dessa behov är universella och gäller alltså för alla människor, oavsett bakgrund eller kultur (Ryan & Deci, 2000). För att människan ska kunna leva ett så tillfredsställande och utvecklande liv som möjligt krävs det en inneboende motivation för att framkalla beteenden som syftar till att tillskansa sig upplevelser, erfarenheter och lärdomar som får individen att växa (Baard et al., 2004). SDT identifierar tre inbyggda psykologiska behov: behov av kompetens (competence), behov av samhörighet (relatedness) samt behov av autonomi (autonomy) (Ryan & Deci, 2000). Behovet av kompetens utgörs av människans strävan efter att lyckas klara av optimalt utmanande uppgifter i tillvaron och uppnå eftersträvat resultat. Detta kan till exempel innebära att lösa en arbetsuppgift på ett tillfredsställande sätt, både genom personliga färdigheter, men också genom att de yttre förutsättningarna för att lyckas med uppgiften är goda (Deci & Ryan, 2008). Behovet av samhörighet innebär att människan har ett inbyggt behov av goda relationer till personer i sin omgivning - framförallt signifikanta andra. Detta tar sig bland annat uttryck i känslan av att vara ombesörjd, och samtidigt bry sig om - och sörja för andra. Även upplevelsen av ömsesidig respekt och förtroende är del av detta behov (Deci & Ryan, 2008). Behovet av autonomi går ut på att människan behöver känna att val och handlingar sker av en egen vilja och att de styrs av personen själv. Detta betyder alltså att deltagande i aktiviteter och utförandet av uppgifter sker av eget intresse - inte på grund av yttre faktorer eller andra personers intressen (Deci & Ryan, 2008).

Uppfyllelse av de tre psykologiska behoven hos en individ har visat sig leda till en rad positiva utfall, som bland annat psykiskt välbefinnande (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000), säker anknytning inom relationer (La Guardia, Ryan, Couchman, & Deci, 2000), arbetsprestationer (Baard et al., 2004) och inre motivation (Ryan & Deci, 2000). Det är framförallt det sistnämnda utfallet som forskningen kring SDT har cirkulerat kring (McLean, Mallett, & Newcombe, 2012; Nguyen & Deci, 2016; Olafsen, Halvari, Forest, & Deci, 2015). SDT koncentrerar sig framförallt på två typer av motivation – inre (intrinsic) och yttre (extrinsic) motivation. Distinktionen mellan dessa två typer av motivation görs genom att den inre, dvs. den inneboende motivationen definieras som något människan själv vill, känner intresse för och att aktivitet uppstår av egen fri vilja. Ett vanligt exempel på detta är människor som arbetar ideellt (Haivas, Hofmans, & Pepermans, 2013). Yttre motivation syftar däremot till att utföra en aktivitet för att uppnå ett yttre mål och alltså inte för tillfredsställelsen av att utföra själva aktiviteten i sig (Ryan & Deci, 2000). Vidare kan motivation omvandlas från yttre till inre motivation. Denna process består av att de yttre faktorerna och värdena som ursprungligen fört fram motivationen internaliseras (personen tar in dessa värden) och integreras inom personen, vilket gör att motiven assimileras och istället härstammar inifrån personen själv (Ryan & Deci, 2000). Detta behandlas framförallt i underteorin Organismic Integration Theory (OIT) (Ryan & Deci, 2000).

OIT beskriver hur motivation existerar i sex olika former på ett kontinuum, som gradvis sträcker sig från amotivation, via yttre motivation till sist till inre motivation (se figur 1.) (Ryan & Deci, 2000). Det är den tidigare nämnda internaliserings- och integreringsprocessen som gör att en typ av yttre motivation kan omvandlas till att bli mer personligt viktig för individen - och på så sätt röra sig mot den inre motivationsändan på kontinuumet (Ryan & Deci, 2000). I den ena änden av kontinuumet befinner sig, som sagt, amotivation som egentligen är en total avsaknad av motivation. En individ som upplever amotivation kommer exempelvis inte att utföra några uppgifter eller handlingar (Ryan & Deci, 2000). När vi rör oss från vänster till höger i kontinuumet, så är nästa steg den första typen av yttre motivation. Denna kallas extern reglering och är den minst självständiga formen av motivation. Externt reglerade handlingar och beteenden utförs enbart för att tillfredsställa yttre krav eller för att få tillgång till yttre belöning. Exempel på extern reglering är att utföra en uppgift för att slippa bli straffad av en annan person (Ryan & Deci, 2000). Den andra typen av yttre motivation kallas infogad reglering och är mindre kontrollerad än den externa regleringen. Handlingar utförs då fortfarande på grund av yttre faktorer, men dessa faktorer har börjat tas in av individen. Exempel på infogad reglering kan vara att utföra handlingar för att undgå skuld känslor eller ångest, eller för att uppnå känslor som höjer det egna egot (Ryan & Deci, 2000). Den tredje typen av yttre motivation är identifierad reglering, vilken är mer självstyrande än de tidigare. Här värderas beteenden mer inifrån och handlingar accepteras och anses viktiga på ett mer personligt plan (Ryan & Deci, 2000). Den sista typen av yttre motivation kallas integrerad reglering och går på många sätt att jämföra med inre motivation. Här har handlingar, beteenden och mål integrerats och är nu en del av individens personliga värderingar och intressen. Det som skiljer integrerad reglering från renodlad inre motivation är att handlingarna fortfarande syftar till att uppnå ett utomstående mål snarare än att de utförs enbart för deras eget nöjes skull (Ryan & Deci, 2000).

Ej självstyrd			Självstyrd		
Amotivation	Yttre motivation			Inre motivation	
Ingen reglering	Extern reglering	Infogad reglering	Identifierad reglering	Integrerad reglering	Inre reglering

- ←-----→ +
Självbestämmande

Figur 1. Kontinuum över de olika typerna av motivation och former av reglering, hämtad från Ryan och Deci (2000).

Således, i ju större utsträckning människor integrerar beteenden, desto mer självstyrda blir deras handlingar. Som tidigare nämnts ökar de positiva utkomsterna ju mer självbestämmande människors motivation är. Detta är intressant att applicera på både idrottstränare och deras idrottare då båda parter både presterar- och mår bättre - när de upplever inre motivation (Mageau & Vallerand, 2003).

Idrottstränare och SDT

Tillfredsställelse av de tre inbyggda psykologiska behoven kompetens, autonomi och samhörighet resulterar, som nämns ovan, i både bättre välbefinnande och motivation hos människor (Reis et al., 2000). Studier har även visat att detta är fallet inom idrottsvärlden. Idrottare som upplever känsla av kompetens, autonomi och släktskap i utövandet av sin sport har en högre grad av inre motivation (Amorose & Anderson-Butcher, 2007). Idrottstränare som upplever tillfredsställelse av de tre psykologiska behoven presterar bättre i sitt arbete med att coacha sina idrottare (Mageau & Vallerand, 2003) samt upplever själva en högre grad av psykiskt välmående (Alcaraz, Torregrosa, & Viladrich, 2015). I linje med detta har Rocchi, Pelletier och Couture (2013) också visat att tränare som upplever självstyrande motivation i sitt utövande av ledarskap i större utsträckning utvecklar positiva motivationsstrategier för sina idrottare. Ett exempel på en sådan strategi är skapandet av en autonomistödjande kontext för idrottarna. Detta betyder att idrottstränaren ser till att främja idrottarnas upplevelse av autonomi - att de känner att de har möjlighet till att göra egna val, får chans att uttrycka åsikter och känslor samt handlar utefter sitt eget intresse snarare än för att uppfylla yttre krav (Stebbing, Taylor, & Spray, 2015). I och med att tränaren har ett ledaransvar för en eller flera idrottare kan denne skapa autonomistödjande kontexter. Detta görs genom att tränaren bland annat sätter sig in i och förstår idrottarnas perspektiv och känslor, ger ut meningsfull information på ett ärligt sätt, erbjuder valmöjligheter samt uppmuntrar till egna initiativ bland idrottarna (van de Pol, Kavussanu, & Kompier, 2015). Idrottare som ges möjlighet att verka inom en autonomistödjande kontext tillfredsställer i större mån sina psykologiska behov och visar ett större engagemang (Curran, Hill, Ntoumanis, Hall, & Jowett, 2016). Detta leder bland annat till att de blir mer initiativtagande (Coatsworth & Conroy, 2009), i större grad upplever sporten som positiv och i längden även lägger ned större ansträngning i sin träning (Mageau & Vallerand, 2003). Värt att notera är att det inte alltid räcker med fria val för att en idrottare ska anstränga sig mer, utan det behövs också uppskattning för de val hon eller han har gjort (van de Pol et al., 2015). Att idrottstränaren ger positiv feedback och visar uppskattning är således en viktig komponent tillsammans med att tränaren skapar en autonomistödjande kontext. Stebbings, et al. (2012) har visat hur kontextuella faktorer påverkar i vilken utsträckning

