

MASTERSTUDIET I ØKONOMI OG LEDELSE-SIVILØKONOMISTUDIET

# Motivasjon i frivillig arbeid

---

En kvantitativ studie av speiderledere i Norges speiderforbund



**Terese Togstad Tveit**

**07.05.2014**

Høgskolen i Buskerud og Vestfold,

Avdeling Ringerike

Masteroppgave i Strategi og kompetanseledelse

## **Førord**

Denne masteroppgaven er en obligatorisk del av siviløkonomistudiet ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, avdeling Ringerike. Avhandlingen er et resultat av en 5-årig utdannelse innen økonomi og administrative fag. Spesialiseringsretningen min på masterstudiet er strategi og kompetanseledelse og tema for oppgaven er motivasjon. Dette er et tema som jeg fikk stor interesse for gjennom kurset motivasjon og mestring første semester på masterstudiet. Jeg ble tipset av skolen gjennom stipendiaten Pia Gulbrandsøy at speiderforbundet var interessert i at det ble skrevet en masteroppgave knyttet til motivasjon om dem. Jeg tok kontakt med Norges speiderforbund som bekreftet dette.

Gjennom samarbeid med Norges speiderforbund har jeg foretatt en kvantitativ forskningsstudie som opprettholder krav til etiske retningslinjer innenfor samfunnsvitenskap, jus, teologi og humaniora. I studien er temaene rettet mot faktorer som kan påvirke turnoverintensjonene til speiderlederne i Norges speiderforbund. Selvbestemmelsesteorien, organisasjonsbinding og jobbtilfredshet er sentrale for oppgaven.

Jeg vil rette en stor takk til veilederen min Hallgeir Halvari som har gitt raske tilbakemeldingen, gode innspill og vært behjelpelig med analyseringen gjennom programmet Lisrel. Jeg vil også takke kontaktpersonene mine hos Norges speiderforbund, Bendik Fjeldstad og Tom Lantz som har vært behjelpelige med datainnsamlingen på mail og respondere på spørsmål. For god moralsk støtte vil jeg takke min samboer og mine foreldre. Arbeidet med masteroppgaven har vært en lærerik prosess som har gitt meg ny innsikt i frivillig arbeid, speiderforbundet og prosess knyttet til forskningsarbeid.

Hønefoss 07.05.2014

---

Terese Togstad Tveit

## **Sammendrag**

Denne masteroppgaven handler om faktorer som har innvirkning på motivasjonen til individer i frivillig arbeid, og da spesifikt motivasjonen til speiderlederne i Norges speiderforbund. Det avdekkes faktorer som fører til intensjon om å slutte. Det som betyr mest er svak organisasjonstilknytning og lav jobbtilfredshet.

Frivillig arbeid er en viktig sektor hvor individer kan lære å utvikle sin kompetanse (Gjørts 2013; Ness, Sørebø, Holm & Berg 2007). Forskning har vist at det har vært en nedgang i det frivillige arbeidet mellom 1997-2009 (Wollebæk & Sivesind 2010). I Norges speiderforbunds medlemsblad påpeker og opplyses det om viktigheten av å engasjere frivillige og de søker stadig etter nye speiderledere. For at barn og unge skal få en best mulig opplevelse er det viktig å ikke mangle engasjerte speiderledere. Det er bekreftet at det er flere faktorer som motiverer de frivillige og disse faktorene motvirker intensjon om å slutte. Dermed kan speiderforbundet jobbe aktivt og strategisk for å oppmuntre og beholde sine ledere.

Det har blitt benyttet en kvantitativ metode med et deskriptivt og korrelerende design. Videre falt valget på en tversnittstudie med bruk av spørreskjema. Datainnsamlingen ble gjennomført som spørreskjema via nett og utdelt til ledere som deltok på lederløft i slutten av august 2013. I alt ble 313 respondenter registrert.

Det fremgår av studien min at jobbtilfredshet og affektiv organisasjonsbinding motvirker intensjon om å slutte. Hvor kompetent en speiderleder oppfatter seg selv å være, viste ikke signifikant effekt på jobbtilfredsheten eller turnoverintensjonen til speiderlederne. Funnene mine samsvarer i stor grad med teoriene presentert i kapittel 2 der temaene omfatter autonomistøttende ledelse, behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon, organisasjonsbindinger, jobbtilfredshet, oppfattet kompetanse og turnover

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	i
Sammendrag .....	ii
<b>1 Innledning</b> .....	1
1.1 Norges speiderforbund .....	2
1.2 Oppgavens oppbygning .....	2
<b>2 Teoretiske rammeverk</b> .....	3
2.1 Motivasjon .....	3
2.2 Mestringsmotivasjon .....	4
2.3 Autonomistøttende ledelse .....	4
2.4 Selvbestemmelses teori (SDT) .....	6
2.4.1 Indre og Ytre motivasjon .....	6
2.4.2 Kognitiv evalueringsteori.....	7
2.4.3 Internaliseringsteori .....	8
2.4.4 Kausalitetorienteringsteori .....	9
2.4.5 Basic Needs Theory .....	10
2.5 Oppfattet kompetanse .....	11
2.6 Organisasjonsbinding (commitment) .....	13
2.7 Jobbtilfredshet .....	15
2.8 Turnover .....	17
2.8.1 Tidligere forskning på turnover .....	17
<b>3 Forskningsmodell og hypoteser</b> .....	19
<b>4 Samfunnsvitenskapelig metode</b> .....	21
4.1 Forskningsdesign .....	21
4.1.1 Kvalitativ og kvantitativ metode.....	23
4.1.2 Kvantitative datainnsamlingsteknikker .....	24
4.1.3 Kausalitetskrav .....	25
4.1.3.4 Designvalg .....	28
4.2 Utvalgsprosessen .....	29
4.2.1 Utvalg .....	29
4.2.2 Setting, populasjon og utvalgsramme .....	29

4.2.3	Utvalgsmetode, utvalg, datainnsamling og utvalgsstørrelse .....	30
4.2.4	Datainnsamling .....	30
4.2.6	Statistikk for kontrollvariabler .....	32
4.3	Forskningsetikk .....	35
4.3.1	Hensyn til personer .....	35
4.4	Målutvikling .....	36
4.4.1	Bollen`s målutviklingsprosess .....	36
4.5	Validitet og reliabilitet .....	42
4.5.1	Validitet .....	42
4.5.1.1	Begrepsvaliditet .....	43
4.5.1.2	Diskriminant validitet .....	46
4.5.3	Statisk konklusjonsvaliditet .....	47
4.5.4	Intern validitet .....	47
4.5.5	Ekstern validitet .....	48
4.5.2	Reliabilitet .....	48
4.5.3	Reversering av spørsmål .....	48
4.6	Oppsummering metodekapittel .....	49
<b>5</b>	<b>Analyse</b> .....	<b>50</b>
5.1	Normalfordeling .....	50
5.2	Valg av analyseverktøy .....	51
5.3	Test av målemodell .....	51
5.3.1	Indeksering .....	54
5.3.2	Test endelig målemodell .....	58
5.4	Regresjonsforutsetninger .....	58
5.4.1	Regresjonsforutsetning 1 .....	59
5.4.2	Regresjonsforutsetning 2 .....	59
5.4.3	Regresjonsforutsetning 3 .....	59
5.4.4	Regresjonsforutsetning 4 .....	60
5.4.5	Regresjonsforutsetning 5 .....	61
5.4.6	Regresjonsforutsetning 6 .....	63
5.4.7	Regresjonsforutsetning 8 .....	63
5.5	Analyse av strukturmodell/ hypotesetesting .....	64
5.5.1	Indirekte effekter .....	67

5.5.2 Kontrollvariabler .....	68
5.6 Oppsummering analysekapittel .....	70
<b>6 Diskusjon og implikasjon</b> .....	<b>71</b>
6.1 Teoretiske implikasjoner .....	73
6.2 Praktiske implikasjoner .....	78
6.3 Studiens begrensninger .....	82
6.3.1 Metodiske begrensninger .....	82
6.3.2 Innsamling av data .....	83
<b>7. Konklusjon</b> .....	<b>85</b>
7.1 Veien videre .....	86
Litteratur liste .....	87
Artikler og bøker: .....	87
Internett kilder: .....	91
Andre kilder .....	92
Vedlegg .....	i
1 NSD godkjenning .....	i
2 Spørreskjema .....	ii
3. Normalfordeling .....	xi
4. Faktoranalyse og reliabilitetsundersøkelser .....	xvii
5. Diskriminant validitet .....	xxxix
6 SEM- Apriori og endelig målemodell .....	xl
6.1 Korrelasjon og reliabilitetsanalyse etter SEM .....	xliii
7 Regresjonsforutsetningene .....	xlvi
7.1 Regresjonsforutsetning 2 .....	xlvi
7.2 Regresjonsforutsetning 3 .....	xlvi
7.3 Regresjonsforutsetning 4 og 6 .....	xlvii
7.4 Regresjonsforutsetning 5 .....	lvii
7.5 Regresjonsforutsetning 8 .....	lvii
8 Lisrel tester .....	lxiii
8.1 SEM - Test av teoretiske modell .....	lxiii
8.2 Lisrel kontrollvariabler -Test 1 .....	lxiv
8.3 Lisrel kontrollvariabler -Test 2 .....	lxvi
8.4 Lisrel Indirekte effekter .....	lxviii

## **Figurer og tabeller**

### **Figur**

Figur 2.1 Klassifikasjon av ulike typer motivasjon.....	8
Figur 2.2 Forskningsmodell .....	20
Figur 3.1 Vært speider før ble speiderleder.....	33
Figur 4.1 Refleksiv og formativ målemodell.....	41
Figur 4.2 Validitets oversikt.....	43
Figur 5.1 Strukturmodell.....	65
Figur 5.2 Strukturmodell med kontrollvariabler, test 2.....	70

### **Tabeller**

Tabell 3.1 Kjønnfordeling i utvalget.....	32
Tabell 3.2 Aldersfordeling i utvalget.....	32
Tabell 3.3 Antall år som speiderleder.....	33
Tabell 3.4 Rolle i speideren.....	34
Tabell 3.5 Regionfordeling basert på spørreskjema.....	34
Tabell 3.6 Regionfordeling virkelige tall.....	35
Tabell 5.1 Oversikt indeksering.....	57
Tabell 5.2 Korrelasjonsmatrise.....	60
Tabell 5.3 Korrelasjonsmatrise inkludert kontrollvariabler.....	62
Tabell 5.4 Indirekte effekter.....	68
Tabell 5.5 Tilpasningsmål for modellen inkludert kontrollvariabler.....	69
Tabell 5.6 Resultat hypotesetesting.....	70





## **1 Innledning**

Velferdssamfunnet er en viktig del av den norske kulturen. I stortingsmelding nr. 27 (1996-97) står det at for å kunne videreutvikle velferdssamfunnet er det viktig med et aktivt og levende sivilsamfunn. De frivillige organisasjonene knytter mennesker sammen i meningsbærende felleskap hvor de bidrar til å opprettholde felles normer og et aktivt lokalsamfunn. Læring, kunnskapsbygging og utvikling av egen kompetanse er sentrale elementer i forhold til hvorfor det er viktig for lokalmiljøet at frivillige organisasjoner eksisterer. Staten bidrar med forskjellige støtteordninger som skal bidra til at overlevelsessevnen til de frivillige organisasjonene blir styrket, samt at det skal oppmuntre til videre engasjement (Gjørts 2013). Frivillig arbeid blir ikke regnet med i Bruttonasjonalproduktet (BNP) (Dam & Brathaug 2010). Statistisk sentralbyrå beregnet i 2010 at det frivillige ulønnete arbeidet ville utgjort 3.9 prosent av BNP i Norge. Verdiskapningen tilsvarer 101 milliarder kroner (Høybo 2012). Selv om ikke frivillig arbeid regnes med i BNP er det en viktig «tredje sektor» som er en viktig del av det sivile samfunnet med tanke på at de blant annet viderefører samfunnsmessige verdier og moralnormer (Gjørts 2013).

Mennesker er komplekse individer og for å kunne forstå hvorfor de handler og opptrer som de gjør vil det være hensiktsmessig å presentere ulike teorier som kan ha innvirkning. Det første aspektet omhandler motivasjonen. Hva er årsaker til individers handlinger? Blir behovene deres oppfylt og hva vil effektene være dersom de ikke blir oppfylt. Vil organisasjonsbindingen være av betydning og vil tilstedeværelse av jobbtilfredshet, selvbestemmelse og oppfattet kompetanse ha innvirkning på individers intensjon om å fortsette som speiderledere? Jeg vil senere i oppgaven komme nærmere inn på begrepene.

Etter å ha fått et innblikk i hvorfor individer handler som de gjør vil det være interessant å se på hvorfor de slutter i en bestemt aktivitet/job. Blant speiderlederne er det rimelig å anta at de har forskjellige grunner og motiv for å starte og slutte som speiderleder. Jeg vil undersøke hvilke faktorer som er med på å innvirke på intensjon om å slutte og deretter kunne tilrettelegge for å motvirke stor turnover i organisasjonen. Derfor har jeg utledet følgende problemstilling som jeg tar for meg i masteroppgaven:

*I masteroppgaven ønsker jeg å avdekke om lederstøtte, behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon kan forklare affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet, og oppfattet kompetanse, og om dette kan være med på å forklare turnoverintensjoner blant speiderledere i Norges speiderforbund.*

## **1.1 Norges speiderforbund**

Norges speiderforbund ble stiftet i 1978 gjennom en sammenslåing av Norsk Speiderpike-Forbund (grunnlagt 1921) og Norsk Speidergutt-Forbund (grunnlagt 1911). Organisasjonen har cirka 20 000 medlemmer. Speiderforbundet er en barne- og ungdomsorganisasjon som har fokus på friluftsliv, samarbeid, vennskap, læring og opplevelser. Gjennom et slikt fokus er målet å utvikle selvstendighet og ansvarsbevissthet hos barn, unge og voksne. Speiding er en internasjonal bevegelse med ca. 38 millioner medlemmer fordelt på ca. 150 land.

Medlemmene i Norge er organisert på 500 lokale speidergrupper som igjen er fordelt på korps og kretser (speiding 2013).

Det eksisterer to speiderforbund i Norge. KFUK-KFUM-speiderne og Norges speiderforbund. Gjennom samarbeid i speiderens fellesorganisasjon skal de to forbundene styrke og utvikle speiderarbeidet i Norge slik at organisasjonen samsvarer med de internasjonale prinsipper, metoder og mål. I denne oppgaven er det Norges speiderforbund jeg har hovedfokus på.

## **1.2 Oppgavens oppbygning**

Jeg vil i oppgaven starte med en gjennomgang av relevant teori knyttet til problemstillingen. 9 hypoteser vil presenteres underveis i teorikapittelet og disse oppsummeres i *figur 2.2 forskningsmodellen*. Studiens metodekapittel blir deretter presentert før analyser, diskusjon og konklusjon vil gjennomgås. Relevante modeller og analyser foruten de som er inkludert i oppgaven vil være vedlagt i vedlegg. Bekreftelse fra det norske samfunnsvitenskapelige institutt og spørreskjema er henholdsvis vedlagt som vedlegg 1 og 2.

## 2 Teoretiske rammeverk

### 2.1 Motivasjon

Organisasjoner består av mange individer og en organisasjon er avhengig av at medlemmene gjør oppgavene sine for å oppfylle organisasjonens mål. I mange tilfeller trengs det motiverte arbeidstakere som kan prestere i arbeidskonteksten. I frivillig arbeid er det spesielt viktig å motivere medlemmene slik at de ønsker å fortsette. Dette fordi det ikke er mulig å lokke medlemmene med ytre belønninger som penger. Motivasjon stammer fra det latinske ordet «movere» som betyr å bevege (Kaufman & Kaufman 2008). Det dreier seg altså om hvilke drivkrefter som får individer til å handle. Den individuelle motivasjonen kan være en forklaringsvariabel på hvorfor for eksempel to personer med lik jobb, arbeidsoppgaver og lønn vil yte forskjellig. Motivasjon blir gjerne omtalt og definert som «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse*» (Kaufman & Kaufman 2008:43).

Mestringsmotivet vil også være sentralt i jobbsammenheng, med tanke på ønsket om å være konkurransedyktig og kunne jobbe effektivt og selvstendig (Rand 1995).

For å beholde de produktive ansatte bør organisasjonen motivere sine ansatte på best mulig måte. Motivasjonsfaktorer som lønn, arbeidsforhold, selvbestemmelse og arbeidstidsbestemmelser kan være med på å øke motivasjonen til de ansatte. Livssituasjonen vil også spille inn på hva den enkelte kan motiveres av. En middelaldrende mann har trolig i noen tilfeller en annen motivasjon eller intensjonen i arbeidet enn for eksempel en ung nyutdannet mann. Sosiale behov som tilhørighet og anerkjennelse er et behov som de fleste arbeidstakere verdsetter og som kan bli dekket gjennom arbeidsgrupper, tilbakemelding og medarbeiderorientert ledelse. Mulighet for forfremmelse til posisjoner med titler er en annen motivasjonsfaktor som kan motivere til god arbeidsmoral. Andre ansatte ønsker utfordrende arbeid som gir dem glede av å prestere, også omtalt som mestringsmotivasjon (Jacobsen & Thorsvik 2007).

I speideren vil man ikke finne den ytre motivasjonen om økonomisk gevinst. Speiderlederne investerer tid og krefter uten å få noen penger tilbake. Det er derfor rimelig å anta at de er enten indre motiverte eller har en annen form for ytre motivasjon. Eksempelvis ønske om anerkjennelse eller prestisje (Gagne & Deci 2005).

## 2.2 Mestringsmotivasjon

I mestrings teorien er opplevelsen av å kunne mestre og yte sentralt i en jobb, ytelses eller aktivitetssammenheng, enten individet faktisk mestrer eller mestrer sammenlignet med kollegaene. For enkelte kan driveren til å mestre være sterk nok alene slik at andre motivasjonsfaktorer kan bli mindre viktig (Gagne & Deci 2005). I mestringsmotivasjonen er fokuset på egen utvikling og fremgang det sentrale. Gagne og Deci (2005) hevder at behovet for å kunne mestre er en viktig del av den indre autonome motivasjonen. Det vil si følelsen av å kunne være selvbestemmende og ha påvirkning på sine omgivelser og oppgaver (Gagne & Deci 2005:331). Behovet for relasjoner til de andre er også sentralt i selvbestemmelsesteori. Ved suksess vil det være ønskelig å dele suksessen med andre for å opprettholde den indre motivasjonen til arbeidet (Gagne & Deci 2005:337).

Jeg vil i det etterfølgende gå nærmere inn på autonomistøttende ledelse før begrepene, definisjonene og fenomenene innenfor selvbestemmelsesteorien blir redegjort for.

## 2.3 Autonomistøttende ledelse

I selvbestemmelsesteorien fremgår det at individer vil bli motivert og vise tegn til økt ytelse i organisasjoner der de får oppfylt sine psykologiske behov til autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Deci et al., 2001). For å oppnå dette er autonomistøttende ledelse viktig. Deci et al. (2001) påpeker at det er *arbeidsmiljøet skapt av lederen og ikke jobben i seg selv som kjennetegnes ved autonomistøtte*. Autonomistøtte er også en sentral faktor for å oppnå et motivasjonelt mestringsklima (Deci & Ryan 2000).

Deci et al. (2001) og Baard et al. (2004) har avdekket i sine respektive studier at det er en positiv korrelasjon mellom autonomistøtte og behovstilfredsstillelse. Forskning har også avdekket at det er en positiv samvariasjon mellom autonomistøtte og selvstendighet, utvikling, effektiv og vedvarende atferdsendring og oppfattet kompetanse (Deci og Ryan 2000). Autonomistøttende ledelse vil derfor være sentralt for å kunne skape et miljø hvor eksempelvis ansatte, elever eller frivillige oppfatter seg selv som autonome.

Autonomistøtte blir omtalt som den generelle mellommenneskelige orienteringen benyttet av ens leder i en organisasjon (Deci, Connell & Ryan 1989).

Et flertall av studier har tatt til orde for å beskrive hvordan autonomistøttende ledelse kan foregå i bedrifter, organisasjoner og i klasseromsituasjoner. En klasseromsituasjon med lærere og elever vil være mer nærliggende til hvordan speiderledere bør opptre enn om det tas

utgangspunkt i en bedriftssituasjon. En lærer og speiderleder vil ha flere fellestrekk da de begge har et ønske om å formidle kunnskap og har ansvar for en større gruppe elever/speidere.

Autonomistøtte i en klasseromsituasjon defineres som at det: «*revolves around finding ways to nurture, support and increase students inner endorsement of their classroom activity*» (Reve 2006; Reve, Deci & Ryan 2004 i Reeve & Jang 2006).

Empiriske funn har vist at studenter med autonomistøttende lærere sammenlignet med kontrollerende lærere oppnår flere positive aspekter. De opplever ikke bare større oppfattet autonomi, men de er mer engasjert i timene, er mer kreative, er mer indre motivert, oppnår psykologisk velbehag, har en økt konseptuell forståelse, oppnår bedre akademiske resultater og studentene viser en økt utholdenhet i skolen (Benware & Deci, 1984; Black & Deci, 2000; Boggiano, Flink, Shields, Seelbach, & Barrett, 1993; Deci & Ryan, 1985, 1987; Deci et al., 1981; Grolnick & Ryan, 1987; Hardre & Reeve, 2003; Koestner, Ryan, Bernieri, & Holt, 1984; Miserandino, 1996; Ryan & Grolnick, 1986; Vallerand et al., 1997 i Reve & Jang 2006)

Lærere som opptrer autonomistøttende gir elevene mulighet til å bli «hørt», roser elevene når de viser tegn til fremgang, oppmuntrer innsats, gir hint til løsninger i stedet for å gi svaret med en gang når eleven synes å være fastlåst, responderer på elevens spørsmål og kommentarer og anerkjenner elevens perspektiv og erfaring (Reeve & Jang, 2006). Konstruktiv kritikk og informasjon om regler og hvilke grenser som er for akseptabel atferd hører også med.