tränare använder sig av autonomistödjande kontexter. Dessa faktorer är bland annat goda sociala relationer i arbetet, möjlighet till professionell utveckling samt – i förekommande fall - anställningstrygghet. Hur idrottstränare upplever sin egen förmedling av ett autonomistödjande klimat bidrar i sin tur till deras egen psykologiska behovstillfredsställelse (Solstad et al., 2015). Detta visar på ytterligare tränar-relaterade fördelar med att försöka skapa en autonomistödjande kontext.

Sammantaget visar tidigare studier att det sätt på vilket idrottstränare hanterar sina idrottare får effekt både för idrottarna och tränarna själva. Idrottare som uppmuntras till att göra egna val, får positiv feedback och blir hörda av sina tränare anstränger sig mer och upplever ett bättre välmående än idrottare som känner sig kontrollerade. Samtidigt presterar också idrottstränarna bättre i sitt arbete om de själva upplever tillfredsställelse av de tre psykologiska behoven, samt en inre motivation i sina uppgifter. Tränare som skapar autonomistödjande kontexter för sina idrottare rapporterar även i sin tur större grad tillfredsställelse av sina egna psykologiska behov och välbefinnande.

Det finns dock en kunskapslucka inom forskningen kring svenska idrottstränare då det i stor utsträckning saknas studier inom området. Detta gäller även svenska tränares upplevda motivation och vilka faktorer som kan påverka på vilket sätt de känner sig motiverade. Utöver detta saknas också kunskap om varför idrottstränare väljer att börja sina uppdrag (Rylander, 2014). Just anledningen till att börja engagera sig som idrottstränare är intressant att studera ur ett motivationsteoretiskt perspektiv för att se om detta senare kan ha betydelse för hur tränarna upplever sitt tränarskap. I denna studie representeras svenska idrottstränare av gruppen innebandytränare, då innebandy är en påtagligt utbredd sport i Sverige. Innebandytränare passar även bra att studera eftersom de verkar inom en lagsport, vilket, som tidigare nämnts, ställer krav från flera håll. Studien kan förhoppningsvis bidra till ökad kunskap om svenska idrottstränare som forskningsområde.

Syfte

Det övergripande syftet med studien var att undersöka fenomenet motivation för gruppen innebandytränare. I synnerhet undersöktes:

- Vilka anledningar motiverar svenska innebandytränare till att börja engagera sig som aktivitetsledare?
- Vilken typ av motivation driver idrottstränarnas arbete?
- Finns det ett samband mellan anledningen till att innebandytränare börjar engagera sig som idrottstränare och vilken typ av motivation som sedan driver deras arbete?

Metod

Design

Studien utfördes genom en mixad metoddesign, uppdelad i två delar. Den första delen analyserade kvalitativa data och den andra delen analyserade kvantitativa data.

Undersökningsdeltagare

Studiens population utgjordes av svenska innebandytränare, och urvalet var ett bekvämlighetsurval som hämtades från samtliga innebandyföreningar som deltog vid Svenska Innebandyförbundets utvecklingsvecka år 2014. Totalt bjöds 1059 aktivitetsledare in att delta i den webbaserade studien, varav 360 personer tackade ja (34%), 63 personer tackade nej (6%) och resterande personer gav inget svar alls (60%). Deltagarnas ålder varierade mellan 15 och 62 år ($M = 41,8$ år, $SD = 7,1$). Av dessa angav 96,1% att de inte var anställda av sin förening, utan arbetade ideellt med sitt uppdrag som tränare. 29,1% av tränarna var engagerade i lag med en åldersfördelning på 6-9 år, 24% tränade lag med åldersfördelningen 10-11 år, 39,7% tränade lag med åldersfördelningen 12-16 år, 12% tränade lag med åldersfördelningen 17-20 år och 12,9% tränade seniorlag. Medelvärden och standardavvikelser för deltagarnas ålder och hur länge de varit aktiva som tränare, i relation till kön och typ av anställning, redovisas i Tabell 1.

Tabell 1. Medelvärden (och standardavvikelser) för ålder och antal aktiva år som tränare avseende kvinnor, män och typ av engagemang i föreningen.

Variabel <i>N</i> = 360	Ålder M (SD)	Antal år som tränare M (SD)
Kön		
Kvinna	39,9 (6,7)	4,4 (2,8)
Man	42,3 (7,2)	5,9 (3,9)
Anställd i föreningen		
Ja	35,7 (6,4)	5,2 (4,0)
Nej, ideellt arbete	42,1 (7,0)	5,6 (3,8)

Samtliga tränare som bjöds in till studien var vid tiden för datainsamlingstillfället aktiva som idrottstränare inom sina respektive föreningar.

Procedur

Studien genomfördes genom att deltagarna besvarade en webbaserad enkät. Kontaktuppgifter till innebandyföreningarnas innebandytränare samlades in genom att kontakta föreningarna och be om tränarnas e-postadresser, samt genom information från föreningarnas egna hemsidor. Ett mail med information kring studien, en inbjudan till att delta samt en länk till webbenkäten skickades ut vid ett tillfälle i maj 2014 till innebandytränarna. En påminnelse att besvara enkäten skickades ut till deltagarna vid tre tillfällen under två veckors tid.

Webbenkäten som användes i studien bestod av två delar. Den första delen bestod i att samla in bakgrundsinformation om deltagarna samt att undersöka den första frågeställningen; vilka anledningar motiverar svenska innebandytränare till att börja engagera sig som aktivitetsledare? Detta skedde genom att tränarna fick besvara frågor angående bland annat kön och ålder, samt en fritextfråga: *Varför började du engagera dig som aktivitetsledare? (Ange upp till 3 orsaker)*. Den andra delen avsåg att mäta deltagarnas motivation, vilket syftade till att ge underlag för att undersöka den andra och tredje frågeställningen – vilken typ av motivation driver tränarnas arbete? - och - finns det något

samband mellan varför innebandytränare från början väljer att engagera sig om aktivitetsledare och vilken typ av motivation de upplever i sitt arbete?

För att mäta deltagarnas motivation i den andra delen av enkäten användes frågeformuläret Coach Motivation Questionnaire (CMQ) (McLean et al., 2012) vilket bygger på Self-determination Theory's olika typer av motivation. Formuläret är specifikt utformat för att mäta idrottstränares typ av motivation och är designat för att kunna appliceras på en stor bredd av tränare inom olika idrottsliga kontexter. CMQ är framtaget genom faktoranalys och består av 22 items som mäter sex olika former av motivation: *amotivation* (AM), *extern reglering* (EXT), *infogad reglering* (IJ), *identifierad reglering* (ID), *integrerad reglering* (IG) och *inre motivation* (IM) (Ryan & Deci, 2000). Fyra items mäter AM (AM1-4), fyra items mäter EXT (EXT1-4), fyra items mäter IJ (IJ1-4), tre items mäter ID (ID1-3), tre items mäter IG (IG1-3) och fyra items mäter IM (IM1-4) (McLean et al., 2012). CMQ har visats inneha både validitet och reliabilitet, samt en god intern konsistens mellan formulärets faktorer. Cronbach's alfa ligger på mellan .61 till .85 (*Mdn* = .77) (McLean et al., 2012). Formulärets övergripande fråga lyder: *varför är du tränare i din idrott?* och svarsalternativen utgörs av en likert-skala bestående av sju nivåer (1-7) för varje item, där 1 = stämmer inte alls, 4 = stämmer delvis och 7 = stämmer mycket bra (McLean et al., 2012).

Etik

Denna studie är en del av forskningsprojektet *Implementering av behovsfrämjande strukturer på organisationsnivå i idrottsföreningar*. Detta huvudsakliga projekt har etikprövats (dnr 2014-112-31Ö) vid den Regionala Etiksprövningsnämnden i Umeå. Information om att deltagande var frivilligt, vad personuppgifter skulle användas till samt syftet med studien gavs i inbjudningsmailet.

Analysmetod

Del 1: Svaren på den öppna enkätfrågan, *varför började du engagera dig som aktivitetsledare?*, tolkades utifrån en kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004). Då varje deltagare hade möjlighet att ge upp till tre svar på den kvalitativa frågan resulterade detta i 805 svar totalt. Eftersom den kvalitativa datainhämtningen skedde genom en skriftlig fritext-fråga kunde vissa steg i innehållsanalysen bortses från. Kondensering av meningsfulla enheter (Graneheim & Lundman, 2004) ansågs överflödigt då svaren på enkätfrågan redan var tillräckligt talande. Detta gjorde också att kodningen inriktade sig på vad deltagarna faktiskt skrivit i sina svar snarare än på att finna en underliggande mening i dessa. De identifierade kategorierna bestämdes utefter gemensamma mönster i rådataenheterna, där svar som liknade varandra och hade likartad innebörd grupperades tillsammans i underkategorier, vilka sedan grupperades i högre stående överordnade kategorier (Conger, 1998). Till en början identifierades 53 underkategorier som sedan grupperades till 14 överordnade kategorier. I det slutgiltiga steget slogs tre kategorier ihop, då dessa bedömdes vara tillräckligt lika varandra, och fick bilda en gemensam kategori. Alltså behölls 12 överordnade kategorier totalt. Analysen var induktiv, vilket innebar att de olika kategorierna skapades under tiden datan kodades, utifrån studiens syfte och frågeställning (Crowe, Inder, & Porter, 2015). För att göra kodningen mer lättöverskådlig skapades en concept map (se Bilaga 1.), vilken innehöll de olika överordnade kategorierna samt underkategorier i de fall där sådana skapats.

Del 2: Datan från CMQ-formuläret analyserades med hjälp av IBM SPSS Statistics 23. Svaren på formulärets 22 items grupperades efter den typ av motivation som varje item mätte; AM, EXT, IJ, ID, IG samt IM. Medelvärde och standardavvikelse för de sex motivationstyperna mättes för att undersöka i vilken grad tränarna upplevde sig motiverade. Även de 805 svaren på den öppna frågan om anledning till att börja engagera sig som tränare matades in i statistikprogrammet. Detta genom att skapa 12 variabler i datasetet vilka representerade de överordnade kategorier som kodats fram genom den kvalitativa innehållsanalysen i Del 1. Varje svar sorterades således in under respektive variabel för den överordnade kategori som svaret tillhörde (se Tabell 3. under resultat del 2). En point-biserial korrelation utfördes för att analysera samband mellan dessa 12 variabler och de sex typerna av motivation. Detta genom att varje enskild variabel för de överordnade kategorierna korrelerades med varje enskild variabel för motivationstyp. Att en point-biserial korrelation genomfördes berodde på att de överordnade kategorierna befann sig på nominalskala-nivå, medan svaren på motivationstyperna befann sig på kontinuerlig skalnivå (Lev, 1949). Vid alla beräkningar användes en signifikansnivå på 0.05. Relationer mellan de olika anledningarna till att börja engagera sig som tränare mättes genom Pearsons Chi-2 test för samband. Detta då samtliga av dessa 12 variabler befann sig på nominalskala-nivå. Även här användes en signifikansnivå på 0.05.

Resultatet och analysen i denna studie presenteras i två separata delar. Den första delen innehåller resultatet och analysen av den kvalitativa innehållsanalysen. Den andra delen innehåller resultatet av den kvantitativa datan. Analys och diskussion kring det kvantitativa resultatet presenteras separat.

Resultat och analys del 1

Syftet med studien var att undersöka fenomenet motivation för gruppen innebandytränare. Den första frågeställningen - *Vilka anledningar motiverar svenska innebandytränare till att börja engagera sig som aktivitetsledare?*, besvaras i denna, första, del av studien.

Innebandytränarna i studien valde att engagera sig som tränare av olika anledningar. Genom den kvalitativa innehållsanalysen skapades, som nämnts ovan, 12 överordnade kategorier, där varje kategori skilde sig åt från de andra, och beskrev de olika anledningarna till varför deltagarna valde att börja engagera sig som idrottstränare. Dessa kategorier var: *Egna barn* (225 svar), *Idrottsintresse* (126 svar), *Bidra* (119 svar), *Saknades tränare* (86 svar), *Nöje* (73 svar), *Egen utveckling* (32 svar), *Allmänt intresse* (28 svar), *Ledarskapsintresse* (22 svar), *Social kontakt* (21 svar), *Tillfrågad* (15 svar), *Besatt kompetens* (13 svar), samt *Gott syfte* (13 svar).

Kategorierna presenteras och diskuteras nedan i storleksordning, från den största till den minsta. Dessa 12 olika kategorier ger information, vilket diskuteras, om vad tränarna ansåg vara tillräckligt motiverande skäl till att ta sig an uppgiften som idrottstränare.

Egna barn var den största kategorin. De svar som samlades här angav att anledningen till att börja engagera sig som idrottstränare var att tränarna hade egna barn som var, ville bli eller hade varit aktiva inom sporten. Detta kan ha att göra med att det bara var 12% av tränarna i studien som tränade lag med spelare äldre än 20 år. Vidare svarade 96% att de

arbetade ideellt som tränare, vilket många gånger är fallet när det gäller tränare till barn- och ungdomslag (Harman & Doherty, 2014). Föreningar, som inte har ekonomi till att betala professionella tränare för sina ungdomslag, har sannolikt behov av hjälp och engagemang från andra håll. Att som förälder ha barn som spelar i en idrottsförening kräver troligtvis många gånger tid och engagemang. Det kan finnas förväntningar på föräldern att ställa upp för barnets lag, vilket i sin tur leder till att många föräldrar känner ett ansvar för att hjälpa laget. Som en följd av detta tar de sig an rollen som tränare om behov uppstår. Således möjliggör vissa föräldrar genom sin tränarinsats att barnen överhuvudtaget kan spela innebandy i ett lag. Det kan också antas att föräldrar många gånger även har ett eget intresse av att dela sina barns fritid och att umgås tillsammans. Tränarrollen blir då ett sätt för föräldrarna att utvidga det sociala samspelet med sina barn och på samma gång frigöra mer tid till att umgås (Dorsch, Smith, & McDonough, 2015).

Idrottsintresse angav att anledningen till att börja engagera sig berodde på tränarnas allmänna intresse för idrott i sig. Kategorin fångar både att tränarna började engagera sig därför att de hyste ett intresse för innebandy, eller för sport i allmänhet. Detta går i linje med forskning, vilken har visat att människor som upplever ett intresse för själva ämnet till en uppgift, också engagerar sig i uppgiftens utförande (Hidi, 1990). Även om personerna i detta fall inte skulle ha varit specifikt intresserade av just rollen som tränare, var de intresserade av miljön där uppgiften skulle utföras.