Gjennom bruk av forklaringer til eventuelle situasjoner opptrer man også autonomistøttende. Eksempelvis å forklare nytteverdien av beskyttelse av øynene gjennom vernebriller i en biologitime. Eleven får da en forståelse av regelen og vil trolig ikke beklage seg over å bruke vernebrillene flere ganger. Det motsatte er å beordre elevene til å bruke brillene fordi det er slik «reglene er» Da vil det trolig oppstå flere slike situasjoner gjennom året hvor elevene beklager seg over å måtte bruke brillene. Gjennom å forklare situasjoner, fremfor å si «dette må du gjøre» oppnår man en situasjon hvor eleven forstår at det er viktig for dem å gjøre det. (Reeve 2006). Det samme kan gjelde i en arbeidssituasjon. Hvis en leder opplyser og begrunner viktigheten av de ulike oppgavene til sine ansatte, samt opptrer oppmuntrende, anerkjennende, lyttende og minimerer kontroll, eksempelvis sammenligning av ansatte så kan kjedelige og uinteressante oppgaver integreres i den enkelte ansatte slik at de også synes det er viktig å utføre oppgavene. Dette vil bare være mulig i et støttende miljø (Stone, Deci & Ryan 2009). Opptrer en lærer i strid med de overforstående betingelsene kan det bidra til at

elevene oppleve et kontrollerende miljø i stedet for et autonomistøttende (Reeve & Jang 2006).

Atferd som korrelerer negativt med elevers opplevelse av autonomi er å monopolisere læringsmateriell, gi svarene før studentene har fått tid og mulighet til å oppdage det, gi kommandoer og benytte seg av bør/må uttalelser i sine instruksjoner. Å bruke kontrollerende spørsmål er en måte å dirigere elevens arbeid. Denne atferden virker hemmende på følelsen av autonomi (Reeve & Jang, 2006). Lojalitet, tilfredshet på arbeidsplassen/klasseromssituasjon, tillit, god tilpasningsevne psykologiske og positive holdninger er eksempler på hva autonomistøtte kan bidra til (Baard et al., 2004; Gagne & Deci 2005).

Basert på teorien som er presentert vil det være rimelig å anta at autonomistøttende ledelse vil ha innvirkning på behovstilfredsstillelsen til det enkelte individ. Følgende hypotese presenteres.

***H1: Det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende ledelse og behovstilfredshet***

## **2.4 Selvbestemmelsesteori (SDT)**

Selvbestemmelsesteori er en relativ ny aktuell motivasjonsteori som har vært utviklet over de siste par tre tiår. Edward L. Deci og Richard M. Ryan har sammen utviklet teorien gjennom flere studier. Selvbestemmelsesteori fokuserer i hovedsak på å forklare psykologiske prosesser som fører til optimal funksjon og helse. Teorien består av ulike miniteorier som er relatert til bestemte fenomener. Miniteoriene er koblet sammen ved at de alle deler forutsetningen om at mennesker er ment å være aktive og vekstorienterte og at de ønsker å arbeide for tilhørighet til sine sosiale omgivelser. Samt at de fire teoriene involverer begrepet om grunnleggende psykologiske behov (Deci & Ryan 2002). Deci og Ryan (2002:9) hevder at når miniteoriene koordineres dekker de alle typer menneskelig atferd i alle domener.

### **2.4.1 Indre og Ytre motivasjon**

Sentralt i SDT er skillet mellom ytre og indre motivasjon. Den indre motivasjonen omhandler at individet føler en glede og tilfredsstillelse ved å for eksempel dra på arbeid. Individet gjennomfører en aktivitet fordi det gir dem en iboende tilfredsstillelse og ikke på grunn av at de må (Ryan & Deci 2000). Ytre motivasjon omhandler at individet gjennomfører en aktivitet på grunn av at det leder til et spesielt resultat, som er separat fra aktiviteten. Eksempelvis ønsket om å oppnå anerkjennelse, prestisje, belønning eller unngåelse av straff (Gagne & Deci

2005). Indre motivasjon representerer selve prototypen til selvbestemmelse, man skaper det selv og slutter seg til aktiviteten fullt ut. På den andre siden blir ytre motiverte aktiviteter utført fordi man tror på en konsekvens av utførelsen istedenfor å utføre aktiviteten av interesse. Tidlig forskning på indre og ytre motivasjon tydet på at ytre motivasjon var en antitese til selvbestemmelse, men senere forskning har vist at det finnes forskjellige typer av ytre motivasjon og disse avviker i den grad de representerer selvbestemt (versus kontrollert) atferd. Dette vil bli nærmere belyst under internaliseringsteorien. Selvbestemmelsesteoriens fire teorier er:

- Cognitive Evaluation Theory -Kognitiv evalueringsteori
- Organismic Integration theory - Internaliseringsteori
- Causality Orientation Theory -Kausalitetorienteringsteori
- Basic Needs Theory -Teori om grunnleggende behov

Kognitiv evalueringsteori (CET) omfatter hvordan ytre belønning kan påvirke den indre motivasjonen, samt hvordan sosiale kontekster kan påvirke indre motivasjon.

Internaliseringsteori (OIT) tar for seg hvordan prosessen fra ytre motivasjon til indre motivasjon kan forekomme. Kausalitetsorienteringsteori (COT) beskriver de individuelle forskjellene som kan påvirke selvbestemt atferd, samt hvordan omgivelsene innvirker på selvbestemt orientert atferd. Teori om grunnleggende behov (BNT) omfatter beskrivelse av behovene, og hvordan de relaterer til psykologisk helse og velvære (Deci & Ryan 2002:27). Jeg vil videre redegjøre for de enkelte teoriene.

#### **2.4.2 Kognitiv evalueringsteori**

CET omfatter som nevnt ovenfor hvordan ytre belønning kan påvirke den indre motivasjonen, samt hvordan sosiale kontekster kan påvirke indre motivasjon. Forskning viser viktigheten av at ytre belønning er informerende. Hvis den ikke er det vil den indre motivasjonen for en aktivitet reduseres når den ytre belønningen som for eksempel penger forsvinner (Deci & Ryan 2002:10). Foreldre, lærere og trenere er eksempler på individer i sosiale kontekster som kan være enten støttende (informerende), kontrollerende og amotiverende. Kompetanse og selvbestemmelse er i henhold til Deci og Ryan (1985) de to viktigste kognitive prosessene som påvirker indre motivasjon. Oppfattet kompetanse vil innenfor CET ikke øke dersom følelsen av autonomi er fraværende. I følge CET må det i tillegg til opplevd kompetanse og evne også være en selvbestemt atferd for at den skal være et tegn på indre motivasjon (Deci & Ryan 2002).

### 2.4.3 Internaliseringsteori

Selvbestemmelsesteori identifiserer fire forskjellige typer ytre motivasjon som har forskjellig grad av selvbestemmelse (*ytre regulering, introjeksjon, identifisering og integrering*). Man kan se for seg at disse fire typene faller etter hverandre langs en linje fra venstre mot høyre. Jo lenger ut til høyre man kommer, jo større er graden av selvbestemmelse (Deci 1996). Dette blir illustrert i figur 1 som viser klassifikasjon av ulike typer motivasjon (Deci & Ryan 2000:237)

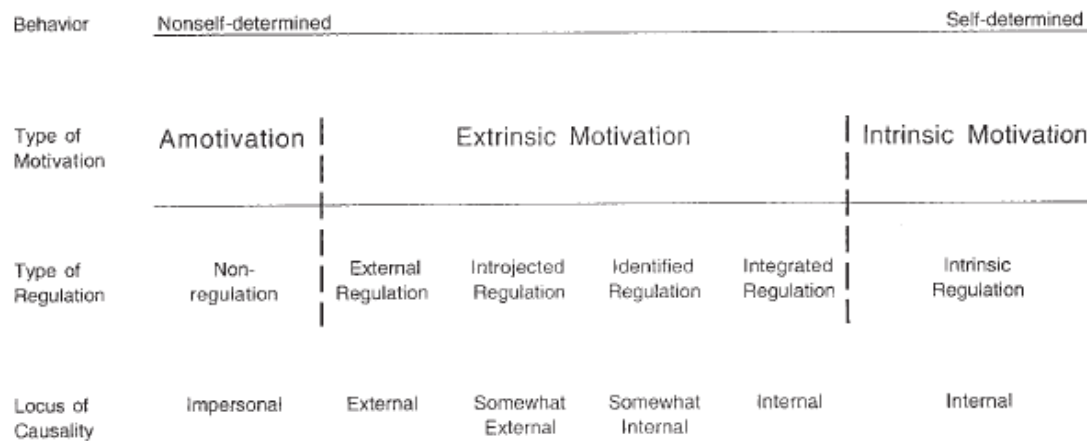


Figure 1. The self-determination continuum, showing the motivational, self-regulatory, and perceived locus of causality bases of behaviors that vary in the degree to which they are self-determined.

#### Figur 2.1 Klassifikasjon av ulike typer motivasjon

##### *Ytre regulering*

Ytre regulering referer til påvirkning av individets atferd gjennom eksterne virkemidler. Dette kan være belønning eller trussel om straff. Eksempler på dette kan være en elev som utfører en oppgave for å tilfredsstille lærerens krav. Individet agerer på bakgrunn av eksterne virkemidler, og denne type atferd er knyttet til en form for ytre motivasjon der individet har lav grad av selvbestemmelse (Deci 1996).

##### *Introjeksjonsregulering*

Med dette menes det at man tar til seg en form for regulering uten å akseptere den. Denne typen regulering omfatter individets egne regler eller krav som presser en til å oppføre seg, og er knyttet opp mot trusler om sanksjoner (skape skyldfølelse) eller et løfte om belønninger (skape selvforherligelse). Resultatet man oppnår kommer frem som indre tvang. Da vil reguleringen spille på indre verdier hos individet, men i likhet med ytre regulering vil også



denne typen regulering være forbundet med lavere selvbestemmelse da det innebærer tvang eller kontroll (Deci 1996).

### *Identifisert regulering*

Identifisert regulering oppstår når individet identifiserer seg med atferden og aksepterer den regulatoriske prosessen. En atferd som basert på identifisert regulering er dermed ansett som mer autonom eller selvbestemt enn atferd som er regulert av ytre påvirkninger eller introjeksjoner, ettersom identifisering fører til at individet har en viss følelse av valg eller fri vilje til å agere på den ønskede måten (Deci 1996).

### *Integrert regulering*

Dette er en avansert form for ytre motivasjon. Selve reguleringsprosessen er integrert i individets selvfølelse, det vil si at man identifiserer seg med atferden gjennom egne verdier og behov. Når flere identiteter har blitt integrerte og de opptrer i harmoni med hverandre, er internaliseringsprosessen komplett «*Internalization is a process through which people transform regulation by external contingencies into regulation by internal processes*» (Schafer 1968 i Deci 1996).

Atferd som er regulert av integrerte prosesser er fullt ut selvbestemte. Integrert regulering har visse likhetstrekk med indre motivasjon ettersom begge er former for autonom selvregulering. Forskjellen ligger imidlertid i at en aktivitet som utføres på bakgrunn av indre motivasjon er et resultat av interesse for selve aktiviteten, mens aktiviteter utført på bakgrunn av integrert regulering er et resultat av at aktiviteten er viktig for individet, men ikke nødvendigvis interessant (Deci 1996).

## **2.4.4 Kausalitetorienteringsteori**

Gjennom sitt arbeid med SDT har Ryan og Deci (2002) antatt at et individs motivasjon, atferd og erfaring i en bestemt situasjon er en funksjon av den sosiale konteksten og individets indre ressurser. Det har utviklet seg over tid som en funksjon av tidligere interaksjoner i sosiale sammenhenger. Kausalitet orienteringsteori ble utviklet for å beskrive de indre ressursene, samt beskrive de individuelle forskjellene som kan ha innvirkning på hvordan individer orienterer seg mot det sosiale miljøet (Ryan & Deci 2002: 21). Det kan enten være en måte som støtter deres autonomi, kontrollerer atferden deres eller gjør individene amotiverte. Individer kan tolke en situasjon forskjellig, basert på erfaringer i tidligere sosiale kontekster. Disse tidligere erfaringene vil være av betydning for om en person oppfatter situasjonen som

autonomistøttende (informativ), kontrollerende eller upersonlig (amotiverende) (Ryan & Deci 2002). Deci og Ryan (2002) hevder at alle til en viss grad er til dels autonomiorientert, dels kontrollert og dels upersonlig orientert.

#### **2.4.5 Basic Needs Theory**

I Basic Needs teorien (Deci & Ryan, 1985b; Ryan & Deci, 2000 i Baard, Deci & Ryan 2004) blir det påpekt at individer har tre medfødte, psykologiske behov. Behovene for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet.

Baard, Deci og Ryan (2004) definerer behovene som medfødte og ikke lærte. Dette skiller seg fra hva som tradisjonelt blir referert til som et behov, ved for eksempel å referere til individers bevisste ønsker, begjær og motiver. Behovene som Baard et al. (2004) omtaler er avgjørende for vekst, overlevelse og integritet til det enkelte individ. Samt at tilfredsstillelse av behovene vil medføre effektiv ytelse.

##### *Autonomi ("Autonomy")*

Baard et al. (2004) henviser til Decharms (1968) og Deci (1975) når de beskriver autonomi som «*a sense of endorsement and initiation in regard to one's own behavior*». Begrepet blir også utdypet av Deci og Ryan (2000:231) "*the organismic desire to self-organize experience and behavior and to have activity be concordant with one's integrated sense of self*". Med bakgrunn i de to definisjonene kan autonomi anses som individets behov for selvbestemmelse knyttet til egen adferd. Dette innebærer at individet ikke ønsker å bli tvunget til å gjøre en aktivitet, men bestemme selv når og hvordan ulike aktiviteter utføres.

##### *Kompetanse ("Competence")*

Behovet for *kompetanse* omhandler å lykkes på optimalt utfordrende oppgaver og å være i stand til å oppnå ønskede resultater (Skinner, 1995; White, 1959 i Baard et al., 2004).

Mestring av utfordrende oppgaver er sentralt i denne definisjonen. Definisjonen samsvarer med Deci og Ryan (2000) som hevder at kompetanse har sammenheng med en følelse av å være kompetent og mestre utfordringer på en effektiv måte.

Det vil være rimelig å anta at individer som ikke mestrer de utfordringene de møter i en arbeidssituasjon/gruppe vil oppfatte at de mangler kompetanse. Behovet for kompetanse blir ikke oppfylt og individet kan oppleve misnøye. De individer som også ikke innehar den kompetansen de trenger, vil trolig ikke klare de beste arbeidsprestasjonene (Baard et al., 2004).

### *Sosial tilhørighet (Relatedness)*

Baard et al. (2004:2046) referer til Baumeister & Leary(1995) og Harlow (1958) da de omtaler sosial tilhørighet som «*establishing a sense of mutual respect and reliance with others*». Deci og Ryan (2000) og Gagne og Deci (2005) omtaler sosial tilhørighet som tilknytning til individer i en sosial gruppe. Behovet for sosial tilhørighet kan dermed på bakgrunn av de to definisjonene bli sett på som å ha å ha en positiv relasjon og tilknytning til andre individer.

Deci (1996) hevder det er viktig å ta med disse grunnleggende behovene i forbindelse med motivasjon. For det første kan det si noe om det finnes universale menneskelige behov. For det andre kan det bidra til å se sammenhenger man ikke kan se på et overfladisk nivå. For det tredje gir det muligheten til å spesifisere kontekstuelle forhold som vil legge til rette for motivasjon, ytelse og utvikling. Beskrevet på denne måten blir motivasjon, ytelse og utvikling maksimert i sosiale sammenhenger der individer får muligheten til å tilfredsstillere sine grunnleggende behov for kompetanse, tilhørighet og autonomi. Muligheten til å tilfredsstillere noen av disse behovene bidrar til å fremme motivasjon og ytelse, men muligheten for å tilfredsstillere behovet for autonomi er spesielt viktig for at man skal føle selvbestemmelse fremfor å føle seg kontrollert (Deci 1996). Ifølge Deci og Ryan (2000), Baard et al. (2004) og Gagné og Deci (2005) vil tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet kunne bidra til indre motivasjon blant ansatte. Indre motiverte ansatte vil ifølge Baard et al. (2004) kunne medføre bedre arbeidsprestasjoner. På bakgrunn av dette er følgende hypotese utarbeidet:

***H2: det er en positiv sammenheng mellom behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon***

### **2.5 Oppfattet kompetanse**

Kompetansebehovet omhandlet som tidligere nevnt å være i stand til å oppnå ønskede resultater og lykkes på optimalt utfordrende oppgaver (Baard et al., 2004). Oppfattet kompetanse vil da knytte seg til mestring og utvikling. Behovet for kompetanse og oppfattet kompetanse er nært beslektet, selv om de måles separat. I en jobbsammenheng kan behovet for kompetanse være tilfredsstillt, men individet kan for eksempel ikke erkjenne at han/hun er kompetent. I sosiale kontekster hvor individer lykkes og får positiv tilbakemelding kan den

selvoppfattede kompetansen øke, forutsatt at individet føler en viss grad av selvbestemmelse i aktiviteten (Deci & Ryan 1985).

Mestringsmotivasjon er bærende i denne teorien. Fordi den enkelte får brukt sine sterke sider og opplever mestring, enten ovenfor seg selv eller sammenlignet med andre. Får ikke individene opplevelsen av å lykkes i arbeid vil det kunne true behovet og medføre misnøye. Den indre autonome motivasjonen er bygget på at individer skal oppleve en glede og tilfredshet ved en aktivitet. Mestring og behovet for kompetanse vil trolig være viktig for at individer skal oppleve glede og tilfredshet ved en oppgave. I et skoleforsøk gjort av Miserandino (1996) avdekket hun at de elever som ikke fikk oppfylt behovene om kompetanse eller autonomi var assosiert med mindre involvering, var mindre utholdende, var unnvikende, kjedet seg og hadde et fravær av nysgjerrighet. Sinne, angst, og mindre glede i skolehverdagen er et resultat når en elev opplever et fravær av autonomi. Miserandino (1996) hevder at de elevene som fikk behovene oppfylt i sosiale kontekster og er engasjert i skolearbeid kan over tid utvikle sine evner og tilpasse seg bra til skolen. De vil også opprettholde en positiv tro på sin egen kompetanse og autonomi (Miserandino 1996).

I Norges speiderforbund er de oppmerksomme på viktigheten av ledertrening og kompetanseutvikling. De oppfordrer speiderlederne til å delta på seminarer og kurs for å utvikle sin kompetanse innen blant annet veiledning, ledelse, sikkerhet, friluftsliv og praktiske ferdigheter. Ledertreningen er modulbasert, enkelte av modulene er obligatoriske mens andre er valgfrie (Speiding<sup>2</sup> 2013). Gjennom å ha obligatoriske moduler vil lederne oppnå den nødvendige kompetansen som gjør dem i stand til å utføre lederoppgavene sine. Det er også mulig for speiderlederne å fordype seg i spesielle emner som kan forbedre deres ferdigheter innen alt fra buebygging, kanopadling samfunnsengasjement og lek (Speiding<sup>2</sup> 2013). Erfaringen og kompetansen som speiderlederne tar til seg på kursene vil trolig kunne påvirke den oppfattede kompetansen og jobbtildfredsheten, samt være en motvirkende variabel mot turnover. På bakgrunn av dette er følgende hypoteser utarbeidet:

***H3c: Det er en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og oppfattet speiderkompetanse***

***H4: Det er en positiv sammenheng mellom selvoppfattet kompetanse og jobbtildfredshet***

***H5c: Det er en negativ sammenheng mellom selvoppfattet kompetanse og turnoverintensjoner***

## 2.6 Organisasjonsbinding (commitment)

Commitment er et viktig begrep i organisasjonspsykologien og det finnes ulike forklaringer på hva begrepet skal inneholde. Enkelte forskere omtaler det som en holdning til jobben/organisasjonen for å forklare atferden til individene i organisasjonen. På norsk blir begrepet ofte beskrevet som organisasjonsbinding eller organisasjonstilknytning.

Organisasjonsbinding er et viktig fenomen på grunn av at ved en tilstedeværelse av en slik tilknytning vil organisasjonen ha medlemmer som gjør en innsats for organisasjonen og er lojale (Tett & Meyer 1993). Ved fravær av tilknytning til organisasjonen har forskning avdekket at medlemmene blant annet er mindre engasjerte og tilfredse i organisasjonen (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky 2002).

Mowday, Steers og Porters (1997) har laget en sentral definisjon som har vært sitert av mange artikkelforfattere; «*commitment is the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*» (Mowday, Steers & Porter 1997 i Allen & Meyer 1990). Ut i fra definisjonen kan organisasjonsbinding forstås som den identifiseringen og tilknytningen som kan oppstå hos et individ i en involvering i en bestemt organisasjon. Organisasjonsbinding kan karakteriseres på tre nivå. Målene og verdiene til organisasjonen er akseptert, viljen til å yte er høy, og ofte høyere enn hva som er påkrevd. Individene har et sterkt ønske om å forbli medlemmer i organisasjonen (Allen & Meyer 1990).

Innenfor organisasjonsbindingsteori har det blitt påpekt at det ikke er bare «bindinger» mellom individet og organisasjonen som kan oppstå. Det kan også omfatte forholdet til for eksempel avdelinger, team, kollegaer og lederne (Meyer, Becker & Vandenberg 2004:993). Det er først og fremst den organisatoriske bindingen som vil være sentral for denne oppgaven. Allen og Mayer (1990) har utviklet forståelsen for å forstå begrepet commitment. De hevder organisasjonsbinding består av tre komponenter som kalles affektiv (affective), normativ (normative) og rasjonell (continuance) tilknytning. Gagne og Deci (2005) fremviser også en inndeling på begrepet commitment. Begrepet består av identifikasjon med avdelingen, internalisering av organisasjonens verdier og til slutt innordning. De to redegjørelsene er nokså lik, men utbredelsen av Allen og Meyers (1990) tre-delning har stor oppslutning og brukes videre i oppgaven. Det er viktig å påpeke at om et individ har affektiv organisasjonsbinding, vil ikke rasjonell organisasjonsbinding være utelukket. Et individ vil i varierende grad besitte alle komponentene og det er enighet om at de tre komponentene vil ha

forskjellige implikasjoner for atferd (Meyer Allen 1991 i Becker, Meyer & Vandenberghe 2004).

### *Affektiv Tilknytning*

Affektiv tilknytning blir definert som styrken på et individs identifikasjon og involvering i en spesifikk organisasjon (Porter et al., 1974 i Tett & Meyer 1993). Eksempelvis hvis en ansatt eller et medlem identifiserer seg med organisasjonen så innebærer det at de er villig til å gjøre en innsats for organisasjonen. De vil føle lojalitet og forsvare organisasjonen når den blir truet. Dette er individer med en høy affektiv tilknytning. De blir igjen og fortsetter medlemskapet i organisasjonen fordi de ønsker det (Tett & Meyer 1993).

Forskning avdekker at affektiv organisasjonsbinding har sterkest positiv korrelasjon med jobbytelse, organisatorisk medlemskap, fordelaktig atferd og godt oppmøte. (Becker, Meyer & Vandenberghe 2004).

### *Rasjonell tilknytning*

Rasjonell tilknytning er et fenomen som oppstår når individer innser at de kan miste en fordel ved å forlate organisasjonen. Eksempelvis fordeler som pensjon, status, lønn og mindre frihet (Becker 1960 i Tett & Meyer 1993). De individer med høy rasjonell tilknytning blir værende i organisasjonen fordi de ønsker å beholde fordelene som de «trenger» og innser ulempene ved å forlate organisasjonen (Tett & Meyer 1993). Individene er også trolig tilknyttet organisasjonen grunnet et fravær av et bedre alternativ enn nåværende jobb. Blir personen tilbudt en jobb med flere eller bedre fordeler, vil individer med en rasjonell tilknytning mest sannsynlig forlate organisasjonen.

### *Normativ tilknytning*

Normativ tilknytning omhandler en villighet til å bli værende i bedriften/organisasjonen på grunn av en følelse av moralsk plikt (Wiener 1982 i Tett & Meyer 1993). Denne tilknyttingen kan forklares i oppfattede normer, «sosialt» press, forventinger fra venner eller familie. Individer føler de «skylder» organisasjonen å bli værende fordi de vet det vil påføre organisasjonen og kollegaer vanskeligheter dersom han/hun slutter. Eksempelvis så kan man tenke seg en familiebedrift som har vært drevet av familien i generasjoner. Det moralske presset om å fortsette vil trolig være stort og medføre at personen som overtar vil prøve å

gjøre så godt en kan, trolig uten det engasjementet som affektiv tilknytning representerer (Allen & Meyer 1990).

De 3 formene for commitment(affektiv, rasjonell og normativ) er relatert/knyttet men skiller fra hverandre på jobbtrivsel, engasjement og yrkesmessig engasjement (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky 2002). Forskning har vist korrelasjon mellom indre motivasjon og organisasjonsbinding både når det gjelder at individer identifiserer seg og er tilknyttet organisasjonen. Eksempelvis fant Eby, Freeman, Rush og Lance (1999) støtte i at indre motivasjon var positivt korrelert med affektiv organisasjonsbinding.

Den affektive tilknytningen vil være mest relevant for speiderlederne da forskning har avdekket at det er en sammenheng mellom affektiv tilknytning og for eksempel lojalitet, godt oppmøte og fordelaktig atferd. På bakgrunn av dette blir følgende hypoteser fremlagt:

***H3a: Det er en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og affektiv organisasjonsbinding.***

***H5a: Det er en negativ sammenheng mellom affektiv organisasjonsbinding og turnoverintensjoner***

## **2.7 Jobbtilfredshet**

Jobbtilfredshet blir gjerne definert som «en positiv (eller negativ) evaluerende vurdering om jobb eller jobbsituasjonen (Brief & Weiss 2002 i Kaufman & Kaufman 2008:218). Temaet har vært mye diskutert og har vært aktuelt siden 1920- årene. Den store oppslutningen rundt temaet er grunnet i at et fravær av jobbtilfredshet er forbundet med stress, misnøye, sykefravær og turnover. Sykefravær og turnover er store kostnadsposter. Det krever tid og penger å erstatte individene. Økt risiko for tap av kompetanse vil også være betydelig ved turnover og sykefravær (Kaufman & Kaufman 2008). Et annet aspekt ved jobbtilfredshet er at i den grad den eksisterer så har forskning, blant annet Gagne og Deci`s bidrag fra 2005 avdekket at gjennom tilfredsstillelse av de tre behovene: kompetanse, autonomi og sosial tilhørighet så vil igjen dette bidra til økt jobbtilfredshet som bedre utholdenhet, høyere ytelse, økt psykologisk tilpasning, bedre helse og høyere aksept for organisatoriske forandringer. Borda og Norman (1997) har studert sykefravær hos sykepleiere og avdekket at det var en positiv korrelasjon mellom jobbtilfredshet og intensjon om å bli værende i organisasjonen. Vennlighet og ansvar ble også identifisert som å ha en felles innflytelse på minsket fravær og turnover. Fravær kan være en forløper til turnover, på samme måte som «intensjon om å

slutte» er en forløper til turnover. Hawthorn studien som ble gjennomført fra 1927-1932 er en velrenommert studie som rapporterte at behovet for sosial annerkjennelse er en viktigere faktor enn lønn med hensyn på jobbtilfredshet (Kaufman & Kaufman 2008).

Forskningsbidragene har så langt avdekket at opplevelsen av å være selvstendig i jobben, ha meningsfulle jobber, ha ansvar og gode kollegaforhold er de faktorene som hadde størst positiv korrelasjon med jobbtilfredsheten.

Miller, Katerberg og Hulin (1979) undersøkte hvilke negative målenivå om jobbtilfredshet som førte til at individer sluttet i jobben. Målenivået for jobbtilfredshet var tanker om å slutte, intensjon om å søke etter en alternativ jobb, intensjon om å slutte, alder, ansiennitet, og sannsynlighet for å finne en akseptabel alternativ jobb. Funnene var at intensjon om å slutte samt alder og ansiennitet var de faktorene som hadde direkte effekt på om individer faktisk sluttet i jobben. De andre målenivåene hadde indirekte påvirkning på variabelen intensjon om å slutte, altså forløpere til turnover.

Det er ikke bare i vanlig lønnet arbeid jobbtilfredsheten vil ha innvirkning på atferd. Både innenfor sport, frivillig arbeid og skole vil «jobb» tilfredshet være en viktig faktor. Valland, Guay og Fortier (1997) har påpekt at både lærere, foreldre og signifikante andre hadde påvirkning på elevens oppfatning av kompetanse og autonomi. Det ble påvist at lav grad av selvbestemmelse kan utvikle intensjonen om å slutte. Innenfor idretten er det også avslørt hvor stor grad trener/lærer kan ha på mestrings og prestasjonsfølelsen til barn og unge (Treasure 2001). For å fremme og øke motivasjon innenfor fysisk aktivitet bør det tas utgangspunkt i å fremme oppgaveorientering. Enten gjøres dette ved å forbedre sosiale erfaringer slik at vedkommende er oppgaveorientert, eller promotere og strukturere fysisk aktivitet slik at den blir mer oppgaveorientert (Nicholls 1989; Ames 1992; Treasure 1993 i Treasure 2001).

Basert på teorien presentert er det rimelig å anta at tilstedeværelse av «jobb» tilfredshet innenfor frivillig arbeid vil være en av faktorene som er med på å avgjøre om speiderlederne fortsetter sitt videre engasjement. Følgende hypoteser foreslås:

***H3b: Det er en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og jobbtilfredshet***

***H5b: Det er en negativ sammenheng mellom jobbtilfredshet og turnoverintensjoner***



## **2.8 Turnover**

Det er få områder innenfor organisasjonspsykologien som har fått så mye oppmerksomhet som turnover. Siden 1900 tallet er det blitt produsert et hundretalls kvantitative og kvalitative studier på temaet (Cotton & Tuttle 1986). Tett og Meyer (1993) sin definisjon på turnover er veletablert i litteraturen og jeg begrenser meg til denne. Turnover blir definert som en bevisst og veloverveid vilje til å forlate organisasjonen (Tett & Meyer 1993). Turnover er altså synonymt med personalavgang, gjennomtrekk og personer som forlater organisasjonen.

Det eksisterer flere måter å omtale turnover, men det er mest vanlig å skille mellom frivillig og ufrivillig turnover. Ufrivillig turnover blir omtalt som situasjoner som individer ikke har kontroll over, for eksempel sykdom, død, alderspensjoner, flytting eller oppsigelse som er initiert fra arbeidsgiver. Sosialt press er også en viktig faktor. Hvis for eksempel alle i omgangskretsen til arbeidstakeren slutter vil det trolig ha indirekte og direkte effekt på individet. Frivillig turnover derimot er når individet forlater en organisasjon som et resultat av rasjonell atferd og egen fri vilje (Tett & Meyer 1993). Turnover kan også gjelde interne forhold, eksempelvis forfremming. Da mister trolig ikke organisasjonen kunnskap, men det må brukes tid til opplæring å fylle posisjonen som individet hadde.

### **2.8.1 Tidligere forskning på turnover**

Det har vært gjort mange studier på turnover og en modell utviklet av Mobley, Homer, og Hollingsworth (1978) i Miller, Huller & Katerberg (1979) indikerte at intensjon om å slutte var den mest betydelige variabelen på turnover. Alder og ansiennitet hadde også påvirkning på turnover. Miller et al. (1979) videreførte denne tankegangen og benyttet seg av andre metoder og analyser i et forsøk på å se om det var andre underliggende variabler som kunne ha påvirkning på turnover. I studien sin fant de også ut at intensjon om å slutte har størst innvirkning på turnover.

I studien til Hustinx (2010) ble det avdekket faktorer som var med på å medføre turnover. Funnene var tre delt. Det første aspektet var at individene var misfornøyde med det frivillige arbeidet, dårlig atmosfære, de ble ikke satt pris på og at organisasjonen var dårlig organisert. Det andre aspektet var at det frivillige arbeidet krevde for mye, både med tanke på ansvar, ferdighetsnivå, oppfriskningskurs og trening. Det tredje aspektet gikk på at det rett og slett var for lite tid. Det var ikke nok tid til partner/familie/barn/hobbyer og at det var vanskelig å planlegge fremover.

De fant ut at det var forskjell i turnover blant dem som hadde vært mye engasjert og dem som var perifert engasjert. Det var flere av de perifere frivillige som sluttet enn dem som hadde hatt mye ansvar (Hustinx 2010).

Dette samsvarer med det Wollebæk og Sivesind (2010) skriver i sin rapport om frivillig arbeid i Norge fra 1997-2009, som avdekker at det er færre kortidsfrivillige i dag enn det var for noen år siden.

Wollebæk og Sivesind (2010) utarbeidet rapporten på det frivillige arbeidet i Norge basert på respondenter fra 14 ulike frivillige organisasjoner i Norge.

De avdekket en nedgang på 10 % fra 58 % i 2004 til 48 % i 2009 av respondentene som utførte frivillig arbeid. Dette er likevel fortsatt høye tall. Befolkning i Norge utførte nesten 200 millioner timer frivillig arbeid i 2009. Omregnet blir det 114900 fulltidsårsverk, og det ligger på omtrent samme nivå som i 1997 og 2004. De forklarer denne utviklingen på tre måter.

Den første årsaken er at det har vært en befolkningsvekst på nærmere 10 prosent siden 1997. Den andre årsaken er at timeantallet for hver frivillig har økt, og at det er frivilligheten blant korttidsfrivillige som har gått mest ned siden 2004. Den tredje årsaken er at årsverkene er blitt noe kortere, noe som kan gi endring i arbeidstidene sett i perspektiv til størrelsen i befolkningen som gjør mest frivillig arbeid. I 1997 var et fulltidsårsverk satt til 1733 timer og i 2009 var den 1703 timer. Fire dager mer ferie blant de ansatte i Norge er årsaken til denne nedgangen. Nivået på antall frivillige årsverk ligger på omtrent samme nivå som 1997 (Wollebæk & Sivesind 2010).

Dette samsvarer med hva statistisk sentralbyrå rapporterte om den ulønnete innsatsen i Norge i 2010. Den ulønnete innsatsen utgjorde 115000 årsverk og nivået på antall årsverk hadde vært nokså stabilt de siste årene (Høibo 2012).

Wollebæk og Sivesind (2010) beskriver et skifte i motiver mellom 1997 og 2009. Blant de frivillige blir det vektlagt ulike motiver for innsatsen. Utsagnene «jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig» og «det er bra å ha en attest på at man har jobbet frivillig» er de motivasjonskildene som har hatt en klar oppgang. Utsagnet «å gjøre noe konkret for saker som opptar meg» er en motivasjonskilde som har hatt en tilbakegang. Det å føle seg verdsatt og betydningsfull var viktige motiver for å arbeide frivillig. Utsagnet om at har «venner som arbeider frivillig» var blitt mindre vektlagt i 2009 enn 1997 (Wollebæk og Sivesind 2010).

I nyere tider har Wollebæk og Sivesind (2010) konkludert med at frivillig innsats for individer handler om å føle seg betydningsfull, verdsatt, skaffe seg kontakter og pynte på CV-en. I Ness, Sørebo, Holm og Hallgeir (2007) sin studie peker de på at den erfaringen enkeltindivider har opparbeidet seg i frivillige organisasjoner kan gi en forbedret jobbytelse. De begrunner at frivillig arbeid kan gi enkeltpersoner en bredere erfaringsbakgrunn. Individene møter en annen læringsarena som kan generere generell kompetanse. I studien undersøkes det om frivillig arbeid kan gi større grad av fleksibilitet, kreativitet, konflikthåndtering og sosial tilpasning på ytelsen i jobbsammenheng. De fant belegg for at ved å jobbe i frivillige organisasjoner er det mulig å utvikle en fleksibilitet og evne til konflikthåndtering som enkeltindivider ellers ikke ville fått mulighet til å opparbeide.

Dette er interessante funn og kan være en av grunnene til hvorfor individer direkte eller indirekte anser å pynte på CV-en som en motivasjonsfaktor for å arbeide frivillig.

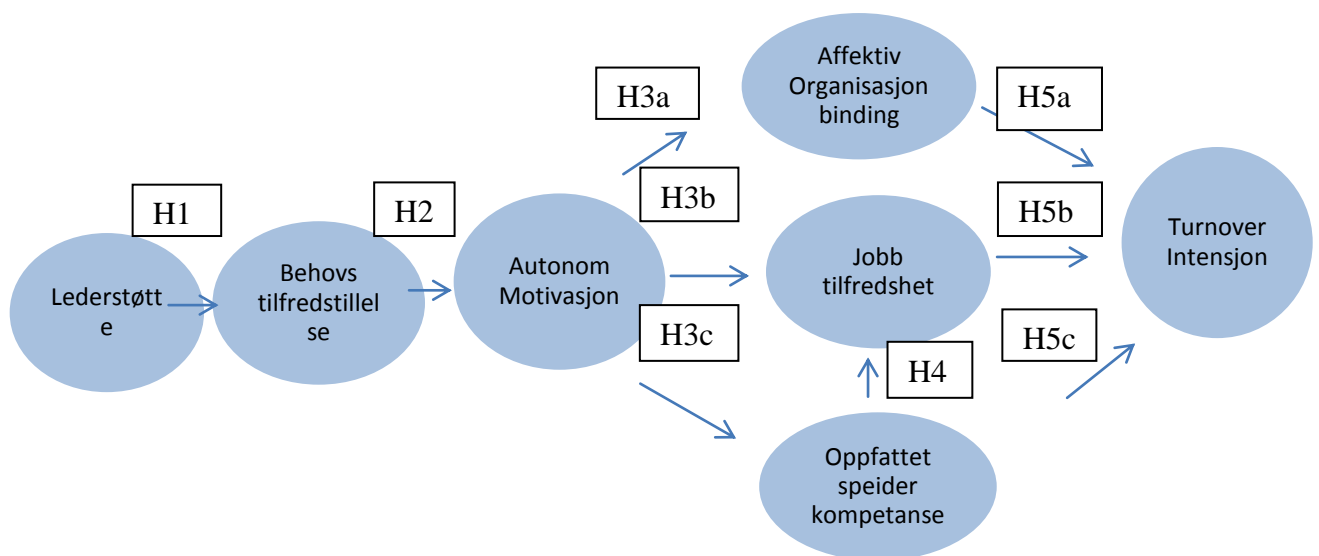
Speiderledere utsettes for en rekke utfordringer som kan være gode å ha med seg videre ut i arbeidslivet. Speiderforbundet tilrettelegger for at speiderlederne skal være godt rustet til å lede de ulike troppene. De tilbyr blant annet lederopplæring og seminarer for å gjøre den enkelte komfortabel med ansvar for en yngre tropp. Ness et al. (2007) peker på at vervet i speideren gjør speiderlederne ansvarsbevisst, fleksibel og utvikler evne til å løse konflikter som oppstår.

### **3 Forskningsmodell og hypoteser**

I begynnelsen av masteroppgaven presenterte jeg følgende problemstilling:

*I masteroppgaven ønsker jeg å avdekke om lederstøtte, behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon kan forklare affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet, og oppfattet kompetanse, og om dette kan være med å forklare turnoverintensjoner blant speiderledere i Norges speiderforbund?*

Jeg har her gjennomgått noen teorier og forskningsresultater som jeg mener er relevant for å belyse denne problemstillingen. Hypotesene er fremsatt under hvert tema. Jeg har kommet frem til følgende forskningsmodell, der de 9 hypotesene inngår i modellen.



**Figur 2.2 Forskningsmodell**

H1: det er en positiv sammenheng mellom autonomistøttende ledelse og behovstilfredstillelse

H2: det er en positiv sammenheng mellom behovstilfredstillelse og autonom motivasjon

H3a: Det er en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og affektiv organisasjonsbinding

H3b: Det er en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og jobbtildfredshet

H3c: Det er en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og oppfattet speiderkompetanse.

H4: Det er en positiv sammenheng mellom selvoppfattet kompetanse og jobbtildfredshet

H5a: Det er en negativ sammenheng mellom affektiv organisasjonsbinding og turnoverintensjoner

H5b: Det er en negativ sammenheng mellom jobbtildfredshet og turnoverintensjoner

H5c: Det er en negativ sammenheng mellom oppfattet kompetanse og turnoverintensjoner

## **4 Samfunnsvitenskapelig metode**

I denne delen av oppgaven vil jeg ta for meg forskjellige aspekter innenfor metodefeltet, samt presentere hva slags kriterier og valg som ligger til grunn for mine valg knyttet til gjennomføringen av oppgaven.

Fremlagte forskningsspørsmål, hypoteser og modell fra forrige kapittel legger grunnlaget for metodevalgene.

Hypotesene og modellen har innvirkning på valg av design. Designet vil ha innvirkning på valg av setting.

Settingen har implikasjoner for hvordan studiens begreper skal måles og hvordan dataene skal innsamles. Da det er ønskelig å teste et sett med hypoteser er det sentralt å velge design som gjør at dette er mulig. Gjennom metodeteorien avgjør man hvordan datainnsamling bør foregå og hva slags resultater man får av de ulike valgene.

Ringdal (2009:17) definerer samfunnsvitenskapelige metoder som

*«Forskningsmetode er fremgangsmåter eller teknikker for å besvare vitenskapelige spørsmål og problemstillinger».*

Metode er derfor som det fremgår av definisjonen en svært viktig prosess innenfor samfunnsvitenskapelig forskning. Det er spesielt to forskningsstrategier man skiller mellom, kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode. Ulike forskningsdesign er knyttet til de to metodene, enkelte design benyttes av begge, mens andre design utføres rent kvantitativ eller kvalitativt.

Jeg vil videre i kapitlet redegjøre for forskningsdesign, kausalitetskravene og utvalgsprosessen. Deretter vil jeg ta for meg etiske spørsmål knyttet til oppgaven og målutvikling. Avslutningsvis i metodekapitlet vil det bli redegjort for reliabilitet og validitet.

### **4.1 Forskningsdesign**

Gjennom forskningsdesignet beskriver man hvordan undersøkelsen skal gjennomføres (Ringdal 2009). Det er derfor viktig å velge det designet som kan gi best svar på forskningsspørsmålene og hypotesene. Ringdal (2009) påpeker at det er fordeler og ulemper knyttet til ulike design, og at man ikke er bundet til å velge kun et design. Det kan være aspekter og kjennetegn fra flere av designene som passer studien.

De tre vanligste typene forskningsdesign er *explorativ* (utforskende), *deskriptivt* (beskrivende) og *kausalt* (årsak-virkning) design.

*Eksplorativ design* er kjennetegnet ved at man «ikke har noen klar oppfatning av hvilke sammenhenger som kan tenkes å eksistere» (Gripsrud et al., 2010).