Bidra angav att anledningen till att börja engagera sig berodde på att tränarna ville hjälpa till med att bidra till både laget, föreningen och spelarna själva. Viljan att bidra utgjorde den tredje största anledningen till att börja engagera sig. Även denna anledning går att koppla till den höga frekvensen av ideella tränare som deltog i studien. Att ställa upp som tränare för ett innebandylag utan att få någon ekonomisk ersättning för arbetet signalerar att dessa personer vill hjälpa andra, snarare än att själva tjäna på handlingen. Likaså prioriteras andras utveckling framför den egna utvecklingen. Samtidigt har forskning visat att ideella idrottstränare både har förväntningar på sig själva att hjälpa föreningen, men också förväntar sig att föreningen bidrar till att skapa nödvändiga förutsättningar för att kunna träna lagen (Harman & Doherty, 2014).

Saknades tränare angav att anledningen till att börja engagera sig berodde på att laget hade haft brist på tränare och var i behov av nya personer som kunde hjälpa till. Då rollen som tränare utgör en väsentlig faktor för att ett innebandylag ska kunna genomföra sin verksamhet kan detta ha bidragit till att studiens deltagare kände ett ansvar att ställa upp. Social press från både föreningsmedlemmar, spelarna själva eller andra delaktiga skulle också ha kunnat bidra till att tränarna valt att utföra uppdraget. Forskning har visat hur föräldrar till idrottande barn känner krav både från sig själva och omgivningen för att leva upp till normen om vad som förväntas idrottsföräldrar (Dorsch et al., 2015).

Nöje angav att tränarna börjat engagera sig för att de kände ett eget nöje inför uppgiften. Det är intressant att uppmärksamma att nöjet inför själv uppgiften, i sig, inte var en större anledning till att anta uppdraget. Detta kan bero på att rollen som innebandytränare innefattar flera områden, så som idrott, ledarskap, egna och andras förväntningar, kompetens och pedagogik. Att känna nöje inför ett eller flera av dessa områden behöver inte betyda att en person känner nöje inför helheten.

Egen utveckling angav att tränarna börjat engagera sig för att de ville utvecklas själva – både inom sporten och som personer. Den var dock inte särskilt vanligt förekommande bland deltagarna. Detta skulle kunna bero olika saker. Då, som nämnts tidigare, merparten av deltagarna var ideella tränare är det inte troligt att de räknade med en professionell karriär som innebandytränare. Uppgiften hjälper antagligen inte deras egen utveckling (inom karriären). Att arbeta ideellt betyder även många gånger att ställa upp för andras skull, snarare än för att tjäna på detta själv (Clary et al., 1998). Den egna utvecklingen prioriteras således lägre än andras.

Allmänt intresse angav att tränarna börjat engagera sig på grund av att de upplevde ett intresse. Vari detta intresse låg framgick dock inte av svaren, vilket gjorde att dessa kategoriserades tillsammans och benämndes som ett allmänt intresse inför uppgiften. Då, som sagt, denna kategori endast innefattar svar som inte specificerat vari intresset egentligen ligger, borde det inte heller återfinnas så många svar inom kategorin. Samtidigt skulle just avsaknaden av specificering kunna betyda att dessa personer var intresserade av alla de delar som innefattas av rollen som tränare.

Ledarskapsintresse angav att tränarna börjat engagera sig för att de var intresserade av ledarskap och att själva agera som ledare. Till skillnad från det allmänna intresset är ledarskapsintresset en mer inriktad kategori – det var ledarskapsdelen som lockade mest med uppdraget. Att vilja leda andra människor borde vara en förutsättning för att arbeta som idrottstränare, då det är en stor del av rollen. Samtidigt inbegriper tränarrollen mycket utöver ledarskapet. För att lyckas krävs kunskap om idrotten, taktik, fysiskt träningsupplägg och mycket annat (Myers et al., 2010).

Social kontakt angav att tränarna börjat engagera sig på grund av de sociala kontakter som tränarrollen skulle föra med sig. Då framförallt kontakten med spelarna, men även föreningsmedlemmar och föräldrar angavs som anledningar. Rollen som tränare inom en lagsport förutsätter dels social kontakt med spelarna i laget, men också med eventuella föräldrar och föreningsmedlemmar (Harman & Doherty, 2014). Tränarrollen är alltså en roll som utgörs av att umgås med andra människor, vilket borde locka till sig personer som trivs i sociala sammanhang. Att genom nya bekantskaper inom föreningen kunna ha en framtida koppling till innebandy som sport, skulle också kunna vara en möjlig motivering till att ange social kontakt som anledning till att börja som tränare. Att knyta kontakter är dock inte innebandytränarens huvuduppgift. Detta kan förklara att det inte var så många personer som angivit denna anledning i studien.

Tillfrågad angav att tränarna börjat engagera sig för att de blivit tillfrågade om de kunde eller ville ställa upp. Svaren i denna kategori ger inte bilden av att tränarna själva sökt sig till uppdraget, utan att det var andra personer som sökte upp tränarna med frågan om de skulle kunna tänka sig att ställa upp. Även inom denna kategori går det att göra en koppling till den stora andelen av ideella tränare i studien. Att ställa upp på grund av att någon annan ber om det har visat sig vara en anledning till varför människor väljer att engagera sig i ideellt arbete (Clary et al., 1998).

Besatt kompetens angav att tränarna börjat engagera sig därför att de upplevde sig besitta den kompetens som efterfrågades för uppgiften.

Att besitta *rätt kompetens* är en förutsättning för att kunna utföra ett uppdrag väl (Deci & Ryan, 2008). De tränare som angett denna anledning besatt dock inte bara en

grundläggande förmåga att träna andra, utan också särskilda färdigheter och kunskaper om rollen som innebandytränare. Samtidigt är det inte säkert att så många av de yngre lagen behövde just en erfaren person med mycket tränarkompetens, utan kanske snarare en person som bara kunde ta hand om, och sköta laget. De tränare som började på grund av att de besatt kompetens var emellertid inte särskilt många.

Gott syfte angav att tränarna börjat engagera sig för att de upplevde att det, genom att ta sig an uppgiften, bidrog till ett gott syfte. Att engagera sig i en uppgift därför att den syftar till att bringa något gott har också det visat sig vara en vanlig motivering för att utföra ideellt arbete (Clary et al., 1998). Om detta beror på att personen ifråga tror på själva handlingen i sig, eller om det viktiga är att känna en moralisk tillfredsställelse kan även det ha betydelse för hur väl uppdraget utförs (Haivas et al., 2013).

Resultat del 2

Upplevd motivation

Den andra delen inleder med att redovisa resultatet för besvarandet av frågeställningen – *Vilken typ av motivation driver innebandytränarnas arbete?* Medelvärden och standardavvikelser för de sex olika typerna av motivation presenteras i Tabell 2.

Tabell 2. Medelvärden (och standardavvikelser) för innebandytränarnas upplevda motivation i sitt arbete.

<i>Typ av motivation</i> <i>N = 360</i>	<i>M (SD)</i>
Amotivation	2,3 (1,3)
Extern reglering	2,1 (1,0)
Infogad reglering	3,4 (1,2)
Identifierad reglering	3,9 (1,5)
Integrerad reglering	4,6 (1,4)
Inre motivation	5,7 (0,9)

Den sista frågeställningen - *Finns det ett samband mellan anledningen till varför innebandytränare börjar engagera sig som idrottstränare och vilken typ av motivation som sedan driver deras arbete?* besvaras genom att undersöka potentiella samband mellan de öppna svaren och svaren på CMQ, genom en point-biserial korrelation. Först presenteras statistiskt signifikanta relationer inom kategorierna, vilka analyserats genom Pearsons Chi-2 test för samband.