I denne tilnærmingen starter man i teorien «med blanke ark». Derfra må en sette seg inn i aktuelle tema slik at en har forutsetning for å forstå og tolke fenomenet.

Datainnsamlingsteknikker i et eksplorativt design er gjerne kvalitative innsamlingsmetoder som fokusgrupper og dybdeintervjuer. Eksplorativ design skaper forståelse, innsikt og vil ofte være hypotesegenererende (Gripsrud et al., 2010).

*Deskriptivt design* blir benyttet i forskning som skal beskrive en situasjon på et bestemt område. Forskeren har ofte en grunnleggende forståelse av problemet og ønsker å se på en enkel variabel eller sammenhenger mellom flere variabler. Datainnsamlingsteknikker som er knyttet til deskriptiv design er strukturerte spørreskjemaer, observasjoner, dagbokmetoden eller andre typer sekundærdata som kan være representativ for en bestemt gruppe. Ved denne typen forskningsdesign er det også vanlig å benytte seg av store representative utvalg slik at det er mulig å beregne blant annet prosentfordelinger, gjennomsnittsfordelinger og standardavvik. Et deskriptivt design er hypotesetestende og ofte knyttet mer til kvantitative enn kvalitative analyseteknikker, men begge kan benyttes. Gripsrud et al. (2010) peker på at et deskriptivt design velges for å avdekke samvariasjon, og ikke et årsaks-virkningsforhold mellom variablene.

*Kausalt design* (årsak -virkning) er fordelaktig å benytte seg av når man undersøker mulige årsaksforklaringer og sammenhenger. Eksempelvis om Y kommer før X i tid eller om det er korrelasjon mellom Y og X (Gripsrud et al., 2010: 45).

Ekspirerimenter blir ofte benyttet da det er mulig å blant annet manipulere de uavhengige variablene for å se om de har noen effekt på den avhengige variabelen. Både kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode blir benyttet for å avdekke årsak-virkning. (Gripsrud et al., 2010).

Field (2009) velger å skille mellom ulike design ved å kategorisere dem i to grupper; eksperimentelle design og ikke-eksperimentelle design. Eksperimentelle design er likt det kausale designet som Gripsrud et al. (2010) omtaler. Fokuset er å avdekke et årsak-virkningsforhold og kunne trekke slutninger om kausalitet. Ikke-eksperimentelle design er

knyttet til kvantitative metoder og blir igjen delt i to undergrupper av Field (2009): 1) korrelasjonsdesign og 2) cross-sectional design. I korrelasjonsdesign er det ønskelig å se på sammenhengen mellom variablene. Dette betyr at man observerer retningen og størrelsen på relasjonene mellom variablene (Martinussen et al., 2010).

Korrelasjoner kan avdekkes gjennom å se på om verdiene til to variabler samvarierer. Hvis den ene øker, øker den andre, og det viser at variablene har noe til felles. Det betyr derimot ikke at den ene variabelen er årsak til den andre. I et korrelasjonsdesign blir ingen manipulasjon foretatt og man observerer naturlige hendelser (Field 2009).

Spørreundersøkelser er en vanlig datainnsamlingsteknikk i et slikt design (Uio 2014).

Et cross-sectional design omfatter i følge Field (2009) at verden skal observeres slik den fremstår, og ikke være utsatt for noen form for direkte manipulasjon. Tidsseriestudier vil oppfylle dette kravet fremgår det videre av Field (2009). For denne studien vil ikke tidsseriestudier være aktuelt da det er tidsbegrensninger knyttet til avhandlingen og det vil derfor ikke bli foretatt videre utdypelse av cross-sectional design.

Før valget av design skal foretas fremgår det av Gripsrud et al. (2010) at det er viktig å sette seg inn i tidligere forskning og undersøke hvilke metoder og variabler som er brukt der. Forsker må også kartlegge ambisjonene i forhold til identifisering av sammenhenger mellom variablene (Gripsrud et al., 2010). Ønsket kan variere fra å kartlegge detaljerte kausale sammenhenger mellom variabler eller benytte seg av ustrukturerte beskrivelser av fenomenet (Gripsrud et al., 2010).

I tidligere studier knyttet til selvbestemmelsesteorien og autonomi fremgår det at mye av forskningen er gjort gjennom feltundersøkelser og eksperimenter på laboratorier. I den nyere tid har forskningsområdet rettet seg mer mot en kvantitativ tilnærming og det har blitt etablert valide måleskalaer til spørreskjemaer.

De ulike designtypene har ulike fremgangsmåter på hvordan undersøkelsen og studien skal utføres og designet vil være vesentlig for videre gang i studien.

#### **4.1.1 Kvalitativ og kvantitativ metode**

Det har som tidligere blitt nevnt at det skilles mellom to forskningsstrategier, kvalitativ og kvantitativ forskningsstrategi. Hovedforskjellen ligger her i at blant annet i den kvalitative metode går man i dybden på et spesifikt fenomen, oppdager begrep, har ofte en induktiv tilnærming (teorigenererende), har et lite utvalg case, har nærhet til det som studeres, benytter

seg av tekstdata og uformelle analyseteknikker. Kvantitativ metode kjennetegnes blant annet som at den ser verden som en objektiv sosial verden, er teoristyrkt, har en deduktiv tilnærming (teoritestende), har store representative utvalg, benytter seg av talldata, statistiske analyseteknikker og ser på årsakssammenhenger (Ringdal 2009). Kort oppsummert brukes kvalitativ metode når man ønsker å få mange opplysninger om få undersøkelsesenheter. Den kvantitative tilnærmingen gir forsker derimot et mindre antall opplysninger om mange undersøkelsesenheter. En fordel ved å benytte seg av kvalitativ metode er at det er mange enheter og mulighet for å generalisere fra utvalg til populasjon med nokså stor grad av sikkerhet. En ulempe er at informasjonen som innhentes er overfladisk og gjennom standardiserte spørsmål og svaralternativer kan man påtvinge respondenter spesielle meninger (Jacobsen & Thorsvik 2007). En fordel med kvalitativ tilnærming er at en får dybdeforståelse av fenomenet, men en fare er at informasjonen er for uoversiktlig og for detaljert (Jacobsen & Thorsvik 2007)

I sistnevnte kapittel ble de ulike designene knyttet opp mot kvantitativ og kvalitativ metode, man så da at det eksplorative design og eksperimentelle design var rettet mot den kvalitative metoden. Det deskriptive designet og ikke-eksperimentelle designet var rettet mer mot kvantitativ metode da de er mer forklarende i forhold til å generalisere funn mot utvalg (Ringdal 2009). Det kausale designet var knyttet til både kvantitative og kvalitative metoder.

I min studie vil det være naturlig å benytte seg av en kvantitativ forskningsstrategi med et deskriptivt design. Dette basert på ulike grunner: forskningstradisjon sett opp mot problemstilling, det har blitt utarbeidet hypoteser som jeg ønsker å få svar på, ønsker å få innblikk i en situasjon på et bestemt tidspunkt og jeg har et ønske om å teste teori og ikke utvikle ny teori. I analysekapittelet skal jeg teste hypoteser og sammenhengen mellom variablene og på bakgrunn av dette kan jeg også argumentere for at jeg også har et korrelasjonelt design. Det er ikke foretatt noen manipulasjoner av datamaterialet.

#### **4.1.2 Kvantitative datainnsamlingsteknikker**

Innenfor den kvalitative forskningstilnærmingen er det to datainnsamlingsteknikker som er vanlige, tverrsnittstudier og longitudinelle studier.

Tidsdimensjonen er sentral i disse to designtypene, i en tverrsnittstudieundersøkelse baserer studien seg på ett gitt tidspunkt. I et langsgående design foregår studien over en lengre periode hvor man følger forskningsobjektet/ene- og samler inn data på forskjellige tidspunkt.



Forsker har flere aspekter som må tas stilling til ved valg av design, blant annet vurdere hva man skal undersøke og hvilke ressurser man har tilgjengelige. Tidsdimensjonen vil være en av de viktigste ressursene en forsker må ta stilling til. Spørsmål de må ta stilling til er om undersøkelsen gjennomføres en gang, flere ganger, i en gitt tidsperiode eller over flere år? (Johannessen, Kristoffersen og Tufte 2008).

For denne studien vil det være hensiktsmessig å foreta en tverrsnittsundersøkelse da tiden er noe begrenset og et langsgående design ville kreve adskillig mer tid enn det førstnevnte. Valget står da mellom å benytte seg av spørreskjema eller eksperiment.

Mitchell og Jolley (2013) hevder at valg av eksperiment eller spørreskjema er avhengig av hva man ønsker å fordype seg i. Ønsker forsker å vite hvorfor mennesker opptrer som de gjør eller hvorfor de tenker som de gjør så vil det være lurt å bruke et eksperimentelt design. Er det derimot ønskelig å forstå hvordan mennesker tenker, føler og opptrer bør man benytte seg av et spørreskjema (Mitchell & Jolley 2013). En spørreundersøkelse har flere fordeler. De er effektive, gir store mengder med data og med dagens teknologi er de lett å gjennomføre gjennom elektroniske databaser. Det er dermed viktig å være selektiv i forhold til utvalg slik at spørreskjemaet blir representativt i forhold til dem man ønsker å undersøke (Ringdal 2009). Datainnsamling kan også foregå forskjellig i en tverrsnittsundersøkelse. Den kan enten gjennomføres på en dag eller over en liten periode (uker/måned) som er det mest vanlige.

I denne studien velges en kvantitativ studie med tverrsnitt som vil foregå over en liten periode. Datainnsamlingen er todelt og spørreskjema blir sendt ut både elektronisk og fysisk. Tiden er som tidligere nevnt en vesentlig faktor man må ta stilling til. På grunn av oppgavens omfang og tidsfrist vil det vært vanskelig å gjennomføre studien som et langsgående eksperiment. Ambisjonsnivået mitt vil være rettet mot å teste hypoteser og belyse sammenhenger mellom variablene. Videre vil det være hensiktsmessig å ta for seg kausalitetskravene for å sikre at validiteten til studien blir opprettholdt ved valgt design.

#### **4.1.3 Kausalitetskrav**

Ved å se på kausalitetskravene kan man avdekke eventuelle begrensninger ved valgt forskningsstrategi og forskningsdesign. Bollen (1989) stiller tre krav for at det skal være mulig å trekke konklusjoner om kausalitet. Kravene stilles til *isolasjon*, *samvariasjon* og *temporaritet*. Jeg vil videre gå nærmere inn på hver av kausalitetskravene og diskutere betydningen dette har for eksperimenter og tverrsnittstudier.

#### **4.1.3.1 Isolasjonskriteriet**

*Isolasjonskriteriet* innebærer ekskludering av alternative årsaksforklaringer (Bollen 1989). Altså at variablene, eksempelvis X og Y er i en tilstand hvor de isoleres fra all annen påvirkning, som i et vakuum (Bollen 1989: 41). Isolasjonen har betydning for den interne validiteten (Mitchell 1985). Det som da forsøkes er *å spesifisere en årsak eller kausalmodell for Y, hvor man kontrollerer for alle X` ene som kan påvirke Y.*

I samfunnsvitenskapelig forskning er det vanskelig å opprettholde det strenge isolasjonskriteriet. Kravet blir derfor ofte erstattet med det Bollen(1989) beskriver som pseudoisolasjon (isolasjonen er ikke perfekt). Det som ligger i *pseudoisolasjon er at man må identifisere og kontrollere for variabler som korrelerer med X` ene.* Brudd på isolasjonskriteriene vil medføre at en sann korrelasjon ikke blir avdekket mellom X og Y og den interne validiteten svekkes. Det er da trolig andre påvirkninger (z) i form av spuriøsitet eller maskering som innvirker på effekten mellom X og Y. Spuriøsitet betyr at det vil være ukjente mellomliggende variabler som kan føre til sammenheng mellom X og Y. Maskering innebærer at en virkelig korrelasjon mellom X og Y ikke avdekkes (Frankfort-Nachimas & Nachimas, 1996).

Isolasjonskriteret kan ivaretas på forskjellige måter innenfor de ulike forskningsdesignene. Eksperiment er det designet som ivaretar kravet best, da det er mulig å ekskludere alle variabler som ikke inngår i den spesifikke studien. Eksempelvis ved å ha en eksperimentgruppe og kontrollgruppe trukket tilfeldig fra samme populasjon, der man kan kontrollere for spuriøse effekter ved å sammenligne eventuelle endringer og avvik når den ene gruppen (eksperiment) blir påvirket av stimuli. Ved å benytte seg av en mest mulig homogen populasjon samt benytte seg av kontrollvariabler kan pseudoisolasjon ivaretas i en tverrsnittstudie. På denne måten bidrar man også til å ha kontroll med spuriøse og maskerte sammenhenger mellom de uavhengige og de avhengige variabel (Bollen 1989).

**Homogenitet** i utvalget omfatter å velge et utvalg som har liten variasjon ut ifra sentrale kjennetegn, altså at utvalget har tilstrekkelig med fellesnevner (Johannessen, Tufte & Kristoffersen 2008). Studien min begrenser seg til speiderledere i Norges speiderforbund, og utvalget kan sies å være homogent da de har flere fellesnevner som like arbeidsoppgaver og rammer for virksomhet. I et ikke homogent utvalg risikerer man at det er andre faktorer som påvirker resultatet. Kontrollvariabler benyttes for å måle om det er andre variabler enn for eksempel den uavhengige X som har påvirkning på den avhengige Y.

For å tilfredsstille kravet til pseudoisolasjon er det i tverrsnittdesign viktig med bruk av kontrollvariabler og en god teoretisk forankring. I denne studien benyttes det kontrollvariabler som *kjønn, alder, hvor lenge de har vært speiderleder, om de var speidere før de ble speiderledere, hvilken rolle de har i speideren* og til slutt *hvilken region de tilhører*. Teorikapitlet har også avdekket sammenhenger mellom de forskjellige variablene som har blitt gjort i tidligere studier.

#### **4.1.3.2 Samvariasjon**

*Samvariasjon* innebærer at hvis det forekommer en endring i den ene variabelen X som er årsak til Y, så vil en endring i X også føre til en endring i Y. Samvariasjon blir også omtalt som korrelasjon og er et viktig statistisk mål som avdekker sammenheng mellom variablene. Årsak -virkning forholdet blir derimot ikke avdekket som Bollen (1989:41) påpeker «*correlation does not imply causation*».

I et eksperiment ivaretas kravet til samvariasjon, i og med at man kan sjekke forskjellen mellom to eller flere grupper. Det vil si at man kan benytte seg av kontrollgruppe/testgruppe og måle signifikante forskjeller før/etter stimuli (Frankfurt-Nachimas & Nachimas 1996). I et tverrsnittdesign ivaretas kravet om samvariasjon gjennom statiske analyser som avdekker hvor sterkt forholdet er mellom den uavhengige og avhengige variabelen. Høye verdier på korrelasjons- og regresjonskoeffisienter gir grunnlag for å anta at den ene variabelen påvirker den andre. En regresjonsanalyse beregner både form og styrke på relasjon.

Tre trusler er knyttet til å oppfylle kravet om samvariasjon. Den første trusselen gjelder *multikolinearitet*, som innebærer at det er to eller flere variabler som sier det samme. Den andre trusselen omfatter at *utvalgsstørrelsen er for liten*, slik at det blir en konsentrasjon av høy og lav score. En form for heteroskedasitet kan da oppstå, det er uheldig da det er ønskelig at dataene skal ligge mest mulig homogent rundt regresjonslinjen. Bakgrunnen for dette er at homogenitet beskriver virkeligheten best. Den tredje trusselen omfatter *brudd på analyseteknikken* som kan gi målefeil. Dette kan skyldes spuriøsitet, maskering eller multikolinearitet, som er diskutert i tidligere avsnitt (Bollen 1989).

Det er mulig å benytte seg av etablerte validerte skaler for redusere risikoene og «truslene» knyttet til samvariasjon. I denne studien har jeg benyttet meg av slike etablerte skalaer for de ulike begrep. I spørreskjemaet har jeg brukt en likert skala med 5 punkter. Skalaen benyttes når en ønsker å få respondentene til å svare om de er enig/uenig i en rekke påstander eller spørsmål (Gripsrud et al., 2010).

#### **4.1.3.4 Temporaritet**

Kravet om *temporaritet* blir omtalt som sekvensialitet eller retning på påvirkning, som innebærer at årsaken X må oppstå eller inntreffe før virkning Y i tid (Bollen 1989). For at en uavhengig variabel skal ha kausal forklaringskraft på den avhengige variabelen, forutsettes at endringen i den uavhengige variabelen skjer i tid før endringen i den avhengige variabelen (Bollen 1989; Frankfort-Nachimas & Nachimas 1996; Ringdal 2009).

I et eksperiment vil det være mulig å opprettholde kravet om temporaritet da forskeren har full kontroll med når stimuli skal eksponeres for en eksperimentgruppe, og påfølgende måling av virkning. Eksperimenter har et sekvensielt handlingsforløp og oppfyller derfor kravet.

I en tverrsnittstudie er det ikke mulig å opprettholde temporaritetskravet, da målingene av de uavhengige og avhengige variablene skjer samtidig (Bollen 1989). Det er derimot mulig å benytte seg av teorier og antakelser for å danne logiske sammenhenger som testes. Det blir gjort i denne oppgaven gjennom teorigjennomgang og hypoteseutvikling.

#### **4.1.3.4 Designvalg**

Som tidligere nevnt eksisterer det både fordeler og ulemper ved de ulike forskningsdesignene. De er avhengig av hva man ønsker å undersøke og hvilke ressurser man har til disposisjon.

Eksperimenter er det designet som oppfyller kravene om isolasjon, temporaritet og samvariasjon, og på den måten sikrer den interne validiteten til studien best (Mitchell 1985). Det er likevel ikke alltid at det er hensiktsmessig å benytte seg av eksperiment, eksempelvis hvis studien opererer med mange variabler eller man ønsker å gjøre undersøkelser i organisasjoner. Ved et stort informasjonsbehov er tverrsnittstudier fordelaktig. Det er derimot store begrensninger knyttet til et tverrsnittstudie da kravet til isolasjon og temporaritet er vanskelig å oppfylle. Isolasjonskravet blir erstattet med pseudoisolasjonskravet og er forsøkt ivaretatt med teoretisk forankring og inkludering av kontrollvariabler, som blant annet kjønn og alder. En homogen setting vil også kunne begrense spuriøse effekter. Kravet om temporaritet vil ikke være mulig å imøtekomme da dataene samles inn på samme tidspunkt. Bollen(1989) hevder derimot at kravet til isolasjon og samvariasjon er viktigere enn å avdekke retningen på studien da kravet om isolasjon og samvariasjon må oppfylles før kravet til temporaritet. En tidsseriestudie kunne til en viss grad løst dette problemet, men dette har ikke vært mulig grunnet tidsrammen til denne studien (Jacobsen & Thorsvik 2007). Kravet til samvariasjon møtes gjennom regresjonsanalyser som beregner både form og styrke på relasjon. Gjennom å bruke etablerte mål kan man unngå multikoloneritet som er en av

truslene knyttet til kravet om samvariasjon. Ved å måle korrelasjon mellom uavhengige og avhengige variabler blir kravet til samvariasjon forsøkt ivaretatt. Det blir imidlertid ikke gitt svar på om det er kausalitet tilstede mellom variablene. Data på intervallnivå kan løse dette da den gir så mye informasjon at det er tilstrekkelig sikkerhet knyttet til korrelasjonene.

Oppsummert er det mulig å tilfredsstillere kravene til pseudoisolasjon og samvariasjon ved bruk av tverrsnitt.

For å få et best mulig bilde av turnoverintensjonene blant speiderledere i Norges speiderforbund har jeg valgt en kvantitativ tilnærming med et deskriptivt og korrelerende design. Videre faller valget på en tverrsnittstudie og å gjennomføre en spørreundersøkelse. Det er flere grunner til dette. Jeg ønsker å beskrive en situasjon på et bestemt område, har et stort utvalg, ønsker å teste hypoteser og avdekke hvilke sammenhenger det er mellom variablene.

Det eksisterer velprøvde og validerte spørreskjemaer for de ulike variablene i spørreskjema, blant annet selvbestemmelsesteorien, som understøtter mitt valg av design. Videre vil jeg redegjøre for utvalgsprosessen og datainnsamlingen.

## **4.2 Utvalgsprosessen**

Jeg vil her gå nærmere inn på fremgangsmåte for innsamling av data som krav til setting, populasjon, utvalgsramme, utvalgsstørrelse og utvalgsmetode.

### **4.2.1 Utvalg**

I forkant av en datainnsamling må en foreta et utvalg av enheter (Ringdal 2009). Her vil man blant annet måtte spesifisere hvor stort utvalget skal være og hvilke områder en ønsker å gå inn i og forske på. Denne prosessen stiller krav til forskeren og det fremste kravet vil nok være stilt i forhold til analyse underveis i datainnsamlingen. Grundig forarbeid vil gjøre forskeren bedre rustet til å trekke best mulig utvalg. Det er sentralt å ta stilling til hvem man ønsker å motta data fra før en gjennomfører spørreundersøkelsen.

Modellen jeg ønsker å undersøke i denne masteravhandling omhandler som tidligere nevnt hvordan forskjellige motivasjonelle faktorer kan være med på å forklare turnoverintensjoner blant speiderledere i Norges speiderforbund.