Relationer inom anledning till att börja engagera sig

De tränare som angav *Egna barn* som anledning till att börja engagera sig som aktivitetsledare angav också i högre utsträckning:

Saknades tränare $\chi(1) = 16.638, p = .000$. Cramer's V = .217

Nöje $\chi(1) = 15.775, p = .000$. Cramer's V = .211

Egen utveckling $\chi(1) = 8.135, p = .004$. Cramer's V = .152

De tränare som angav *Idrottsintresse* som anledning angav också i högre utsträckning:
Saknades tränare $\chi(1) = 6.298, p = .012$. Cramer's V = .134
Nöje $\chi(1) = 14.867, p = .000$. Cramer's V = .205
Allmänt intresse $\chi(1) = 5.897, p = .015$. Cramer's V = .130
Gott syfte $\chi(1) = 7.492, p = .006$. Cramer's V = .146

De tränare som angav *Saknades tränare* som anledning angav också i högre utsträckning
Bidra $\chi(1) = 15.461, p = .000$. Cramer's V = .209
Egen utveckling $\chi(1) = 6.265, p = .012$. Cramer's V = .133
Ledarskapsintresse $\chi(1) = 5.000, p = .025$. Cramer's V = .119

De tränare som angav *Nöje* som anledning angav också i högre utsträckning:
Egen utveckling $\chi(1) = 11.418, p = .001$. Cramer's V = .180
Tillfrågad $\chi(1) = 4.084, p = .043$. Cramer's V = .108

De tränare som angav *Ledarskapsintresse* angav också i högre utsträckning:
Tillfrågad $\chi(1) = 5.081, p = .024$. Cramer's V = .120

Relationer mellan anledningar till att börja engagera sig och typ av motivation

De 12 kategorierna från innehållsanalysen korrelerades med svaren på de 6 motivationsgrupperna från CMQ-formuläret genom en point-biserial korrelation. Resultatet visade på flera signifikanta samband (se Tabell 3.).

Tabell 3. *Point-biserial korrelation för samband mellan innebandytränarnas angivna anledningar till att börja engagera sig som aktivitetsledare och typ av upplevd motivation.*

<i>Anledning</i>	<i>Typ av motivation</i>					
	<i>Amotivation</i>	<i>Extern Reglering</i>	<i>Infogad Reglering</i>	<i>Identifierad reglering</i>	<i>Integrerad reglering</i>	<i>Inre motivation</i>
<i>N= 360</i>						
Egna barn	-,054	-,214**	-,078	-,163**	-,060	-,028
Idrottsintresse	-,083	,031	-,077	,055	,182**	,161**
Bidra	-,136*	,018	-,053	,147**	,135*	,157**
Saknades tränare	,115*	-,107*	,140**	-,188**	-,215**	-,186**
Nöje	-,047	,118*	,042	,167**	,142**	,108*
Egen utveckling	-,001	,065	-,084	,243**	,111*	,063
Allmänt intresse	-,079	-,004	,071	,115*	,108*	,064
Ledarskapsintresse	,015	,096	-,009	,150**	,134*	,067
Social kontakt	-,005	,096	,015	,001	,011	,061
Tillfrågad	,000	-,015	-,022	,066	,056	,027
Besatt kompetens	,063	,053	,060	-,039	-,051	,027
Gott syfte	,042	-,012	-,022	,046	,042	,032

* $p < 0,05$, ** $p < 0,001$

Analys och diskussion del 2

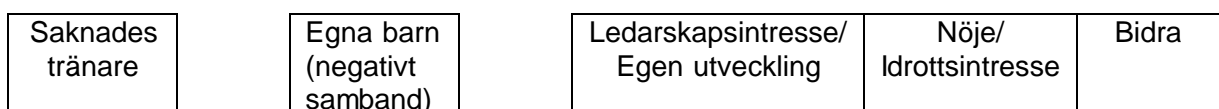
I denna studie undersöktes fenomenet motivation för yrkesgruppen innebandytränare i Sverige genom att studera anledningarna att börja engagera sig som tränare, samt det eventuella sambandet mellan dessa anledningar och typen av motivation.

Upplevd motivation

Resultatet av sammanställningen av svaren på CMQ-formuläret visade att tränarna, i första hand, upplevde självbestämmande motivation i sitt uppdrag som innebandytränare (se Tabell 2.). Det högsta medelvärdet återfanns inom inre motivation, följt av integrerad reglering och identifierad reglering. Resultatet visade även låga medelvärden på både kontrollerad motivation (extern reglering och infogad reglering) och amotivation. Detta visar på att de flesta av tränarna kände motivation från inre faktorer och alltså låg långt ut på den självbestämmande änden av OIT:s kontinuum (Ryan & Deci, 2000). Detta tyder på att tränarna upplevde både ett gott engagemang, god kontakt med sina spelare, stimulans samt en övergripande bra känsla i rollen (McLean et al., 2012). Då majoriteten av deltagarna i studien arbetade ideellt som tränare skulle detta kunna vara en bidragande orsak till att den upplevda motivationen i så stor utsträckning kom inifrån. Som tidigare diskuterats tyder ett ideellt engagemang på att tränarna såg ett värde i själva utförandet av uppdraget, snarare än potentiella belöningar eller yttre krav. Detta går i linje med tidigare forskning som visar hur tillfredsställelse av de psykologiska behoven av autonomi, kompetens och samhörighet gör en person mer villig att engagera sig ideellt (Gagne, 2003). Även de tränare som kan ha känt yttre tvång eller förväntningar på att ställa upp borde rimligtvis även ha följt sina egna värderingar till viss mån. Ledarrollen som tränare tar upp tid och kräver engagemang, vilket gör uppdraget svårt att genomföra utan något eget intresse.

Resultatet visade även signifikanta korrelationer mellan flera av anledningarna till att börja som tränare och hur tränarna upplevde sin motivation (för en mer övergripande bild se figur 2). Nedan presenteras de kategorier som visade signifikanta samband till de olika motivationstyperna.

Ej självstyrd			Självstyrd		
Amotivation	Yttre motivation			Inre motivation	
Ingen reglering	Extern reglering	Infogad reglering	Identifierad reglering	Integrerad reglering	Inre reglering



- ⇐-----⇒ +
Självbestämmande

Figur 2. Placeringen på Ryan och Decis (2000) kontinuum för kategorierna till varför tränarna valde att börja engagera sig.

Egna barn

De tränare som angav att de började engagera sig som aktivitetsledare därför att de hade egna barn som var delaktiga i verksamheten, upplevde i lägre mån extern reglering och identifierad reglering i sitt arbete som tränare. Detta betyder alltså att tränarna varken upplevde sin motivation som helt styrd av yttre faktorer eller till viss del styrd av yttre faktorer. Om än resultatet inte säger mycket om vilken motivation tränarna faktiskt upplever, går det att resonera kring varför de inte känner sig helt-, eller till viss del styrda av yttre faktorer. Att ha egna barn som är delaktiga i laget eller föreningen skulle kunna innebära både inre och yttre motivationsfaktorer. Då barnens angelägenheter i de flesta fall är så nära, och så personligt kopplade till föräldrarna, antas dessa sällan upplevas som helt och hållet yttre styrda krav. Även i de fall en uppgift upplevs som jobbig, borde barnens väl ge föräldern en känsla av inre motivation; då detta är något som är av personlig vikt och följer föräldrarnas egna värderingar (Ryan & Deci, 2000). I detta fall skulle alltså inte tränarnas engagemang vara beroende av yttre faktorer. En annan intressant synpunkt är att de tränare som tränade sina egna barn bör ha haft en ännu högre inverkan på barnens motivation och prestation i sporten. Forskning har, som sagt, visat att idrottstränare har stor påverkan på sina idrottares motivation, prestation och välbefinnande inom sin sport (Spray et al., 2006). Då studier även visar att den typ av support som föräldrar förmedlar till sina idrottande barn påverkar dessas prestation och motivation (Gaudreau et al., 2016), får idrottstränarna som tränar sina barn två supportgivande roller. Detta stärker slutsatsen om att tränarna som började engagera sig på grund av sina egna barn inte bör ha känt yttre motivation i sin uppgift eftersom de varit så personligt knutna till barnens framgång.

Idrottsintresse

Tränare som började engagera sig på grund av sitt idrottsintresse angav att de upplevde hög grad av självbestämmande (integrerad reglering och inre motivation). Att utföra en uppgift på grund av sitt eget intresse är ett tecken på att personen upplever sin motivation som självbestämmande – och att den alltså kommer inifrån (Ryan & Deci, 2000). Detta borde också betyda att tränarna tog sig an uppgiften till största del av egen fri vilja, vilket går i linje med tidigare nämnda forskning som visat att människor som engagerar sig i en uppgift på grund av eget intresse i högre grad upplever motivationen i utförandet som självbestämmande (Mageau & Vallerand, 2003). Ett intresse för den bransch en person verkar inom bör således vara en viktig del för att upprätthålla motivationen i arbetet.

Bidra

Ett av de tydligaste resultaten i studien återfanns hos de tränare som börjat engagera sig därför att de ville vara med och bidra till verksamheten. Dessa personer upplevde både låg amotivation, samt högre självbestämmande motivation (identifierad reglering, integrerad reglering och inre motivation). Detta borde alltså betyda att deras vilja att bidra till stor del kom inifrån. Att vilja bidra kan, som sagt, ta sig uttryck på flera olika sätt, men grunden är ändå densamma – viljan att hjälpa till. Idrottstränarens uppgift går ut på att hjälpa sina idrottare att prestera. Det borde alltså vara av stor vikt för tränarens motivation i arbetet att denne känner en strävan efter att bidra. Detta går att jämföra med det grundläggande psykologiska behovet samhörighet, vilket till viss del går ut på att ta hand om andra (Ryan & Deci, 2000). Något som är viktigt att ta i beaktande är att tränarna som angav att de ville bidra som anledning korrelerade i princip lika högt på identifierad motivation, integrerad motivation och inre motivation. Detta betyder att de även upplevde vissa yttre motivationsfaktorer, om än längre åt det

självbestämmande hållet på OIT-kontinuumet (Ryan & Deci, 2000). En förklaring till detta skulle kunna vara att enbart en känsla av bidragande inte räcker för att känna ren inre motivation. Exempelvis är upplevelse av autonomi i sina handlingar en av de viktigaste förutsättningarna för att känna inre motivation (Deci et al., 1991). Att vilja bidra behöver inte bara vara sprunget ur inre faktorer, utan kan även bero på yttre faktorer som dåligt samvete eller social press.

Saknades tränare

De tränare som angav att de börjat engagera sig på grund av att det saknades tränare upplevde i högre grad amotivation och infogad reglering i sitt nuvarande arbete som idrottstränare. Samtidigt visade resultatet även att dessa personer i mindre utsträckning upplevde sin motivation som självstyrd och alltså inte skapad av inre faktorer. Detta då det återfanns negativa samband med både integrerad-, identifierad- och inre reglering. Utöver dessa samband visade resultatet även en negativ korrelation med extern reglering. Detta är intressanta resultat, då sambanden tyder på att tränarna ifråga ställde upp därför att de kände sig tvungna, snarare än för att de kände en inre tillfredsställelse av att hjälpa laget. Visserligen behöver inte faktumet att ett lag är i behov av tränare betyda att de personer som ställer upp enbart gör detta på grund av yttre press eller förväntningar. Ett uppstått behov skulle även kunna innebära en chans till att få utföra en intressant uppgift. Detta motsägs dock av sambanden i denna studie. Att uppleva amotivation och infogad reglering visar på att tränarna dels kände en total avsaknad av motivation, och i de fall där motivation existerade var denna styrd av till största del yttre faktorer. Det är alltså troligt att dessa tränare inte självmant skulle ha engagerat sig om behoven från föreningarnas sida inte hade varit lika stora. De negativa sambanden med de tre mer självstyrande motivationstyperna ökar på detta antagande då resultatet visar att tränarna varken upplevde måttlig eller stor del inre motivation. Flera tränare svarade att deras medverkan möjliggjorde att innebandylaget överhuvudtaget kunde existera. Detta tyder på att flera inblandade personer satte sina förhoppningar till tränarna, vilket skulle kunna ha gjort det svårare att tacka nej till uppdraget. Denna yttre påverkan är även intressant ur forskningssynpunkt. Att, som dessa tränare, utföra en uppgift på grund av yttre faktorer kan bidra till att motivationen upplevs kontrollerad (Ryan & Deci, 2000), vilket i sin tur får konsekvenser för både utförandet och prestationen (Sheldon & Elliot, 1998). När det gäller idrottstränare har detta visat sig få negativa konsekvenser för idrottarnas prestation och motivation (Pelletier, Fortier, Vallerand, & Briere, 2001). Framförallt är sambandet med en upplevelse av amotivation allvarligt för såväl tränarnas eget välbefinnande som risken att de hoppar av sitt uppdrag (Guzman, Kingston, & Grijalbo, 2015). Resultatet visade även ett negativt samband mellan amotivation och kategorin *bidra*. Detta låter logiskt då avsaknad av motivation innebär att människor inte ser någon som helst vilja att utföra en uppgift (Ryan & Deci, 2000), vilket skulle kunna sägas vara en motsats till viljan att hjälpa till och bidra.

Nöje

De tränare som började på grund av att de kände ett nöje inför uppgiften svarade högt på kontrollerad motivation (extern reglering), men även på något självstyrande motivation (identifierad reglering) samt på helt självstyrande motivation (integrerad reglering och inre motivation). Att de i största mån höll sig i den självstyrande änden av kontinuumet säger dock att tränarna i högre grad upplevde inre motivation än yttre motivation. Detta borde också vara fallet om tränarna känt ett nöje inför uppdraget och att det skulle bli roligt att träna andra. Att känna nöje inför uppgiften i sig är nämligen en

av förutsättningarna för att människor ska känna inre motivation (Ryan & Deci, 2000). Därför är det förvånande att dessa personer även svarade högt på extern reglering.

Egen utveckling

Ett annat samband återfanns mellan att börja engagera sig på grund av den egna utvecklingen som uppdraget skulle kunna föra med sig, och mer självbestämmande motivation (identifierad reglering och integrerad reglering). Att känna att en uppgift är personligt utvecklande har även tidigare kopplats till identifierad reglering (Solstad et al., 2015). Strävan efter att utvecklas är, som tidigare nämnts, en av grunderna till människans inbyggda psykologiska behov (Ryan & Deci, 2000). En person som tror att uppgiften som tränare kan medföra fördelar till sin egen utveckling bör alltså känna en högre grad av inre motiverande faktorer än yttre motiverande faktorer.

Ledarskapsintresse

De tränare som började på grund av sitt intresse för ledarskap svarade högt på mer självbestämmande motivation (identifierad reglering och integrerad reglering). Sambandet var något högre för identifierad reglering än integrerad reglering, vilket skulle kunna förklaras genom intressets specifika natur. Att vara intresserad av ledarskap skulle dels kunna vara sprunget ur inre faktorer som en naturlig begåvning för att leda andra människor, en vilja att ta ansvar eller ett gediget intresse för ledarskapet som fenomen. Samtidigt skulle intresset även kunna relateras till yttre motivationsfaktorer om personen strävar efter att bli ledare för att bevisa sig inför andra eller för att tillfredsställa egoistiska behov (Ryan & Deci, 2000). Tränarna svarade dock som sagt även högt på integrerad reglering, vilket går i linje med tidigare forskning då tränare som visar intresse för sin uppgift i större utsträckning upplever inre motivation (Mageau & Vallerand, 2003).