### **4.2.2 Setting, populasjon og utvalgsramme**

Undersøkelsen utføres blant speiderledere i Norge. I dette tilfellet blir *settingen* frivillig arbeid innenfor speiderarbeid i Norge. Mitchell og Jolley (2013) omtaler den utvalgte gruppen respondenter som en *populasjon*. Ringdal (2009) definerer en populasjon som «mengden av

*enheter som undersøkelsen skal uttale seg om*». Med dette som utgangspunkt vil en populasjon tilsvare en gruppe individer, bedrifter eller objekter som er relevant for forskningen. Da jeg har spesifisert at området som jeg ønsker å forske ytterligere på er speiderledere, innebærer det at populasjonen til en viss grad allerede er forhåndsavgrenset.

«*En populasjon er ofte så stor at det er vanskelig å spørre alle*» (Mitchell & Jolley 2013).

**Utvalgsrammen** omtales av Mitchell og Jolley (2013) som et utdrag av populasjonen, hvorpå det påpekes at det er fordelaktig med nettopp et slikt utvalg da en populasjonen ofte kan være svært omfattende. Målet med en utvalgsramme er at utvalget er representativt for medlemmene i populasjonen (Mitchell & Jolley 2013). Norges speiderforbund har per dags dato omtrent 5491 speiderledere (Fjelstad 2014).

#### **4.2.3 Utvalgsmetode, utvalg, datainnsamling og utvalgsstørrelse**

Utvalget som foretas binner i utvalgsrammen som har blitt satt. Mitchell og Jolley (2013) påpeker at det er flere forskjellige **metoder** å foreta utvalg på: (1) *random sampling*, (2) *proportionate stratified random sampling*, (3) *convenience sampling* og (4) *quota sampling*. De to første nevnte strategiene blir omtalt som sannsynlighetsutvalgsmetode, mens de påfølgende to blir omtalt som ikke-sannsynlighetsutvalgs metode. Mitchell og Jolley (2013) hevder det er fordelaktig å benytte seg av *random sampling* (lik sjanse for å bli valgt) eller *proportionate stratified random sampling* (at man ikke lar representativiteten ved utvalget være helt tilfeldig) for å få et **utvalg** som representerer den valgte populasjonen. Det vil være mulig å generalisere resultater fra en studie til en større populasjon dersom en tar utgangspunkt i en strategi som baserer seg på tilfeldig utvalg. Det vil på den andre siden ikke være mulig å bruke tilfeldig utvalg som strategi *dersom det foreligger en utvalgsramme over populasjonen* (Mitchell & Jolley 2013). I *proportionate stratified random sampling* passer man på at populasjon og utvalg er like på visse områder. Dette oppnås ved at man *deler inn i underpopulasjoner eller "substrata"* (Mitchell & Jolley 2013). Gjennom datainnsamling basert på *convenience sampling* blir respondenter valgt ut på grunn av sin praktiske tilgjengelighet og ofte geografisk nærhet til forskeren. Datainnsamling gjennom *quato sampling* omhandler å dele befolkningen inn i gjensidige undergrupper. Deretter for å velge ut en eller flere segmenter basert på en bestemt andel (Mitchell & Jolley 2013).

#### **4.2.4 Datainnsamling**

Innsamlingen har foregått som en todelt prosess, både fysisk innsamling fra Lederløftet 2013 og spørreundersøkelse utsendt pr email. Jeg mener i dette tilfellet at det er snakk om *proporsjonal stratifisering* for innsamlingen på Lederløftet. Ved utsendelsen på email gjelder

*quota sampling*. Spørreskjemaet ble sendt til de første 1500 speiderlederne på medlemslisten, noe som resulterte i at alle med navn som begynte på bokstavene A-H fikk spørreskjemaet på email. Grunnlaget for generalisering vil være tilfredsstillende for datainnsamling på lederløft. Data fra innsamling på mail vil ikke tilfredsstillende kravene til fullstendig tilfeldig utvalg. Forutsatt at speiderledernes navn ikke er av betydning for utslaget på resultatene vil det kunne generaliseres. Det vil si at jeg kunne fått nokså like svar med å sende ut spørreskjemaene fra eksempelvis K-Å. Data fra begge innsamlingene skal utgjøre totalt datamateriell som skal analyseres.

I første rekke innebar datainnsamlingen deltakelse på årets «Lederløft»-seminar på Hudøy i Tønsberg i slutten av august 2013. Her deltok speiderledere fra hele landet for å dele erfaringer, samt for å ha det sosialt og hyggelig. Det var omtrent 150 ledere som deltok og under innsamling av data på dette seminaret fikk jeg inn 60 ferdigutfylte spørreskjemaer. Denne datainnsamlingen ble fulgt opp noen uker i etterkant av seminaret gjennom utsendelse av spørreskjemaet på email. Denne gikk til speiderledere i hele landet. Gjennom samarbeid med Forbundskontoret til Norges speiderforbund i Oslo var dette mulig å utføre. De videresendte spørreskjemaene til 1500 ledere med navn med forbokstav A-H på mail. Spørreskjemaet nådde frem til 1382 av disse, noe som resulterte i 300 svar. Spørreskjemaet ble sendt ut 19. september og speiderlederne fikk frist til 13. oktober til å besvare spørreskjema. Noen av spørreskjemaene var påbegynt, men ikke fullført (omtrent 45), og er dermed ikke gyldige.

Jeg sitter da igjen med 313 svar fra begge innsamlingsmetoder.

En fare med spørreskjema utsendt på mail er at en bare får dem som er virkelig engasjert i speideren til å svare. Det var som tidligere nevnt 45 personer som påbegynte spørreskjema på mail, men som ikke fullførte. Hvis disse 45 hadde gitt mer negative svar enn de som fullførte vil det trolig kunne ha innvirkning på resultatene. Det er rimelig å anta at de som ikke er engasjert i speiderledervervet ikke har orket å svare på spørreundersøkelsen eller har påbegynt men ikke fullført spørreundersøkelsen, men dette vet man jo aldri med sikkerhet. På lederløftet deltok det 150 speiderledere fra hele landet. En mulig risiko her er at de som deltok på denne samlingen er mer interessert i speideren enn sine medspeiderledere som ikke deltok på samlingen. Er antagelsen riktig vil jeg muligens få et skjevt bilde av virkeligheten til speiderlederne. Dette er viktig å være oppmerksom på i videre analyser.

Mitchell og Jolley (2013) påpeker at ved spørreundersøkelser er det normalt å forvente en 5 % svarprosent. De påpeker videre at det er uheldig at de som faktisk tar seg bryet med å besvare undersøkelsen (5 %) ikke nødvendigvis er typisk for ditt utvalg. Dette er et av de viktigste faremomentene en bør være klar over at kan oppstå. Validiteten til studien kan også svekkes ved en lav svarprosent på spørreundersøkelser gjennomført pr e-mail. Purring er en mulig måte å sikre større svarprosent i spørreskjemaer sendt ut på mail. I denne studien ble det foretatt en vurdering på å sende ut purring, men dette ble ikke gjort da jeg hadde fått tilstrekkelig med respondenter etter begge innsamlingsmetoder. I tillegg ønsket jeg ikke å være til unødvendig bry blant speiderlederne da Norges speiderforbund med jevne mellomrom sender ut egne spørreskjemaer. Dette var en av grunnene til at spørreskjemaet ble sendt ut til speiderledere med navn A-H på maillisten. De kunne dermed sikre at ikke et flertall av speiderlederne får mange krevende spørreskjemaer tilsendt på mail.

#### 4.2.6 Statistikk for kontrollvariabler

Etter fullført datainnsamling fra både lederløft og innsamling per mail, sitter jeg igjen med 313 utfylte spørreskjemaer. Dette utgjør en svarprosent på 19 prosent. I spørreskjemaet ble det spurt om demografiske data som *kjønn, alder, region, hvilken rolle de har i speideren, hvor lenge de har vært speiderledere og om de har vært speidere før de ble speiderledere*. Den beskrivende statistikken blir videre presentert for kontrollvariablene

Beskrivende statistikk kjønn

	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
<b>Kvinne</b>	134	42,8
<b>Mann</b>	179	57,2
<b>Total</b>	313	100

Tabell 3.1 Kjønnfordeling i utvalget

Beskrivende statistikk alder

<b>Alder</b>	<b>15-19</b>	<b>20-24</b>	<b>25-30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>61+</b>
<b>Antall</b>	51	31	24	50	117	26	14
<b>Prosent</b>	16,3	9,9	7,7	16	37,4	8,3	4,5

Tabell 3.2 Aldersfordeling i utvalget

Hvor lenge har du vært speiderleder gav følgende resultater



Antall år	Mindre enn et år	1-2 år	3-4 år	5-6 år	7-10 år	11-20 år	21-40 år	Mer enn 40 år	Total
Antall	23	37	40	30	47	67	49	20	313
Prosent	7,3	11,8	12,8	9,6	15	21,4	15,7	6,4	100

Tabell 3.3 Antall år som speiderleder

På spørsmålet om de har vært speidere før de ble speiderledere svarte 251 (80,2 %) at de hadde vært speider før de ble speiderledere og 62 (19,8 %) av respondenter svarte at de ikke hadde vært med i speideren før de ble speiderledere.



Figur 3.1 Vært speider før ble speiderleder

Et av kontrollspørsmålene gjaldt hvilken rolle speiderlederne har i speideren. Disse resultatene blir presentert nedenfor. I spørreskjemaet var det mulig å krysse av for flere alternativer og derfor blir totalsummen høyere enn 313. I kolonnen for annet kunne respondentene selv skrive hvilken rolle de har hvis den ikke var nevnt som alternativ. Eksempelvis var det enkelte som skrev at de hadde verv i sponsorkomite, var småspeider assistent eller hjelpeleder.

Hvilken rolle har du i speideren?	Antall
Gruppeleder/gruppeassistent/kasserer	108
Kolonileder/koloniassistent(bever)	13
Flokkleder/flokkassistent	82
Troppsleder/Troppsassistent	129
Roverlagsleder/roverlagsassistent	36
Krets-/korpsledelse	36
Verv på forbundsnivå	14
Annet	39
Total	457

Tabell 3.4 rolle i speideren

Ved å undersøke hvilken region de ulike speiderne tilhører kan jeg si noe om hvor representativt datagrunnlaget er. I februar 2014 fikk jeg omtrentlig statistikk over medlemstallene i de ulike regionene fra Norges speiderforbund (Fjelstad 2014).

Hvilken region de tilhørte gav følgende resultater basert på spørreskjema.

<b>Hvilken region tilhører du?</b>	Antall	Prosent
Hordaland, Sogn og Fjordane	26	8,3
Rogaland, Aust og Vest-Agder	58	18,5
Buskerud, Vestfold og Telemark	65	20,8
Oslo, Akershus og Østfold	106	33,9
Hedmark, Oppland, Møre og Romsdal	27	8,6
Nord og Sør Trøndelag	21	6,7
Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard	10	3,2
Total	313	100

**Tabell 3.5 Regionfordeling basert på spørreskjema**

Hvilken region speiderlederne faktisk tilhører blir presentert nedenfor.

<b>Virkelige tall per. 18 februar 2014</b>		
<b>Regioner</b>	Antall	Prosent
Hordaland, Sogn og Fjordane	586	10,67
Rogaland, Aust og Vest-Agder	1308	23,82
Buskerud, Vestfold og Telemark	885	16,12
Oslo, Akershus, Østfold	1719	31,31
Hedmark, Oppland	320	5,83
Møre og Romsdal, Nord- og Sør-Trøndelag	515	9,38
Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard	158	2,88
Total	5491	100,00

**Tabell 3.6 Regionfordeling virkelige tall**

Her ser man at prosentvis dekker utvalget mitt de ulike regionene relativt likt som den faktiske populasjonen. 106 respondenter besvarte at de tilhører regionen Oslo, Akershus og Østfold. I virkeligheten tilhører det her 1719 speiderledere og det er den regionen med flest speiderledere, etterfulgt av Rogaland, Aust og Vest Agder med 1308 speiderledere. Dette er kanskje ikke så overraskende da det bor flest mennesker i og rundt hovedstaden. Det har ikke

blitt oppgitt hvor mange speiderledere som er kvinner eller menn, men i min studie fremgår det at det er et overtall av menn som er med i studien. Et overtall av de spurte tilhører aldersgruppen 41-50 år og et flertall har vært speiderledere i 11-20 år. Det avdekkes likevel en nokså jevn aldersfordeling blant speiderledere i de ulike gruppene. I spørsmålet om hvilken rolle de ulike speiderlederne har fremgår det at en stor gruppe av respondentene besvarer at de er troppsleder/troppeassistent, gruppeleder/gruppeassistent eller kasserer.

### **4.3 Forskningsetikk**

*Etikk er læren om moral, om hva som er rett og galt* (Ringdal 2009). Forskningsetikk kan dermed defineres som moralske retningslinjer for forskningsarbeid, som har sin basis i vitenskapelig praksis (Ringdal 2009). Forskningsetikk er et sett av verdier, normer og ordninger som bidrar til å regulere vitenskapelig virksomhet. Det fungerer som en kodifisering av praktisert vitenskapsmoral (NESH 2013). I følge Ringdal (2009) er det tre typer normer i tillegg til respekt for allmenn etikk. Uformelle normer for god vitenskapelig praksis, regler for beskyttelse av individer og samfunn, og regler for publisering. I denne studien vil det være mest relevant å se nærmere på etikk knyttet til personer.

#### **4.3.1 Hensyn til personer**

Det er viktig at forskning ikke utsetter deltagerne for skade, smerte eller annen form for helsemessig risiko. Unntak kan være der deltagerne er villige til å ta en risiko som det er opplyst om på forhånd. Filosofen Immanuel Kant legger vekt på menneskets integritet og sier at *individet ikke skal brukes som et verktøy, men at det skal behandles som et mål i seg selv* (Saugstad & Serck-Hanssen 2006). Tilfeller av manipulasjon og andre avhengighetsforhold er også forbudt. Sunn fornuft tilsier at forskning skal være et gode og gi positive utfall for samfunnet. Dette kan da ikke skje på bekostning av andres liv og helse.

Det må alltid opplyses til deltakerne om følger og formål med prosjektene på en effektiv måte. Individer som deltar i forskningen har rett til selvbestemmelse og frihet til å delta eller ikke. Det er viktig å ta hensyn til deltageres integritet, og relevante data skal være tilstrekkelig anonymisert slik at personvern er sikret. I likhet med lover konstatert i personvern er det også krav om respekt og at grunnleggende hensyn blir tatt til objektenes privatliv.

I henhold til Kants kategoriske imperativ er det *viktig å ivareta menneskeverdet under enhver situasjon*. Personopplysninger kalles for opplysninger som direkte eller indirekte kan knyttes til enkeltpersoner. Personopplysningsloven krever at alle forsknings- og studentprosjekter i

regi av høyskoler og universiteter som innebærer behandling av personopplysninger meldes til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD).

NSD fungerer som personvernombudet for samfunnsvitenskapelig forskning og utarbeider retningslinjer knyttet til forskning og personvern. En av NSDs sentrale oppgaver er å bevare anonymiteten og rettighetene til deltagerne. Dette gjøres gjennom oppfølging av aktivitetene. NSD vurderer om prosjekter er melde- og konsesjonspliktige hos Datatilsynet. Jeg sendte inn meldeskjema til NSD og fikk godkjennelse fra dem før jeg sendte ut spørreskjema på mail. Dette var nødvendig for å opprettholde kravet om anonymitet for spørreundersøkelsen som ble sendt ut på mail. Godkjennelsen er lagt ved som vedlegg 1.

#### **4.4 Målutvikling**

Målutvikling er med på å sikre begrepsvaliditet. Det vil si at man sikrer at man måler det fenomenet eller begrepet man har til hensikt å måle (Mitchell & Jolley 2013).

Måling omhandler den prosessen hvor det teoretiske konseptet er knyttet til en eller flere latente variabler. Variablene kan være svært ulike, enten abstrakte slik som intelligens, økonomisk utvikling eller forventninger, eller de kan være mer konkrete, slik som for eksempel alder, kjønn eller rase. Bollen (1989) hevder at en eller flere latente variabler er nødvendig for å kunne representere et begrep. Det eksisterer ulike modeller for målutvikling. I Churchill (1979) sin artikkel fra 1979 "A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Construct" beskrives det en detaljert prosess i åtte trinn, mens Bollen (1989) beskriver en prosess i fire trinn som videre vil bli redegjort for.

##### **4.4.1 Bollen`s målutviklingsprosess**

Bollen(1989) har utarbeidet et firetrinn apparat for utvikling av mål.

1. Utvikle en teoretisk definisjon
2. Dimensjonsavklaring
3. Målutvikling av dimensjoner
4. Spesifisere relasjonene mellom målet og dimensjonene

##### ***Steg 1: Teoretisk definisjon***

Steg en blir gjennomført ved å *utvikle en definisjon slik at begrepet får en mening*. Den teoretiske definisjonen avgrensner og spesifiserer betydningen av hva som ligger i konseptet

(Bollen, 1989:180). De teoretiske definisjonene til de ulike variablene er blitt gjennomgått i teorikapittelet og en gjentakelse av definisjonene vil ikke bli foretatt her.

### ***Steg 2: Identifisere dimensjoner***

Steg to i målutviklingsprosessen innebærer å identifisere ulike dimensjoner slik at de latente variablene kan avdekkes i begrepet/konseptet (Bollen 1989). Dette blir også omtalt som den operasjonelle definisjonen av begrepet. Dimensjoner er viktig for å vite hva man faktisk skal måle. Bollen (1989) hevder at *dimensjoner er distinkte aspekter av et konsept, og et begrep vil derfor ofte ha flere mulige dimensjoner*. Det vil derfor være nødvendig å identifisere de aktuelle dimensjonene før man avgrensner begrepet. Identifiseringen av dimensjonene resulterer i at begrepet avgrenses til noe mer konkret og håndterbart. Som en følge av dette vil man være bedre rustet til å utvikle mål til de aktuelle begrepene. De teoretiske og operasjonelle definisjonene til begrepene er utarbeidet i teorikapittelet og gjentakende utdypning vil ikke bli foretatt her.

### ***Steg 3: Målutvikling av dimensjoner «utforming av spørreundersøkelsen»***

Dette steget omfatter *målutforming for de latente variablene på bakgrunn av den teoretiske definisjonen og de identifiserte dimensjonene av konseptet* (Bollen 1989:180). Ofte blir dette referert til som den operasjonelle definisjonen som har til hensikt å gi et presist meningsinnhold og avgrense fenomenet som skal undersøkes. Operasjonalisering av mål gir forståelse for hvordan vi skal måle begrepet. I følge Bollen 1989 vil et operasjonelt mål føre til *en observerbar variabel som korrelerer med meningen som er tillagt konseptet*. I målutvikling er det hensiktsmessig å foreta en litteraturgjennomgang på emnet. En slik gjennomgang gir innsikt, samt at den kan gi retningslinjer på videre gang i studien.

Mitchell og Jolley (2013) påpeker at målene som utvikles må representere begrepet på en slik måte at intensjonen bak variabelen blir bevart, noe som også vil være avgjørende for målenes overflatevaliditet. Begrepet *overflatevaliditet* defineres som *hvor valide svarene ser ut, det vil si om det ser ut som de måler det man ønsker at de skal måle* (Mitchell & Jolley 2013).

En måte å prøve å overholde overflatevaliditet på er eksempelvis ved å gjennomgå spørsmål samt svaralternativer sett ut ifra ulike ståsted. *Vil ulike grupper svare ulikt avhengig av alder og kjønn? Kan spørsmålene på noen måte misforstås? Er språket tilpasset respondentens kunnskapsnivå? Finnes det andre mål som kan dekke begrepet bedre?* En annen mulighet vil være å benytte seg av tidligere etablerte skalaer. Dette vil ofte være fordelaktig ettersom disse begreper og dimensjoner allerede er validerte (Varadarajan, 1996). En anser at det ved bruk

av tidligere etablerte mål og måleskalaer vil være vesentlig å tilpasse skalaen spesifikt til ens eget formål. Det finnes fordeler og ulemper ved å benytte seg av standardiserte spørreskjema. Ringdal (2009) taler for å «kopiere» andre mens Reve (1985) advarer mot å slavisk benytte seg av andres operasjonaliseringer ettersom dette blant annet ikke fører til noen fornyelse av mål. En pilotstudie vil kunne avgjøre om ens spørreskjema treffer målgruppen og om målene må forandres/tilpasses bedre. Spørreskjemaet mitt ble *pretestet* på medelever som besvarte spørreskjemaet. Deretter ble det revurdert, korrigert samt gjennomgått og godkjent av Norges speiderforbund og veileder før det ble gitt/sendt ut til respondentene.

Spørreskjemaet som er utarbeidet til speiderlederne er basert på tidligere etablerte skalaer innenfor motivasjonsforskning. Det ble benyttet en 5-punkts Likert-skala på intervallnivå hvor respondent skulle ta stilling til en rekke påstander; 1 er «helt enig i påstanden», 2 er «delvis enig», 3 er «verken enig eller uenig», 4 er «delvis uenig» og 5 er «helt uenig». Det var i alt 61 påstander respondentene ble bedt om å ta stilling til. I tillegg var det noen demografiske spørsmål i slutten av spørreskjemaet knyttet til blant annet alder, kjønn og demografi. Spørreskjemaet er vedlagt som vedlegg 2

### **Autonomistøttende ledelse**

For å avdekke og måle arbeidsklimateksisterer det et skjema med 15 spørsmål som har blitt benyttet i Baard, Deci og Ryan sin artikkel fra 2004. I foreliggende spørreskjema har en kortversjon på 6 spørsmål blitt benyttet, oversatt til norsk og tilpasset til frivillig arbeid. Eksempel på spørsmål er her: «jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter». Overordnede blir spesifisert i spørreskjema som din opplevelse av nærmeste overordnede. For eksempel enhetsleder i forhold til enhetsassistent og gruppeleder i forhold til gruppeassistent.