Allmänt intresse

Att börja engagera sig på grund av ett allmänt intresse inför uppgiften visade på positiva korrelationer med både identifierad reglering och integrerad reglering. Liksom tidigare nämnda idrottsintresse och ledarskapsintresse, verkar även ett allmänt intresse kunna relateras till att tränarna i högre grad upplevde mer självstyrande motivation. Detta gör resultatet speciellt intressant då det pekar på att tränarnas intresse inte behövde vara specifikt inriktat på rollen eller kontexten i sig, utan kunde ha att göra med andra faktorer som upplevdes intressanta för dem. Att intresse inför en uppgift bidrar till att skapa inre motivation (Mageau & Vallerand, 2003) är redan nämnt vid de två andra intressekategorierna. Sambanden för denna tredje, allmänna, intressekategori stärker den bilden.

Metoddiskussion

I denna studie ansågs en mixad metoddesign vara nödvändig för att undersöka syftet och frågeställningarna. Att ta reda på varför tränarna började engagera sig som aktivitetsledare krävde en öppen fråga, snarare än färdigformulerade svarsalternativ. En fördel med att låta den kvalitativa undersökningen begränsas till en fråga var att detta gjorde det möjligt att få in ett, i sammanhanget, så stort antal kvalitativa svar (805 stycken). Då denna kvalitativa metod, som sagt, var begränsad till just svar av en öppen fråga, ansågs det lämpligt i ett nästa steg att genomföra en korrelationsmätning. Att en point-biserial korrelation genomfördes berodde på att dikotoma variabler (anledningar till att börja engagera sig som tränare) korrelerades med kontinuerliga variabler (motivationstyper) (Buschman, 1955). Att undersöka samband med hjälp av en enklare korrelationsmätning tillsammans med den kvalitativa undersökningen ansågs kunna ge

god mängd information. Urvalet var ett bekvämlighetsurval, och alltså inte ett slumpmässigt urval, vilket har till följd att det inte går att generalisera resultatet till hela populationen. Detta uppfyllde, emellertid, syftet med studien som var att undersöka innebandytränarens egen anledning till att engagera sig samt uppfattning om sin egen motivation. Valet av ett välbeprövat instrument som CMQ för att mäta typ av motivation bör bidra till både god validitet och reliabilitet i studien. Den interna konsistensen för instrumentets sex motivationstyper har alla testats högre än $\alpha = .70$ (McLean et al., 2012). En faktor som bör uppmärksammas är att CMQ bygger på att deltagarna fyller i självskattningsformulär. Detta innebär att även om mätinstrumentet i sig innehar både hög validitet och reliabilitet, måste tolkningen av resultatet ändå förlita sig på att deltagarna varit sanningsenliga när de svarat. Frågorna i CMQ mäter den upplevda motivationen och kan av vissa personer troligtvis anses känsliga i varierande grad – vilket kan resultera i svar som inte stämmer överens med faktiska förhållanden (Dalal & Hake, 2016). Tränarnas anonymitet bör samtidigt ha bidragit till att de i större utsträckning varit ärliga i sina svar, och på så sätt höjt studiens reliabilitet. Även faktorer som dagsform och tillfällig sinnesstämning kan troligtvis påverka hur människor skattar sin upplevda motivation för tillfället. En annan faktor att ha i åtanke, som eventuell påverkan av den inre validiteten i studien, är den kvalitativa kartläggningen. Kvalitativ innehållsanalys utgår oftast från tolkningar av deltagarnas svar (Graneheim & Lundman, 2004), vilket riskerar att sätta en subjektiv prägel på resultatet. Denna risk minskades av utformningen av den öppna fråga som deltagarna besvarade skriftligt. Det gavs inte möjlighet att svara med mer information än en mening på frågan, vilket i sin tur begränsade svarens tolkningsmöjligheter. Den andra faktorn var att data kontrollerades av ytterligare tre personer som var delaktiga i forskningsprojektet, på eget håll, för att sedan diskuteras utifrån de kategorier som skapats.

Övergripande diskussion och slutsats

Resultatet av studiens två delar visar att det finns flera olika anledningar till varför tränarna valde att börja engagera sig som aktivitetsledare, och att merparten av dessa anledningar korrelerar med hur tränarna upplever sin motivation i arbetet som innebandytränare. Trots att det inte går att uttala sig om orsakssamband, går det ändå att dra flera intressanta slutsatser av resultatet. Tränare som börjar engagera sig på grund av att de finner uppgiften- eller delar av uppgiften intressanta, upplever i högre grad motivation till stor del sprungen ur inre faktorer. Tränare som börjar engagera sig av starka personliga skäl, som att ha egna barn aktiva i föreningen, upplever i lägre utsträckning yttre motivation. Resultatet visade även på distinktioner mellan att börja engagera sig för att bidra av egen vilja och att enbart bidra för att det finns ett behov. Vissa tränarna bidra av egen vilja upplevde de i högre grad inre motivation. Kände de sig däremot tvungna att hjälpa till på grund av tränarbrist upplevde de i högre grad amotivation och yttre motivation, samt i lägre grad inre motivation. Tränare som börjar engagera sig för egen vinnings- eller nöjes skull upplever i högre grad motivation till stor del sprungen ur inre faktorer. Sammantaget tyder alltså dessa samband på att anledningen till varför tränare väljer att börja engagera sig kan ha inverkan på hur motiverade de sedan upplever sig vara i sitt arbete. Därtill verkar det som att anledningar som rör släktskap, egen vinning, eget intresse, vilja att hjälpa till samt känslor av nöje till viss del kan förutse motivation som befinner sig åt det självbestämmande hållet på OIT:s kontinuum. Anledningar som däremot rör känsla av tvång eller inskränkta egna valmöjligheter verkar till viss del kunna förutse både mer kontrollerad motivation, men

även amotivation hos tränare. Även om dessa riktningar följer hur motivation beskrivs inom SDT (Deci & Ryan, 2008), går det inte att nog understryka att detta endast är samband, vilket inte säger något om orsak och verkan. Att det däremot existerar just samband gör området intressant att studera i vidare utsträckning, för att på så vis kunna dra större slutsatser kring ämnet.

Ett av studiens mer förvånande resultat var relationen mellan kategorierna Bidra och Saknades tränare. De tränare som angav att de ville Bidra som anledning till att börja engagera sig angav också i högre utsträckning Saknades tränare som anledning. Vad som gör detta intressant är att de båda kategorierna befinner sig i varsin ände av OIT:s kontinuum; Saknades tränare korrelerade positivt med upplevd amotivation och infogad reglering, samt negativt med identifierad reglering, integrerad reglering och inre motivation (Ryan & Deci, 2000). Bidra korrelerade i sin tur negativt med amotivation och positivt med identifierad reglering, integrerad reglering samt inre motivation. Med andra ord betyder detta att tränare som angivit båda anledningarna, i högre grad skulle ha upplevt två motsatta typer av motivation inför uppgiften. Denna paradox skulle kunna förklaras genom att samtliga av dessa korrelationer var relativt svaga. Det skulle i sin tur kunna betyda att kategorin Saknades tränare även innehöll svar som angav att tränarna faktiskt ville hjälpa till eller fick chansen att ställa upp på något de var intresserade av att göra.

Denna studie utgör ett bidrag till forskningen om motivation bland idrottstränare. Genom kunskap om samband mellan orsaken till varför människor väljer att börja engagera sig som idrottstränare och hur de upplever sin motivation i denna roll, kan förhoppningsvis insatser göras för att möta, alternativt öka idrottstränarens motivation. Genom att veta hur föreningar ska anpassa verksamheten efter sina tränares behov eller lägga ned tid på rekryteringsprocessen, skulle detta kunna medföra högre grad av inre motivation bland tränare. Som tidigare nämnts, påverkar tränarnas egen typ av motivation även sina idrottares motivation (Rocchi et al., 2013). Detta har, bland annat, stor betydelse för idrottarnas glädje i utövandet, deras prestation samt uthållighet (Spray et al., 2006), vilket visar på vikten av att finna goda sätt för tränarna att motiveras i sitt arbete. Idrottstränare som känner inre motivation i sitt arbete tenderar även att stanna kvar på sin position längre (Guzman et al., 2015). Relationen mellan idrottstränare och deras idrottare påverkar som sagt i vilken grad idrottarna presterar (Curran et al., 2016).

Andra intressanta delar att bygga vidare på är om det finns något samband mellan om det från början är yttre eller inre motivationsfaktorer som fått idrottstränare att börja engagera sig, och hur motiverade de är i sitt arbete. I ett större perspektiv skulle detta också kunna ge information om insatser som kan motverka att idrottstränare avslutar sina uppdrag i förtid. I framtida studier skulle det även vara av intresse att undersöka hur motiverade idrottstränarna anser sina spelare vara. Samtidigt skulle vidare forskning också kunna undersöka hur spelarna i lagen upplever både sina tränares motivation, samt sin egen. Det skulle som sagt behövas mer forskning om vilka faktorer som påverkar idrottstränarens egenupplevda motivation.

Referenser

- Alcaraz, S., Torregrosa, M., & Viladrich, C. (2015). How Coaches' Motivations Mediate Between Basic Psychological Needs and Well-Being/Ill-Being. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 86(3), 292-302.
- Amorose, A. J., & Anderson-Butcher, D. (2007). Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(5), 654-670.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, Better, Best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26-40.
- Blase, J. (2002). The dark side of leadership: Teacher perspectives of principal mistreatment. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 671-727.
- Buschman, W. O. (1955). A Reduced Formula for Point-Biserial Coefficient of Correlation. *Journal of Experimental Education*, 23(3), 279-280.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Coatsworth, J. D., & Conroy, D. E. (2009). The Effects of Autonomy-Supportive Coaching, Need Satisfaction, and Self-Perceptions on Initiative and Identity in Youth Swimmers. *Developmental Psychology*, 45(2), 320-328.
- Conger, J. A. (1998). Qualitative research as the cornerstone methodology for understanding leadership. *Leadership Quarterly*, 9(1), 107-121.
- Crowe, M., Inder, M., & Porter, R. (2015). Conducting qualitative research in mental health: Thematic and content analyses. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 49(7), 616-623.
- Curran, T., Hill, A. P., Ntoumanis, N., Hall, H. K., & Jowett, G. E. (2016). A Three-Wave Longitudinal Test of Self-Determination Theory's Mediation Model of Engagement and Disaffection in Youth Sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 38(1), 15-29.
- Dalal, D. K., & Hakel, M. D. (2016). Experimental Comparisons of Methods for Reducing Deliberate Distortions to Self-Report Measures of Sensitive Constructs. *Organizational Research Methods*, 19(3), 475-505.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology-Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education - the self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Dorsch, T. E., Smith, A. L., & McDonough, M. H. (2015). Early Socialization of Parents Through Organized Youth Sport. *Sport Exercise and Performance Psychology*, 4(1), 3-18.
- Gagne, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199-223.

- Gaudreau, P., Morinville, A., Gareau, A., Verner-Filion, J., Green-Demers, I., & Franche, V. (2016). Autonomy support from parents and coaches: Synergistic or compensatory effects on sport-related outcomes of adolescent-athletes? *Psychology of Sport and Exercise, 25*, 89-99.
- Giges, B., Petitpas, A. J., & Vernacchia, R. A. (2004). Helping coaches meet their own needs: Challenges for the sport psychology consultant. *Sport Psychologist, 18*(4), 430-444.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., & Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise, 11*(2), 155-161.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today, 24*(2), 105-112.
- Guzman, J. F., Kingston, K., & Grijalbo, C. (2015). Predicting Coaches' Adherence/Dropout: A Prospective Study. *International Journal of Sports Science & Coaching, 10*(2-3), 353-363.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(9), 1869-1880.
- Harman, A., & Doherty, A. (2014). The Psychological Contract of Volunteer Youth Sport Coaches. *Journal of Sport Management, 28*(6), 687-699.
- Hidi, S. (1990). Interest and its contribution as a mental resource for learning. *Review of Educational Research, 60*(4), 549-571.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(4), 543-555.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Van Quaquebeke, N., & Van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior, 33*(8), 1031-1052.
- La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(3), 367-384.
- Lev, J. (1949). The point biserial coefficient of correlation. *Annals of Mathematical Statistics, 20*(1), 125-126.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences, 21*(11), 883-904.
- McLean, K. N., Mallett, C. J., & Newcombe, P. (2012). Assessing Coach Motivation: The Development of the Coach Motivation Questionnaire (CMQ). *Journal of Sport & Exercise Psychology, 34*(2), 184-207.
- Muraven, M., Rosman, H., & Gagne, M. (2007). Lack of autonomy and self-control: Performance contingent rewards lead to greater depletion. *Motivation and Emotion, 31*(4), 322-330.
- Myers, N. D., Chase, M. A., Beauchamp, M. R., & Jackson, B. (2010). Athletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Teams. *Educational and Psychological Measurement, 70*(3), 477-494.
- Nguyen, T. V. T., & Deci, E. L. (2016). Can it be good to set the bar high? The role of motivational regulation in moderating the link from high standards to academic well-being. *Learning and Individual Differences, 45*, 245-251.
- Olafsen, A. H., Halvari, H., Forest, J., & Deci, E. L. (2015). Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model of intrinsic work motivation. *Scandinavian Journal of Psychology, 56*(4), 447-457.

- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Briere, N. M. (2001). Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study. *Motivation and Emotion, 25*(4), 279-306.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(4), 419-435.
- Rocchi, M. A., Pelletier, L. G., & Couture, A. L. (2013). Determinants of coach motivation and autonomy supportive coaching behaviours. *Psychology of Sport and Exercise, 14*(6), 852-859.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A Self-Determination Theory Approach to Psychotherapy: The Motivational Basis for Effective Change. *Canadian Psychology-Psychologie Canadienne, 49*(3), 186-193.
- Rylander, P. (2014). *Tränares makt över spelare i lagidrotter - sett ur French och Ravens maktbasteori*. Oppublicerad doktorsavhandling. Göteborgs universitet.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(5), 546-557.
- Soebbing, B. P., Wicker, P., & Watanabe, N. M. (2016). The Effects of Performance Expectations on Total Compensation of Division I-Football Bowl Subdivision Head Coaches. *Journal of Sport Management, 30*(1), 70-81.
- Solstad, B. E., van Hove, A., & Ommundsen, Y. (2015). Social-contextual and intrapersonal antecedents of coaches' basic need satisfaction: The intervening variable effect of providing autonomy-supportive coaching. *Psychology of Sport and Exercise, 20*, 84-93.
- Spray, C. M., Wang, C. K. J., Biddle, S. J. H., & Chatzisarantis, N. L. D. (2006). Understanding motivation in sport: An experimental test of achievement goal and self determination theories. *European Journal of Sport Science, 6*(1), 43-51.
- Stebbing, J., Taylor, I. M., & Spray, C. M. (2015). The relationship between psychological well - and ill-being and perceived autonomy supportive and controlling interpersonal styles: A longitudinal study of sport coaches. *Psychology of Sport and Exercise, 19*, 42-49.
- Stebbing, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., & Ntoumanis, N. (2012). Antecedents of Perceived Coach Interpersonal Behaviors: The Coaching Environment and Coach Psychological Well- and Ill-Being. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 34*(4), 481-502.
- Tafvelin, S., Hyvonen, U., & Westerberg, K. (2014). Transformational Leadership in the Social Work Context: The Importance of Leader Continuity and Co-Worker Support. *British Journal of Social Work, 44*(4), 886-904.
- van de Pol, P. K. C., Kavussanu, M., & Kompier, M. (2015). Autonomy support and motivational responses across training and competition in individual and team sports. *Journal of Applied Social Psychology, 45*(12), 697-710.

Bilaga 1

Concept map över de kvalitativa kategorierna