I påfølgende tekst vil begrepet «item» være fellesbenevnelse for både påstander og/eller spørsmål respondent skal ta stilling til.

### **Behovstilfredsstillelse**

Items for å kartlegge behovstilfredsstillelse er hentet fra Van der Broeck et al. (2010) sin *Work-related basic need satisfaction scale*. Spørsmålene er tilpasset i den grad det har vært nødvendig, til frivillig arbeid som speiderleder. Eksempel på items her er: «De oppgavene jeg må utføre som speiderleder er i samsvar med det jeg har lyst til å gjøre» (*autonomi*), «Jeg behersker oppgavene mine som speiderleder» (*kompetanse*), og «Som speiderleder føler jeg at jeg er en del av en gruppe» (*sosial tilhørighet*).

## **Oppfattet kompetanse**

Fire items er knyttet til følelse av mestring og læring i arbeidssituasjonen som speiderleder. Måleinstrumentene er hentet fra Williams, Freedman & Deci (1998). Items er oversatt og tilpasset til speiderledere. Eksempler på items er: «jeg føler jeg mestrer speidervervet» og «jeg klarer å oppnå de målene som jeg setter meg i vervet som speiderleder».

## **«Jobbtilfredshet»**

Items knyttet til jobbtilfredshet er tatt fra Stempien & Loeb (2002). Oversetting og tilpasning til gjeldene setting var nødvendig. Reverserte items ble også snudd. Eksempel på items er: «Jeg liker å arbeide som speiderleder» og «jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder».

## **Autonom Motivasjon**

Måleinstrumenter for å dekke hvorfor de frivillige gjør en innsats som speiderleder er hentet fra «Revised Motivational at Work Scale(R-Maws)» i Gagne et al. (2010). De utvalgte itemene måler på identifisert, integrert og indre motivasjon. Herunder fire item på hvert av temaene som er tilpasset til speiderlederne. Eksempel på spørsmål er: jeg legger innsats i jobben min som speiderleder, «fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder sammenfaller med mine personlige verdier» (*identifisert*), «fordi jobben som speiderleder har blitt en naturlig vane for meg» (*integrert*) og «fordi jeg har det gøy når jeg er speiderleder» (*indre*).

## **Organisasjonsbinding(affektiv)**

Måleinstrumenter for affektiv organisasjonsbinding er tatt fra Allen og Meyer sin skala fra 1990. De utarbeidet et spørreskjema med i alt 24 items, som dekket både affektiv, normativ og rasjonell organisasjonsbinding, hvorav 8 spørsmål var knyttet til hvert av temaene. Itemene knyttet til affektiv organisasjonsbinding ble oversatt og tilpasset spørreskjemaet for å avdekke følelser, lojalitet og tilknytning til speiderbevegelsen. Eksempel på items er: «jeg føler meg som en del av familien i speiderbevegelsen» og «jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min karriere i speideren»

## **Turnover**

Item brukt for å måle turnover er hentet fra O`Driscoll og Beehr (1994) og Luchak og Gellatly (2007). Henholdsvis spørsmål 57-60 fra førstnevnte og spørsmål 60-62 fra sistnevnte. Itemene tatt fra O`Driscoll og Beehr (1994) dekker «jeg tenker på å slutte som speiderleder»,

«jeg planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene», «jeg vil aktivt søke etter nye verv innenfor andre frivillige organisasjoner i stedet for speideren».

Luchak og Gellatly (2007) på sin side dekker «Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å slutte som speiderleder», «Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren» og «Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte som speiderleder».

## **Bakgrunnsvariabler**

I spørreskjemaet er det i tillegg til de variablene jeg har oppsummert hittil, gitt 6 generelle spørsmål. Eksempelvis, *kjønn, alder, rolle i speideren, hvor lenge respondent har vært speiderleder, var de med i speideren før de ble speiderleder* og til slutt *hvilken region respondent tilhører*. Bakgrunnsvariablene er tatt med som kontrollvariabler, dette for å ivareta kravet til isolasjon (pseudo isolasjon).

*Alder* kan være av betydning da det trolig er ulike faser i livet hvor speiderledelse blir prioritert. Et naturlig opphold antar jeg kan forekomme for enkelte når eksempelvis utdanning og familiestiftning prioriteres.

For å avdekke om det er noen sammenheng mellom speiding som barn og speiderleder i voksen alder er kontrollvariablene *hvor lenge respondent har vært speiderleder* og om de var *med i speideren selv før de ble speiderleder* tatt med som kontrollvariabler.

*Kjønn* vil være en viktig kontrollvariabel da det er allment kjent at menn og kvinner har ulike oppfatninger til faktorer knyttet til private og arbeidsmessige aspekter.

Kontrollvariabelen *hvilken region tilhører du?* vil også være interessant å ta hensyn til da det kan være noen regioner som har flere speiderledere enn andre regioner.

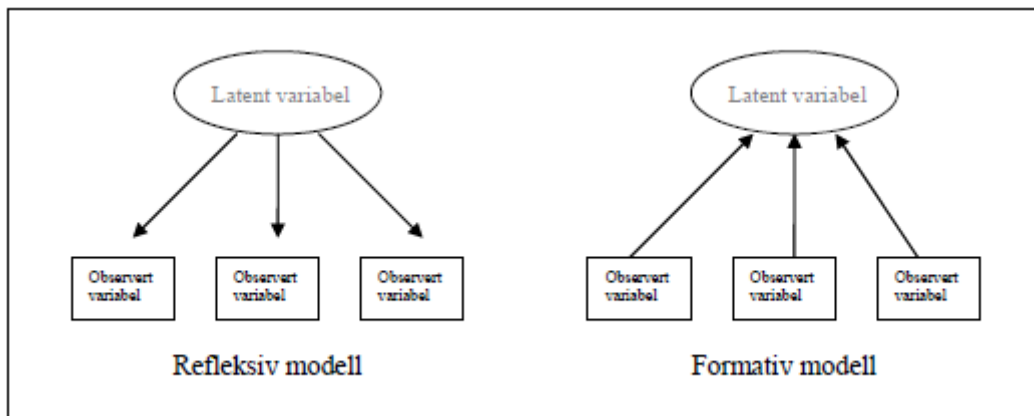
### ***Steg 4 Spesifisere relasjonene mellom målet og dimensjonene***

Steg fire i Bollens (1989) målutvikling omhandler å *konstruere en målemodell som skal spesifisere sammenhengen mellom målene og de latente variablene* (Bollen, 1989:182). De observerbare variablene kan være enten reflektive eller formative. Noe som indikerer at ved en reflektiv målemodell er alle indikatorene reflektert av den/de latente variabelen(e). Bollen og Lennox (1991:306) hevder deretter at det er anbefalt med høye korrelasjoner mellom indikatorene. I den formative målemodellen vil de latente variablene formes av selve målene.



Utfallet av dette blir at variablene korrelerer med hverandre, men ikke nødvendigvis alltid (Bollen & Lennox 1991).

Bollen og Lennox (1991) presenterer i sin studie *fem retningslinjer* for hvordan vi kan avgjøre om vi står overfor en refleksiv eller formativ målemodell. Jeg vil kort nevne de fem retningslinjene da det ikke vil være hensiktsmessig med videre utdypning i denne masteravhandlingen. Den første retningslinjen knytter seg til *grad av intern konsistens mellom indikatorene*. Retningslinje to omfatter *forskjell i korrelasjonen mellom indikatorene*. Etterfulgt av retningslinje tre som *er tilknyttet muligheten for å trekke ut indikatorer*. Retningslinje 4 innebærer at *valget av indikator i en refleksiv målemodell gjøres basert på den tilknytning som disse har opp mot de andre begrepene*. Den siste retningslinjen skiller mellom en refleksiv og formativ målemodell med utgangspunkt i feilbegrepet som er tilknyttet modellen (Bollen og Lennox 1991). Med utgangspunkt i forskningsmodellen og Bollen og Lennox (1991) sine fem retningslinjer kan jeg påstå at jeg har benyttet meg av en formativ målemodell.



**Figur 4.1 Refleksiv og formativ målemodell (Bollen & Lennox 1991)**

For ytterligere utdypning av de ovenfor nevnte trinn se Bollen og Lennox (1991) «*Conventional Wisdom on Measurement. A Structural Equation Perspective*».

Det er nå systematisk redegjort for teorien bak de fire stegene i Bollens (1989) målutviklingsprosess. I Bollens artikkel fra 1993 fremgår det at man må gjøre rede for variabler og se om de bekrefter konseptet, nærmere bestemt de valgte teoretiske definisjonene på begrepene. Dette gjøres hovedsakelig for å kunne gi et grunnlag for å inkludere eller forkaste mål. Gjennom en faktoranalyse i SPSS og test av apriori målemodell i Lisrel kan man avdekke hvilke observerbare variabler som forklarer konseptet og henholdsvis fjerne de eller

den variabelen som ikke tilfredsstiller kravet til faktorladningene, kryssladninger eller residual varians. Dette vil bli videre omtalt i kapittel 5.3.1 indeksering.

#### **4.5 Validitet og reliabilitet**

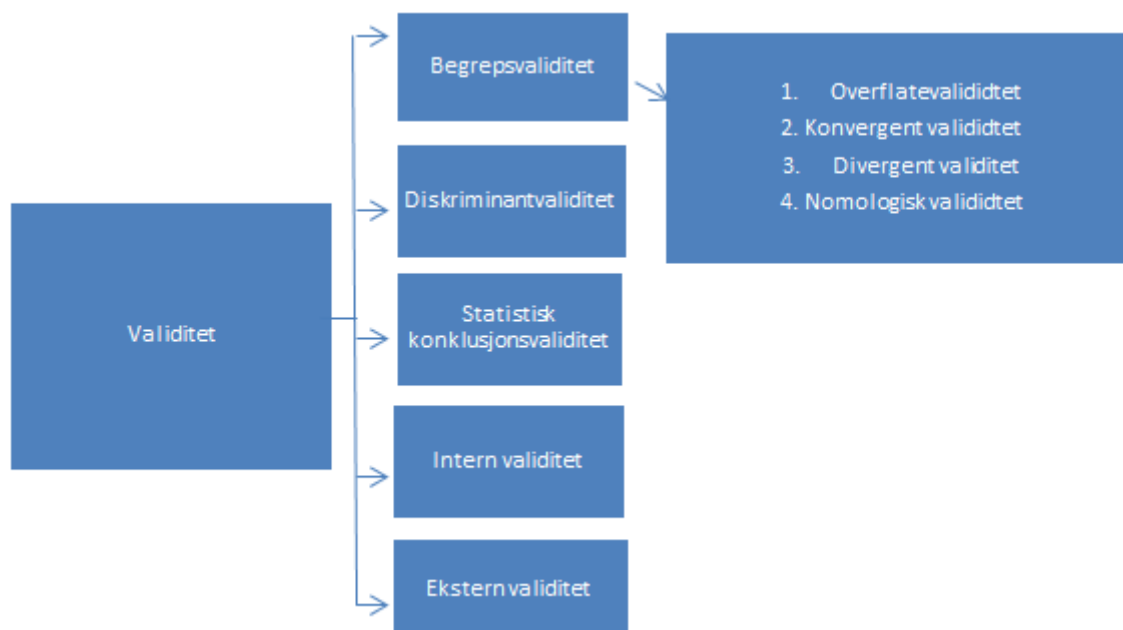
Det eksisterer to viktige kvalitetskriterier for målinger i vitenskapelige undersøkelser, validitet og reliabilitet. Validitet betyr gyldighet, og ser på om man måler det man har til hensikt å måle (Bollen 1989:8). Reliabilitet betyr pålitelighet og handler om «*the consistency of measurement*» (Bollen 1989:221). En studie vil dermed være pålitelig hvis samme resultat kan oppstå i andre studier ved bruk av samme metode (Gripsrud et al., 2010:52). Det blir påpekt av forskere at hvis dataene er valide vil de nesten automatisk også være reliable, men dette vil ikke være tilfellet om det var motsatt (Gripsrud et al., 2010)

Etter å ha foretatt en tilfredsstillende målutvikling tidligere i kapittelet vil jeg gjennomgå validitet og reliabilitetskriterier som er relatert til test av målemodell. Deretter vil en oppsummering av metodekapittel bli foretatt. Videre i analysekapittelet vil målemodellen testes.

##### **4.5.1 Validitet**

For at man skal kunne trekke statistiske konklusjoner er det viktig å sikre validiteten til studien. Validitetsbegrepet er komplekst og har et vidt omfang, da det deles inn i ulike typer. Skillet går hovedsakelig på hvilke kriterier som ligger til grunn for vurderingen til de ulike validitetstypene (Grønmo 2004). Grønmo (2004) hevder at valg av validitetskriterier er avhengig av undersøkelsesopplegget som blir benyttet. Bollen (1989) nevner fire ulike typer validitet: innholdsvaliditet, kriterievaliditet, begrepsvaliditet og konvergent/divergent validitet. Gripsrud et al. (2010) omtaler derimot 5 validitetstyper: reliabilitet, begrepsvaliditet, overflatevaliditet og statistisk konklusjonsvaliditet. Reve (1985) taler for at begrepsvaliditet, statistisk konklusjonsvaliditet, intern validitet og ekstern validitet er de viktigste formene for validitet. Begrepsvaliditet består igjen av fire delformer; overflatevaliditet, konvergent validitet, divergent validitet og nomologisk validitet (Reve 1985).

Jeg vil ta for meg de fem validitetskriterier som jeg mener vil være relevant for studien. Disse blir visualisert i modellen nedenfor.



**Figur 4.2 validitetsoversikt**

#### **4.5.1.1 Begrepsvaliditet**

Gripsrud et al.(2010:100) definerer begrepsvaliditet som «å teste sammenhenger mellom et teoretisk begrep og operasjonaliseringen av begrepet». Begrepsvaliditeten er overordnet de andre formene for validitet da den må være tilstede for at meningsfulle forskningsresultater kan presenteres, samt gi mulighet for generalisering. Begrepsvaliditet er viktig da man foretar en vurdering om man måler det man har til hensikt å måle (Reve 1985).

Begrepsvaliditet var som nevnt ovenfor delt inn i fire undergrupper, overflatevaliditet, konvergent validitet, divergent validitet og nomologisk validitet. Disse vil det videre bli redegjort for. Konvergent validitet og diskriminant validitet er spesielt viktig for begrepsvaliditeten.

#### **4.5.1.2 Overflatevaliditet**

Overflatevaliditet (face validity) er den enkleste form for vurdering av mål og regnes av enkelte til å ikke tilhøre begrepsvaliditeten Black (1999:195). Black (1999) hevder at det som siktes til med overflatevaliditet er om måleinstrumentet blir «oppfattet» som valid eller ikke. Gripsrud et al. (2010:101) argumenterer for at valget av mål skal være så innlysende at alle oppfatter det som at man måler det man er ute etter.

Det vil være hensiktsmessig at det er gruppen mennesker og forskere innenfor den bransje eller organisasjon som man ønsker å undersøke som avgjør om spørsmålene har overflatevaliditet. Individene kan kommentere om spørsmålene stemmer overens med deres

egen oppfatning av begrepet, samt at de kan bekrefte at man får frem det man ønsker å måle (Gripsrud et al., 2010).

I denne studien er utvalget mitt speiderledere. Spørreskjemaet ble pretestet på medelever, samt gjennomgått av veileder og representanter i Norges speiderforbund for å sikre at skjemaet var tilpasset ønsket utvalg. Gjennom å benytte meg av tidligere validerte måleinstrument innenfor motivasjonsforskning antar jeg at de vil være valide for denne undersøkelsen også. Et minimum av overflatevaliditet vil på denne måten være sikret.

#### **4.5.1.3 Konvergent validitet**

Konvergent validitet benyttes for å utforske om indikatorene representerer begrepet. Det undersøkes altså om undersøkelsen er gyldig, «*slik at den måler faktisk det vi er ute etter og ikke noe annet*» (Wenstøp 2009:65). Hovedtanken er at målene som er under samme begrep bør være relaterte siden de skal reflekterer samme egenskap. Dette blir også omtalt som flerdimensjonale begrep. Relatert kan også bli omtalt som korrelert, noe som indikerer at det er et systematisk mønster (Byrne 2009).

Faktoranalysen fokuserer på i hvilken grad de observerte variablene er knyttet til de underliggende latente faktorene (Byrne 2009:6). I test av apriori målemodell i SEM-analysen vil faktorladningene bli avdekket.

Faktoranalyse i SPSS avdekker korrelasjonene til indikatorene. Ekstraksjonsmetoden *maximum likelihood* blir benyttet i SPSS siden den gir best tilpasning til observerte korrelasjoner og utvalgsdata (Hair et al., 1995).

Korrelasjonene sier noe om spørsmålene samler like indikatorer på samme faktor. Minste kravet til en faktorladning er at den må være  $>0,3$ . Er faktorladningen  $>0,4$  vil faktorladningen være betydningsfull, men er faktorladningen  $>0,5$  så vil ladningen være signifikant og ha betydning for faktoren. Minimumskravet på  $<0,3$  er utarbeidet på bakgrunn av at en faktor skal forklare minst 10 % av variasjonen i et mål. Ved  $R^2$  altså  $0,3^2 = 0,09$  nesten 10 %. Hvis utvalget er under 100 er det anbefalt å sette minimum faktorladning til 0,5 (Sandvik 2012). Tabachnick og Fidell (2013) skriver at faktorladningen ikke kan være lavere enn 0,32 og bør helst være over 0,5. Karasesk (1979) argumenterer for at minimum faktorladning bør være på 0,4. I dataanalysen tar jeg utgangspunkt i en nedre grense på 0,450 da denne ligger tilnærmet opp mot 0,5. Item under 0,450 vil da forkastes i SPSS.

Velger man å godta faktorladninger ned mot 0,32 påpeker Sandvik (2012) at det må gjenstå tre eller flere indikatorer som måler samme begrepet. Indikatorer lavere enn dette bør ifølge Sandvik (2012) forkastes. Hvis analysene resulterer i forkastelse av item så er det viktig å være oppmerksom på at de resterende item som skal måle begrepet ikke blir skadet (Sandvik 2012). Antallet respondenter er også av betydning i en faktoranalyse. Reliabiliteten kan svekkes når utvalget er lite, et utvalg på 300 respondenter regnes som en tommelfingerregel. Er derimot faktorladningene høye kan omtrentlig 150 respondenter være tilstrekkelig (Tabacnick & Fidell 2013). I denne studien har jeg 313 respondenter og dette vil være en tilstrekkelig mengde med data. I test av apriori målemodell i kapittel 5.3 vil man også kunne avdekke hvilke items som lader på samme begrep og tilfredsstillt kravene til den konvergente validiteten

#### ***4.5.1.4 Divergent validitet***

I den divergente analyse er målet å avdekke om enkelte av begrepene måler noe av det samme, kryssladninger eller om de måles hver for seg (Reve 1985). Det ønskelige er at begrepene måles hver for seg. En faktoranalyse vil kunne avdekke om faktorene er divergent validert.

Kravet til den divergente validiteten vil være tilsvarende til kravet som Tabachnik og Fidell (2013) satte til den konvergente validiteten. Faktorladningen bør være over 0,5 og ikke lavere enn 0,3 (Tabachnick & Fidell, 2013; Sandvik 2012). Et tilleggskrav i divergent validitet gjelder for eventuelle kryssladninger. Kryssladningene må i følge Sandvik (2012) ikke være mindre enn 0,2 hvis et mål lader på flere faktorer

Er tilfellet at differansen mellom tallene er større enn 0,2 er de godkjente, altså divergente. Er differansen mellom variablene mindre enn 0,2 skiller de seg ikke fra hverandre og vil derfor ikke være divergent validert. En vurdering må da foretas om å fjerne disse indikatorene (Sandvik 2012). I SPSS vil fremgangsmåten være nesten den samme som ved konvergent validitet. Hovedforskjellen er at i den divergente analysen tvinges spørsmålene til å være innenfor to mulige variabler. Dette er for å se om noen av indikatorene overlapper hverandre. Alternative tester for å sikre divergent validitet er å foreta en korrelasjonsanalyse for alle delmål. Gjennom en SEM- analyse vil man også kunne avdekke om itemene måler det samme eller se om det oppstår kryssladninger når målemodellen testes.

#### **4.5.1.5 Nomologisk validitet**

«Nomologisk validitet går på om et mål i praksis fungerer slik vi skulle forvente ut i fra teoretisk betraktninger» (Ringdal 2009:88). I denne definisjonen inngår det at hvis en teori har påvist sammenheng mellom to(eller flere) variabler på begrepet X, så kan man anta at den samme sammenhengen kan oppstå i andre studier der begrepet X inngår (Reve 1985).

Kravet til nomologisk validitet vil være tilfredsstilt dersom målet «opptrer som forventet» og viser den samme sammenhengen i flere studier, begrepsvaliditeten vil da også styrkes.

Gjennom hypotesetestingen vil jeg få gitt svar på om målene er nomologisk valide. Da jeg har benyttet meg av validerte skaler og etablerte teorier antar jeg at dette validitetskravet ikke vil by på problemer.

#### **4.1.2 Diskriminant validitet**

Ved testing av diskriminant validitet undersøker man om indikatorene er lavt korrelert med hverandre. Dette for å få innsikt i hvilken grad indikatorene måler de forskjellige teoretiske begrepene (Gripsrud et al., 2010). For å bekrefte at variablene måler forskjellige fenomen må det i analysen være fravær av høye korrelasjoner mellom begrepene (Sandvik 2012). En bivariat korrelasjonsanalyse vil kunne avdekke disse sammenhengene i SPSS da denne analysen sjekker begrepene på tvers. Pearson produktmoment-korrelasjon, forkortet til Pearson r er et mye brukt korrelasjonsmål som angir type korrelasjon og hvor sterk korrelasjonen er. Verdiene til Pearson ligger mellom -1 til +1. En korrelasjon på 0 forteller at det er ingen eller liten samvariasjon mens en verdi på 1 tilsier at det er en positiv samvariasjon. Verdier på -1,0 indikerer perfekt negativ samvariasjon. Kravet til den diskriminante validiteten er maksimums korrelasjonsverdier på  $<0,8$  og det fremgår at de helst skal være under 0,6 (Sandvik 2012; Mitchell & Jolley 2013). Kravene er satt fordi det er ønskelig at begrepene skal være unike(distinkte) og ikke-redundante. Tilfredsstiller de kravene kan man si at begrepene er forskjellige fra hverandre. Er ikke dette tilfellet må man foreta en vurdering på om man skal forkaste eller slå sammen de eventuelle itemene (Sandvik 2012). Korrelasjonsmatrisen er vedlagt som vedlegg 5. Det fremgår der at korrelasjonen mellom indre motivasjon og jobbtilfredshet har en verdi på 0,810. Denne ligger tilnærmet mot 0,8 og de resterende korrelasjonene tilfredsstiller kravet. Under regresjonsforutsetning 3 blir det presentert en ny korrelasjonsmatrise se tabell 5,2. I forkant av denne tabellen er items som enten har lave faktorladninger, kryssladninger eller residual varians fjernet. Det fremgår der at alle begrep viser mindre korrelasjonsverdier enn 0,8 og kravet til diskriminant validitet er tilfredsstilt.

### 4.5.3 Statisk konklusjonsvaliditet

«Statistisk konklusjonsvaliditet forteller om vi har et tilstrekkelig statistisk grunnlag for å trekke de konklusjoner vi gjør» (Gripsrud et al., 2010: 102). Intern validitet og statistisk konklusjonsvaliditet er nærliggende da de begge gjelder generalisering fra et utvalg til populasjon. Hovedforskjellen er at statistisk konklusjonsvaliditet har hovedfokus på å avdekke om det er signifikant effekt, mens intern validitet gjelder mer sikkerhet knyttet til årsak-virkning. Skog (2004) hevder statistisk konklusjonsvaliditet omhandler tilfeldigheter. Dette vil si at det er viktig å se på om sammenhengen som er avdekket er reell eller om den er et resultat av tilfeldigheter. En effekt av tilfeldigheter er at det kan trekkes gale konklusjoner i analysen. Gripsrud et al., (2010) påpeker at det er viktig med *stabilitet i måleinstrument, i settingen og i behandlingen av dataene*. Er derimot ikke dette tilstede vil det svekke reliabiliteten til studien. Avdekkes det at korrelasjonene i analysene kan være en effekt av tilfeldigheter kan man ikke avslå sammenheng som er antydning i problemstillingen og hypotesene uten videre. En nullhypotese vil da benyttes og betegnes som  $H_0$  (Skog 2004)

I dette tilfellet vil nullhypotesen være, *jeg ønsker å avdekke om lederstøtte, behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon ikke kan forklare affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet, og oppfattet kompetanse, og om dette kan være med på å ikke forklare turnoverintensjoner blant speiderledere i Norges speiderforbund.*

Tilfredsstiller hypotesene kravene til statistisk feilmargin kan man forkaste nullhypotesene. Det fremgår også at dersom det ikke er helt mulig å avvise nullhypotesen vil ikke effekten være statistisk signifikant. De to typer statistisk feilmargin som Skog (2004) hevder det bør tas hensyn til er: «type feil 1» som omhandler at det feilaktig blir trukket konklusjoner om at det er en effekt der det i realiteten ikke eksisterer effekt av det eventuelle tiltaket (forkastningsfeil). «Type feil 2» omhandler at det i virkeligheten er en reell effekt på tiltaket, men at forsker trekker konklusjoner om at det ikke er en effekt (godtakingsfeil). Gjennom å ha et tilstrekkelig antall respondenter er man med på å sikre statistisk konklusjonsvaliditet. I denne studien er det 313 respondenter, noe som skulle være tilstrekkelig for å sikre statistisk konklusjonsvaliditet. Det fremgår også at et stort bortfall av respondenter kan være en trussel mot konklusjonsvaliditeten.

### 4.5.4 Intern validitet

«Intern validitet gjelder i hvilken utstrekning kausaliteten i undersøkelsen holder mål» (Gripsrud et al., 2010: 40). Kausalitet omhandler at man er sikker på at det er X som påvirker

Y og at ikke Y er påvirket av andre utenforliggende forhold som er utelatt i modellen. Da det er vanskelig å få kontroll på alle faktorene som påvirker Y, er det vanskelig å si noe 100 % sikkert om årsakssammenhenger. I et forsøk på å løse dette sannsynliggjør man heller sammenhengen mellom den uavhengige og avhengige variabelen (X påvirker Y).

I kontrollerte eksperimenter er det mulig å finne eksakte årsaksforklaringer. Dette er derimot vanskelig ved bruk av datainnsamling med bruk av spørreskjema. Bruk av kontrollvariabler kan derimot redusere faren for at det er andre bakenforliggende forklaringer som påvirker itemene.

#### **4.5.5 Ekstern validitet**

*Ekstern validitet handler om i hvilken grad resultatene fra en studie kan overføres til lignende situasjoner.* Ekstern validitet dreier seg altså om generalisering. Det vil si i hvilken grad funnene og undersøkelsen kan være overførbare til andre situasjoner og tidspunkt (Gripsrud, et al., 2010:49). Er funnene og årsakssammenhengene funnet gyldig vil man kunne generalisere til andre virkelige forhold i samfunnet og ikke bare under kunstige undersøkelsesforhold (Grønmo 2004). Mitchell og Jolley (2013) hevder at forskere må ta stilling til i hvilken grad resultatene kan generaliseres til å gjelde for andre tidspunkt, populasjoner og kontekster.

#### **4.5.2 Reliabilitet**

I en reliabilitets analyse undersøkes det om resultatene er pålitelige, noe som betyr at hvis undersøkelsen blir tatt på nytt så vil det blir omtrent samme resultat (Wenstøp 2009).

“Cronbachs Alpha” blir benyttet for å kunne se om den innsamlete data er fri for målefeil.

Verktøyet ignorerer kryssladninger og overvurderer effekten av antall indikatorer.

Cronbachs Alpha måler den interne konsistensen til itemene. Kravet er satt til at verdien skal være over 0,6, men helst over 0,7 (Kline 2011). Er verdien over 0,9 er den interne konsistensen sterk (Mitchell & Jolley 2013).

Det vil bli foretatt reliabilitetsanalyser på de ulike indeksene etter faktoranalyser og test av målemodell i kapittel 5.3

#### **4.5.3 Reversering av spørsmål**

Før det vil være hensiktsmessig å foreta videre analyser utover normalfordelingen må enkelte spørsmål reverseres slik at analysene kan foretas på samme måte og fortolkningene blir riktige.



8 item knyttet til behovstilfredstillelse måtte reverseres: « som speiderleder føler jeg at jeg må adlyde andre menneskers ordre», «hvis jeg kunne velge ville jeg gjort ting annerledes når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder», «som speiderleder føler jeg meg presset til å utføre oppgaver jeg egentlig ikke har lyst til», «jeg føler meg ikke kvalifisert til å være speiderleder», «jeg tviler på om jeg er i stand til å utføre vervet som speiderleder skikkelig», «jeg føler ikke noe felleskap med mine speiderkollegaer», «jeg har ikke noe særlig omgang med de andre speiderlederne», «jeg føler meg ofte alene når jeg er sammen med de andre speiderlederne».

#### **4.6 Oppsummering metodekapittel**

Kapittelet ble startet ved å gjennomgå valg av forskningsdesign. Jeg konkluderte med å benytte meg av en kvantitativ metodetilnærming med et deskriptivt og korrelerende design. Videre ble studien utpekt til å være et tverrsnitt med datainnsamling gjennom spørreskjema. Deretter ble kausalitetskravene diskutert sett oppimot valgte design, før utvalgsprosessen og utvalgsriterier ble gjennomgått. Etske problemstillinger med hensyn til personer ble også gjennomgått da dette er et viktig aspekt innenfor all samfunnsvitenskapelig forskning som baserer seg på datainnsamling fra individer. Redegjørelse for hvordan datainnsamlingen ble foretatt ble beskrevet etterfulgt av Bollens målutviklingsprosess.

Avslutningsvis i metodekapittelet har det blitt redegjort for validitet og reliabilitet.

## 5 Analyse

I dette kapittelet vil jeg fremlegge de ulike analyser og metoder som er benyttet.

Analysekapittelet startet med en inspisering av datasett gjennom normalfordeling. I vedlegg 3 vises en fullstendig oversikt over normalfordelingen.

Videre i analysekapittelet vil analyseverktøy spesifiseres og målemodell vil testes. Deretter vil konstruksjon av indekser bli foretatt for å gjøre datamengden mer håndterbar, samt gjennomgang av Berrys (1993) regresjonsforutsetninger. Etter at regresjonsforutsetningen er tilfredsstillt kan endelig test av målemodell foretas. Avslutningsvis vil jeg teste de indirekte effektene samt inkludere kontrollvariabler i modellen for å kontrollere for spuriøse sammenhenger.

### 5.1 Normalfordeling

Det første man bør gjøre før man begynner å analysere er å inspisere datasettet gjennom normalfordeling. Normalfordeling er viktig innenfor statistikken, dette grunnet at det er sentralt for å kunne generalisere, samt at i enkelte analyser som regresjon er det et krav til normalitet på et begrep (Berry 1993; Ringdal 2009). Ved å se på formen på kurven får man informasjon om spissitet og skjevhet i datamaterialet. Er det skjevhet i datamaterialet vil flesteparten av svarene ligge mer til høyre eller venstre i modellen, i stedet for i midten. Negative skjevheter indikerer at fordelingen er på høyre side og positive skjevheter indikerer fordeling på venstre side av gjennomsnittet. Spissitet omfatter spissiteten til en kurve, man ser da på om den er høyere enn normalfordelingen. Verdier lik null for skjevhet antyder et symmetrisk utvalg og verdier lik null for spissitet indikerer et normalt fordelt utvalg (Kline 2011).

I litteraturen eksisterer det ulike synspunkter på hvilke intervaller verdiene skal være innenfor. Regelen knyttet til spissitet er at verdier på  $> 10,0$  ikke bør benyttes og verdier på  $> 20,0$  bør absolutt ikke overgås i følge Kline (2011). Dette er fordi verdier mellom 8,0 og 20,0 representerer ekstrem spissitet (Kline 2011). Angående skjevhet så vil verdier på  $> 3,0$  representere ekstrem skjevhet og verdiene til skjevhet bør på bakgrunn av dette ikke være større enn 3,0.

Etter statistiske analyser av normalfordeling ser man at datamaterialet mitt tilfredsstillt kravene til både spissitet og skjevhet.

## **5.2 Valg av analyseverktøy**

Metoden som er presentert i sistnevnte kapittel legger grunnlaget for valg av analyseverktøy som skal benyttes. Jeg har valgt å bruke et kvantitativt spørreskjema da dette var mest fordelaktig basert på forskningsspørsmål og hypoteser. Jeg har valgt å benytte meg av en Structural Equation Modeling (SEM) -analyse

Denne analysen har to fordeler: 1) SEM-analysen er en målemodell som i likhet med faktoranalysen, spesifiserer hvordan itemene (spørsmålene) korrelerer med en hypotetisk uobservert faktor. 2) SEM-analysen er en årsak-effekt (cause-effect model)modell. Det vil si at den spesifiserer hvilke variabler som påvirker hverandre, hvilke variabler som er årsak og hvilke som er effekt (Mitchell & Jolley 2013).

Basert på multiple regresjon og faktor analyseteknikker, gjør SEM- analysen det mulig å evaluere viktigheten av hver av de uavhengige variablene i modellen og den tester den generelle tilpasningen til modellen basert på dataene mine (Pallant 2010). Den gjør det også mulig å sammenligne andre alternative modeller. SPSS har ikke fullstendig program for SEM-analyse så denne blir gjennomført gjennom programmet Lisrel versjon 8.80.

I det etterfølgende vil jeg teste målemodellen med alle begrep. Her tester man for både konvergent og divergent validitet der faktorladninger og kryssladninger blir avdekket. Reliabilitetstester vil også bli gjennomført. De items som ikke måler det de er ment å måle blir tatt vekk og de gjenstående items danner indeksen for begrepet. Ved å se på faktorladninger, kryssladninger og residual varians får man innblikk i hvilke item som måler det som er ment å måle.

Da SEM-analysen tester for regresjon vil Bollen (1989) regresjonsforutsetninger bli gjennomgått før hypotesetesting (test av strukturmodell) foretas. Deretter vil jeg avdekke de indirekte effektene i modellen. Avslutningsvis vil jeg inkludere de betydningsfulle kontrollvariablene for å kontrollere for spuriøse sammenhenger

## **5.3 Test av målemodell**

For å teste målemodellen vil en Structural Equation Modeling (SEM) analyse bli foretatt. Hovedoppgaven er her å avgjøre hvor bra (Goodness of fit) forholdet er mellom den hypotetiske modellen og de faktiske dataene.

Her tester man den hypotetiske strukturen med hensyn til dataene og ser hvor godt de observerte data passer begrenset struktur. Fordi det er usannsynlig at det er en perfekt

sammenheng (fit) mellom observerte data og hypotetiske modell vil det trolig være en uoverensstemmelse (discrepancy). Denne uoverensstemmelsen blir omtalt som residual (Byrne 2009 : 8).

Det er 3 prosesser knyttet til å teste målemodellen (Jøreskog 1993 i Byrne 2009). Den første blir omtalt som «*strictly confirmatory*» hvor forsker enten forkaster eller beholder modellen som en følge av resultatene fra «fit» mellom modell og data og ingen modifikasjoner til modellen blir foretatt. Den andre blir omtalt som «*alternative models*» og er kjennetegnet ved at forsker basert på dårlig «fit» setter opp alternative modeller basert på teorien. Modellen med akseptabel representasjon til dataene beholdes, mens resten vil bli avvist inkludert item med dårlig tilpasning (Kline 2011). Den tredje prosessen blir omtalt som «*model generating*». Denne typen prosess har utgangspunkt i at det er avdekket en dårlig sammenheng mellom modell og data. Forsker velger da å gå videre med en mer eksplorerende modell, i stedet for en bekreftende modell. Her er fokuset på å lokalisere «misfits» og fastslå en modell som bedre beskriver dataene. Den vanligste av disse tre prosessene er «model generating» etterfulgt av «*alternative models*». Etter å ha brukt mye tid og eventuelt penger er det få forskere som velger å forkaste en eventuell modell. En følge av dette er at prosessen *Strictly confirmatory* sjelden blir benyttet (Byrne 2009).

Jøreskog (1993) poengterer at det viktigste er å finne en modell som både gir mening og er statistisk veltilpasset. (Jøreskog 1993 i Byrne 2009). I denne studien er det blitt benyttet «*alternative models*».

Det første steget var å teste en a-priori målemodell hvor alle item tilknyttet begrepene var inkludert. Dette ble gjort for å få innblikk i om det er en tilstrekkelig sammenheng mellom skårene til itemene og det underliggende begrepet de er ment å måle (Byrne 2009). Deretter ble de items som enten viste tegn til kryssladninger, lave faktorladninger eller residual varians fjernet. Den endelige målemodell fremtrer når alle «feil» er fjernet. Regelen relatert til dette er at målemodellen må vise tilfredsstillende tilpasning til dataene før man kan teste den teoretiske modellen (strukturmodellen).

For å finne den beste tilpasningen av målemodellen finnes det ulike parametre i Lisrel som kan benyttes. En av de vanligste er chi-kvadrat som er et mål på statistisk sammenheng og måler *avstanden mellom utvalgets samvariasjonsmatrise og tilpasset samvariasjonsmatrise* (Jøreskog & Sørøbom 1993 i Bollen 1989). Omtalt på en annen måte så sier chi-kvadrat noe om avvik mellom den teoretiske modellen og de observerte dataene, hvordan modellen passer

til virkeligheten. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at høye korrelasjonskoeffisienter kan føre til en høy  $X^2$  verdi (Kline 2011). Derfor kan man benytte seg av en «normert  $X^2$ »(NC) hvor Chi-Square verdien divideres på antall frihetsgrader ( $X^2/df$ ). Desto lavere tall, jo bedre er tilpasninger. En verdi på 1 representerer en veldig god tilpasning, mens verdier fra 2-3 blir regnet som gode og i enkelte tilfeller blir verdier oppimot 5 også regnet som gode tilpasninger (Bollen 1989 i Kline 2011).

I tillegg til chi-kvadrat er det også andre tilpasningsmål som er viktig å inspisere, dette er SRMR, RMSEA, CFI og IFI.

En god «fit» for modellen blir indikert utifra «standardized Root Mean Square»(SRMR). Verdier på mindre (<) eller oppimot 0,08 blir regnet som gode. SRMR er et mål på forskjellen mellom predikert og observert korrelasjon (Kline 2011)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) er en verdi som representerer et omtrentlig mål mellom modell og data. Verdier på mindre en 0,06 blir regnet som gode da de representerer et rimelig feilavvik, men en verdi på 0 ville indikert en perfekt tilpasning mellom den estimerte og observerte kovariansmatrisen (Hu & Bentler 1999). Verdier på mindre enn 0,1 blir også akseptert. Er derimot verdiene større enn 0,1 tilsier den at det er dårlig tilpasning mellom hvor nær modellen er med virkeligheten (Kline 2011).

Comparative Fit Index (CFI) og Incremental Fit Index (IFI) indikerer god tilpasning til modellen hvis verdiene er høyere eller oppimot 0,95 (Hu og Bentler 1999). Verdier på 0,9 blir også akseptert (Bollen 1989; Browne & Cudeck 1993; Hu & Bentler 1991). CFI og IFI(NNFI) verdiene kan i store utvalg være et nyttig utgangspunkt for å sammenligne forskningsmodellen mot den alternative nullmodellen. Hensikten er å kunne evaluere om det er gevinst i finne en bedre passform.(Byrne 2009:114). En CFI verdi på 0,9 vil tilsa at forskningsmodellen er 90 % bedre enn nullmodellen.

Etter fullført redegjørelse av parametrene i Lisrel vil jeg nå presentere tilpasningsmålene for apriori målemodell. Modellen er vedlagt i *vedlegg 6 apriori og endelig målemodell*

Tilpasningsmål for apriori målemodell:  $[x^2 (df=881)=3395,37, p<0,001; CFI=0,94; IFI= 0,94; SRMR= 0,079; RMSEA= 0,096]$ .

Resultatene for Apriori målemodellen avdekker at det er mulig å foreta forbedringer til modellen. NC verdien er på 3,853 (3395,37/881). Her er det muligheter for å forbedre modellen sin tilpasning. CFI og IFI har lik verdi på 0,94. Dette tilsier at forskningsmodellen

er 94 % bedre enn alternative nullmodell. SRMR verdien på 0,079 indikerer at det er noe å hente på modellens sin «fit». RMSEA verdien på 0,096 er oppimot 0,1 slik at den blir akseptert, men det er ønskelig å få denne noe ned slik at det blir bedre tilpasning mellom modell og data.

I forkant av test av a-priori målemodell er det gjennomført faktoranalyse i SPSS, se vedlegg 4. Resultatene fra disse vil bli diskutert i det etterfølgende sammen med resultatene fra SEM-analysen. Item som ikke har tilstrekkelig med faktorladninger, eller viser residual varians eller kryssladninger vil bli fjernet for å kunne forbedre modellen. Reliabilitetsanalyser vil også bli foretatt. Resultatene presenteres videre.

### **5.3.1 Indeksering**

#### **5.3.1.1 Lederstøtte**

Autonomistøttende ledelse blir målt på 6 item(spørsmål 1-6). Faktoranalysen i SPSS avdekker at itemene lader på ett begrep. Minstekravet som jeg forholder meg til er som tidligere nevnt 0,450. Alle itemene overstiger dette kravet. Reliabilitet ble også testet for å kontrollere påliteligheten til begrepene. I reliabilitetsanalysen ble det avdekket en Cronbach`s Alpha på 0,915. Etter gjennomført SEM- analyse blir det avdekket at spørsmål 2 i spørreskjema «*jeg føler meg forstått av min leder*» viste for høy residual varians med de andre itemene og dette spørsmålet blir fjernet. 5 item måler da begrepet lederstøtte med en Cronbachs Alpha på 0,898.

#### **5.3.1.2 Behovstilfredsstillelse**

Behovstilfredsstillelse blir målt på spørsmålene knyttet til autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet, spørsmål 7-24 i vedlagte spørreskjema (vedlegg 2).

To item knyttet til autonomi, henholdsvis spørsmål 8 «*som speiderleder føler jeg at jeg må adlyde andre menneskers ordre*» og spørsmål 9 «*hvis jeg kunne velge, ville jeg gjort ting annerledes når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder*» viste lave faktorladninger på 0,32 og 0,403. Jeg velger derfor å utelate både spørsmål 8 og 9 da de ikke tilfredsstiller kravet på 0,450. Fire item måler da indeksen til autonomi. Cronbachs Alpha er tilfredsstillende på 0,766. Item knyttet til kompetanse og sosial tilhørighet viser tilfredsstillende faktorladninger og reliabilitetsverdier på 0,844 på kompetanse og 0,810 for sosial tilhørighet.

SEM-analysen avdekket heller ingen kryssladninger eller residual varians for de 16 resterende items.

### **5.3.1.3 Oppfattet kompetanse**

Oppfattet speiderkompetanse har 4 mål tilknyttet begrepet. Dette er spørsmål 25-27 i spørreskjema. Itemene tilfredsstillt kravet til faktorladningene og det fremgår av analysen at de lader på ett begrep. Cronbach`s Alpha verdiene er tilfredsstillende med en verdi på 0,882. Etter test av a-priori målemodell fremgår det at spørsmål 27 «*jeg klarer å oppnå de målene som jeg setter meg i vervet som speiderleder*» hadde for høy residual varians og dette itemet ble derfor fjernet. Reliabilitetsanalysen viste en Cronbachs Alpha verdi på 0,86 etter at spørsmål 27 ble fjernet.

### **5.3.1.4 Motivasjon**

Motivasjon er et samlebegrep for *identifisert, integrert og indre motivasjon*.

#### ***Identifisert motivasjon***

*Identifisert motivasjon* har fire mål tilknyttet begrepet. Dette er spørsmål 35-38 i vedlagte spørreskjema. Det fremkommer av faktoranalysen i SPSS at itemene måler et begrep med faktorladninger høyere enn 0,5. Cronbach`s Alpha verdien tilfredsstillt også kravet med en verdi på 0,871. Spørsmål 36 «*fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder er av personlig verdi for meg*» knyttet til identifisert motivasjon ble fjernet etter SEM-analysen. Dette itemet viste for høy residual varians. De resterende 3 item knyttet til identifisert motivasjon beholdes. Cronbachs Alpha verdien ble også tilfredsstillende med en verdi på 0,817

#### ***Integrert motivasjon***

*Integrert motivasjon* måles også på fire item (spørsmål 39-42). Både faktorladning og Cronbachs Alpha verdien på 0,869 er tilfredsstillende etter tester i SPSS.

I test av a-priori målemodell avdekkes det at alle item knyttet til integrert motivasjon kan fjernes. Dette på grunn av at de ikke har tilstrekkelig med forklaringskraft til at det er hensiktsmessig at de representerer begrepet autonom motivasjon. Spørsmål 39-42 blir da fjernet, spørsmål 39 «*fordi jeg føler denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg*», spørsmål 40 «*fordi det har blitt innarbeidet som et mål for meg å legge innsats i jobben*», spørsmål 41 «*fordi jobben som speiderleder har blitt en naturlig vane for meg*» og spørsmål 42 «*fordi det har blitt en naturlig vane i mitt liv*».

#### ***Indre motivasjon***

De tre itemene knyttet til indre motivasjon (spørsmål 43-45) beholdes da de har tilstrekkelig med faktorladninger og viser ingen residual varians. Cronbach`s Alpha verdien er på 0,917 som også tilfredsstillende kravet om pålitelighet til begrepet.

#### **5.3.1.5 Jobbtfredshet**

Faktoranalysen i SPSS avdekket at spørsmål 33 «*Jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder*» har en ladning på 0,358, denne er noe lav. Dette spørsmålet tilfredsstillende ikke kravet til den nedre grensen på 0,45 som ble satt til den konvergente validiteten. Spørsmålet skal da i utgangspunktet bli utelukket i indeksen for jobbtfredshet. Cronbach`s Alpha øker fra 0,807 til 0,842 da spørsmål 33 utelukkes. Etter test av apriori målemodell fremgår det at alle spørsmålene har nok forklaringskraft. Selv om spørsmål 33 har lav ladning beholdes fordi det ikke viser tilfelle av kryssladninger og residual varians i SEM-analysen. Alle item knyttet til jobbtfredshet beholdes. Cronbachs Alpha verdien er tilfredsstillende på 0,807.

#### **5.3.1.6 Organisasjonsbinding**

Affektiv organisasjonsbinding er tilknyttet ti item i spørreskjema (46-55). I faktoranalysen fremgår det at spørsmålene deler seg på to faktorer. To av spørsmålene tilhører ikke Allen og Meyer`s (1990) validerte skala. Dette er spørsmål 54; «*jeg ønsker å være en god representant for speiderforbundet*» og spørsmål 55 «*ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i arbeidslivet*». Spørsmål 54 og 55 ble fjernet da de ikke måler det samme som de andre itemene knyttet til organisasjonsbinding og noe av utslaget i faktoranalysen kan da korrigeres. Svarfordelingen er henholdsvis at 260 er helt enig eller enig at «*de ønsker å være en god representant for speiderforbundet*» og 251 mener at de er helt enig eller enig i at «*ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i yrkeslivet*».

I denne nye faktoranalysen ser man at spørsmålene fortsatt deler seg på to faktorer. Et tilfelle av kryssladninger har oppstått, dette gjelder for spørsmål 50; «*Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren*» og spørsmål 49; «*jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært tilknyttet en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet*». Jeg velger å beholde de to itemene da de overstiger kravet til divergent validitet om at differansen mellom tallene er større enn 0,2. Åtte item vil bli tatt videre i indeksen til affektiv organisasjonsbinding. Reliabilitetsanalysen avdekker at Cronbach`s Alpha verdien på 0,881 er tilfredsstillende.

Etter test av A-priori målemodell fremgår det at spørsmål 53 «*jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider» viste for høy residual varians med de andre*



spørsmålene og ble fjernet. Affektiv organisasjonsbinding blir da målt på 7 item.

Reliabilitetstesten viser da en tilfredsstillende Cronbach`s Alpha verdi på 0,856.

### 5.3.1.7 Turnover

Turnover blir målt på 6 item i spørreskjema (spørsmål 56-61). Etter faktoranalyse i SPSS fremgår det at ladningene deler seg på to faktorer. En kryssladning har oppstått for spørsmål 61 «*det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren*». Ladningene er på henholdsvis 0,720 på faktor 1 og 0,170 på faktor 2. Differansen mellom tallene er større enn 0,2 og de vil da være godkjente, altså divergente. De resterende itemene har tilfredsstillende faktorladninger og reliabilitetsanalysen avdekker en Cronbach`s Alpha verdi på 0,879.

Etter test av a-priori målemodell fremgår det at spørsmål 56 «*jeg tenker på å slutte som speiderleder*» og spørsmål 60 «*Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren*» har for høy residual varians. Disse to fjernes fra indeksen til turnover og reliabilitetsanalysen avgir da en Cronbachs Alpha verdi på 0,838.

For å få innblikk i hvor stor intensjonen om å slutte er blant speiderlederne velger jeg å se nærmere på spørsmål 57. Spørsmål 57 omhandler i hvilken grad *speiderlederne planlegger å slutte i løpet av de neste 12 månedene*. 239 (76,3 %) speiderledere besvarer at dette er de uenig eller helt uenig i. 30 speiderledere (9,6 %) besvarer at dette er de helt enig eller enig i og 44 (14 %) er verken enig eller uenig.

47 item måler nå modellen min på totalt. Den beskrivende statistikk for indeksene etter analyser blir fremvist nedenfor

	Item	Min	Max	Mean	Std	Skjevhet	Spisshet	Cronbachs Alpha
Lederstøtte	5	1	5	1,7	0,8	1,33	1,78	0,898
AutBehov	4	1	4,5	1,77	0,38	0,83	0,59	0,766
KompBehov	6	1	4,33	1,95	0,68	0,48	-0,15	0,844
TilBehov	6	1	4,33	1,89	0,73	0,83	0,23	0,81
OppKomp	3	1	4	1,8	0,65	0,59	-0,202	0,86
Jobbtifredsh	6	1	3,67	1,79	0,55	0,7	0,117	0,807
IdentifisertM	3	1	4,33	1,77	0,67	0,66	0,113	0,817
IndreM	3	1	4	1,68	0,69	0,86	0,27	0,917
OrgBinding	7	1	4,71	2,4	0,78	0,316	-0,117	0,856
Turnover	4	1	5	4,2	0,87	-1,3	1,68	0,838

Tabell 5.1: Oversikt indeksering

### 5.3.2 Test endelig målemodell

Etter utelukking av items som ikke målte tilstrekkelig har jeg funnet hvilke spørsmål som gir mest informasjon og kan danne indeks for begrepene. Det neste steget er da å teste endelig målemodell. Endelig målemodell er vedlagt i *vedlegg 8.1 SEM-Test av teoretiske modell*.

Tilpasningsmål for endelig målemodell: [ $\chi^2$  (df=506)=1392,59,  $p < 0,001$ ; CFI=0,96; IFI=0,96; SRMR= 0,066; RMSEA= 0,075]

Etter utplukking av items så har NC verdien sunket fra 3,85 til 2,75. Dette indikerer bedre tilpasning mellom modell og virkelighet. Verdiene til CFI og IFI har økt fra 0,94 til 0,96. SRMR verdien har falt fra 0,079 til 0,066. Modellen har da tilstrekkelig «fit». RMSEA verdien har falt fra 0,096 til 0,075. Dette indikerer bedre mål mellom modell og data da verdier på 0,06 blir regnet som gode og verdier mindre en 0,1 blir akseptert.

Her ser man at verdiene tilfredsstillende oppnevnte kravene til NC, CFI, IFI, SRMR og RMSEA. Før den endelige testen av den teoretiske modell (strukturmodell) kan foretas vil det være fordelaktig å gjennomgå regresjonsforutsetningene til Berry (1993) da SEM- analysen baserer seg på blant annet på regresjon (Byrne 2009). Dette sikrer kvaliteten i videre analyse da det stilles noen krav til datamaterialet før regresjonsanalyser kan gjennomføres (Berry 1993).

### 5.4 Regresjonsforutsetninger

Berry (1993) gjennomgår syv forutsetninger for regresjonsmodellen, referert til som «Gauss-Markov assumptions», som må oppfylles for at koeffisientene skal være objektive og effektive. Berry (1993) har på bakgrunn av de syv forutsetningene utarbeidet det åttende kravet for estimering. Når disse forutsetningene er oppfylt forklarer Berry (1993) at OLS (ordinary least squares) koeffisientestimatorene er BLUE (best linear unbiased estimators). En studie er objektiv «unbiased» dersom gjennomsnittet for populasjonen fra gjentatte utvalg som er testet er lik parameteren som blir testet. En effektiv «best» estimator har en høy nøyaktighet ved at flere utvalg er like hverandre. Ved at gjentatte utvalg er like hverandre kan det antas at støy i dataene er fraværende. Støy i dataene kan ha en stor innvirkning på om korrelasjon er signifikant (Berry 1993). For å kunne stole på konklusjoner som skal trekkes fra datamaterialet hevder Berry (1993) at alle de 8 kravene bør tilfredsstilles.

Regresjonsforutsetning 7 velger jeg å utelukke da den er relevant for tidsseriestudier. Denne studien er som tidligere nevnt en tverrsnittstudie.

Regresjonsforutsetning 1-6 og 8 vil i det etterfølgende gjennomgås.

### **5.4.1 Regresjonsforutsetning 1**

*Alle uavhengige variabler ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) er kvantitative eller dikotome, og den avhengige variabelen,  $Y$ , er kvantitativ, ubegrenset og kontinuerlige. I tillegg skal alle variablene være målt uten feil (Berry 1993:12).*

I metodelitteraturen opplyses det om at den dikotome variabelen har verdien 1 eller 0. Hvilket kjønn du er og om du har vært med i speideren før du ble speiderleder er eksempler på slike variabler i denne studien. I spørreskjemaet har det også blitt benyttet en likert-skala med 5 punkt, hvor 3 er midtpunkt når respondenten svarer enten verken enig eller uenig. Intervallene er oppgitt i en bestemt rekkefølge og måles på et ordinalnivå. Dermed kan en si at variablene inkludert den avhengige variabelen turnover er kvantitative.

Kravet om ingen målefeil kan oppfylles ved å teste for tilfeldige og systematiske feil. Kryssladninger er en målefeil og de bør unngås da de kan spille inn negativt på videre analyser. I regresjonsforutsetning 1 bør alle variablene være uten målefeil (Berry 1993). Reliabiliteten vil bli påvirket hvis det likevel skulle være målefeil tilstede og kan deretter føre til feil forklart varians i oppgaven. Etter test av målemodell er item utelukket som ikke tilfredsstillende kravene til konvergent og divergent validitet. Indeksering er foretatt på item som lader på samme begrep.

Tallmaterialet oppfylder kravene til regresjonsforutsetning 1 slik at jeg kan fortsette til regresjonsanalyse 2 uten ytterligere grep.

### **5.4.2 Regresjonsforutsetning 2**

Forutsetning 2 for regresjonsmodellen tilsier at alle uavhengige variabler skal ha en varians  $> 0$ . Det er viktig at en variabel fanger opp hele skalaen den blir målt i. Dersom variansen er lik null har vi et resultat som er lik i alle tilfeller og det er da ikke mulig å teste effekten variabelen har på en annen variabel. Dersom variansen er lik null er det stor sannsynlighet for at det finnes utvalgsfeil i populasjonen, Utvalget representerer ikke variasjonen i populasjonen. Ved å se på standardavviket kan man avgjøre hvorvidt de uavhengige variablene tilfredsstillende kravet (Berry 1993). Regresjonsforutsetning 2 regnes som godkjent da alle de uavhengige variablene har et standardavvik større enn 0. Se *tabell 5.1 oversikt over indeksering* på side 57.

### **5.4.3 Regresjonsforutsetning 3**

Regresjonsforutsetning 3 (Berry, 1993) tilsier at det ikke skal være perfekt multikollinearitet, hvilket betyr at et eksakt lineært forhold mellom to eller flere av de uavhengige variablene

ikke bør være tilstede. I tilfeller med perfekt multikollinearitet vil flere av observasjonene ha lik verdi for den avhengige variabelen, og metoden for «least squares criterion» vil ikke kunne finne unike verdier for koeffisientene til variablene. Dette fører til at analysen som blir gjort kan finne ustabile og feil verdier for koeffisientene, og en unaturlig høy forklaringskraft ( $R^2$ ) (Johannesen 2004). Dette kaller Berry (1993) for en «biased»  $\beta$ -verdi. En korrelasjonsanalyse kan teste multikollineariteten mellom de uavhengige variablene, er korrelasjonen  $> 0,8$  har man en perfekt multikollinearitet.

Variabler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Lederstøtte										
2. AutBehov	.427**									
3. KompBehov	.225**	.500**								
4. TilBehov	.404**	.477**	.385**							
5. OppKomp	.247**	.502**	.796**	.357**						
6. Jobbtilfredshet	.327**	.591**	.551**	.474**	.595**					
7. IdentifisertM	.245**	.448**	.452**	.417**	.502**	.708**				
8. IndreM	.257**	.512**	.505**	.455**	.556**	.794**	.701**			
9. OrgBinding	.146**	.293**	.382**	.423**	.386**	.617**	.573**	.632**		
10. Turnover	-.176**	-.325**	-.293**	-.487**	-.273**	-.484**	-.320**	-.464**	-.487**	

Signifikansnivå\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

**Tabell 5.2 korrelasjonsmatrise**

Som det fremgår av modellen tilfredsstillende de uavhengige variablene kravet og regresjonsforutsetning 3 er godkjent.

#### 5.4.4 Regresjonsforutsetning 4

For hvert sett av verdier for  $k$  uavhengige variabler,  $(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj})$ ,  $E(e_j | X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}) = 0$ .

Gjennomsnittet til feiltermen skal være 0 (Berry 1993:12).

Denne regresjonsforutsetningen innebærer at gjennomsnittet til feiltermen skal være 0, hvilket vil si at den vertikale spredningen rundt regresjonslinja skal ha et like stort avvik under som over. Hvis det er brudd på denne forutsetningen kan det skyldes systematiske målefeil enten på tvers av observasjoner eller i variasjonen. Konsekvensen av brudd kan resultere i at regresjonskoeffisientene blir såkalt «biased» (Berry 1993:42). Da man ser på lineære sammenhenger ved OLS (ordinary least squares) regresjon er det viktig å se etter dette. Ved brudd kan man ikke gå videre med analysen helt uten videre. Man må i så tilfelle gjøre matematiske endringer av variablene for å fortsette OLS analysen (Berry 1993.)

Videre testes denne forutsetningen ved hjelp av «scatterplot», «P-P-plot» og «curve estimation regression» i SPSS. Regresjonsanalyse med residual plot vil illustrere avvikene. I scatterplot vil man kunne se observasjonene rundt regresjonslinjen og i en curve estimation vil man vurdere  $R^2$  effekter for å si noe om ikke lineære alternativer (Sandvik<sup>2</sup> 2012). Det fremgår av Johannessen (2004) at jo høyere  $R^2$  desto bedre er modellen fordi de uavhengige variablene *forklarer mer av variasjonen i den avhengige variabelen* (Johannessen 2004:136)

Sandvik<sup>2</sup> (2012) hevder det essensielle vil være å kontrollere for  $R^2$  verdiene til Linear, Quadratic og Cubic. Differansen mellom de tre modellene bør være mindre enn 0,02 for at det skal være tilstrekkelig lineære effekter. Det er ikke et fastsatt krav at det skal være en lineær sammenheng mellom to variabler, men for å ikke forkaste betydningsfulle forhold er det viktig å oppdage kurvlineære relasjoner (Berry 1993). Det vil bli kjørt regresjonsanalyser med residual plot, scatterplot og curve estimation for de uavhengige variablene opp mot hver av de avhengige variablene.

I analysene vedlagt i *vedlegg 7.3 regresjonsforutsetning 4 og 6* fremgår det at når den avhengige variabelen behovstilfredsstillelse, som er en samlet indeks for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet blir testet mot den uavhengige variabelen lederstøtte, oppstår det en marginal differanse mellom verdiene  $R^2$  på cubic verdiene og linear verdiene. Cubic verdien er på 0,227 og linear verdien er på 0,185. Differansen mellom disse to er på 0,043 og fratrukket den akseptable differanseverdien på 0,02 er den resterende overskridelsen på 0,022. En mulig måte å løse dette på ville vært å lage en kvadrert variabel. En slik variabel er gjennomsnittsentrert og standardisert. Jeg velger først å undersøke om resultatene blir annerledes når jeg kjører separate tester direkte fra lederstøtte til autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet.  $R^2$  verdiene er tilfredsstillende for alle tre når de kjøres separat og det blir derfor ikke utarbeidet en kvadrert variabel.

De resterende testene avdekker lineære forhold mellom de uavhengige og de avhengige variablene og jeg regner dermed regresjonsforutsetning fire som godkjent.

#### **5.4.5 Regresjonsforutsetning 5**

*For hver uavhengige variabel  $x_i$ , korrelasjonen  $COV(X_{Ij}, \epsilon_j) = 0$  (Berry 1993:12).*

Regresjonsforutsetning 5 går ut på å se om hver uavhengige variabel ( $X_1, X_2, \dots$ ) ikke korrelerer med feiltermen til den avhengige variabelen ( $Y$ ). Det skal altså ikke finnes andre variabler, verken i eller utenfor forskningsmodellen, som korrelerer med den avhengige eller den uavhengige variabelen. For å undersøke dette foretar jeg en korrelasjonsanalyse hvor

kontrollvariablene inkluderes. Dette er gjort for å avdekke mulige spuriøse sammenhenger, det vil si variabler som korrelerer med både de uavhengige variablene og den avhengige variabelen (Berry 1993).

Bollen (1989) omtaler også noe av det samme, men han benytter ordet isolasjon i stedet. Bollen (1989) hevder det er hensiktsmessig å isolere variablene slik at det ikke oppstår problemer med spuriøsitet eller markeringsfeil. Kontrollvariabelen *hvilken rolle har du i speideren* var ikke mulig å inkludere da respondentene kunne krysse av for flere alternativer i spørreskjemaet. Resultatene er presentert i tabellen nedenfor. Pearsons r verdier opp til 0,2 indikerer en moderat samvariasjon, verdier på 0,3-0,4 indikerer en relativt sterk korrelasjon og over 0,5 hentyder en meget sterk korrelasjon (Johannesen 2004). Verdiene skal helst være under 0,6 ikke overstige 0,8.

	Kjønn	Alder	Lenge	Medfør	Region
Lederstøtte2	.007	-.023	.031	.014	.029
AutBehov2	.076	-.143*	-.160**	.044	.061
KompBehov2	-.013	-.092	<b>-.327**</b>	.175**	.084
TilBehov2	.127*	.057	-.156**	.159**	.026
OppKomp2	-.01	-.049	-.204**	.137*	.08
Jobbtfredshet2	.033	-.073	-.197**	.035	.055
IdentifisertM2	.091	-.089	-.222**	.095	.033
IndreM2	.102	-.033	-.126*	.08	.113*
OrgBinding2	<b>.198**</b>	.058	<b>-.284**</b>	<b>.231**</b>	.025
Turnover2	<b>-.147**</b>	-.040	.072	-.065	.052

Signifikansnivå \*p< .05; \*\* P< .01; \*\*\* p< .001.

**Tabell 5.3 Korrelasjonsanalyse inkludert kontrollvariabler**

Det fremgår her at enkelte av kontrollvariablene som «lengde» og «medfør» kan ha innvirkning på organisasjonsbindingen med pearson r korrelasjonsverdier på henholdsvis **-.284\*\*** og **.231\*\***. Hvor lengde de har vært speiderleder korrelerer med behovet til kompetanse med en verdi på **-.327\*\***. Det avdekkes en svak korrelasjon med kjønn på organisasjonsbinding (**.198\*\***) og på turnoverintensjon (**-.147\*\***)

Ved å inkludere kontrollvariablene med signifikant påvirkning i videre regresjonsanalyser anser jeg regresjonsforutsetning fem for å være godkjent.

### 5.4.6 Regresjonsforutsetning 6

For hvert sett av verdier av (k) uavhengige variabler ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ); skal variansen til residualen for alle verdier av  $x_1, x_2, \dots, x_k$ , være konstant. ( $\epsilon_j | (X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{kj}) = \text{konstant}$ ).

Berry (1993) sin sjette regresjonsforutsetning omhandler krav til homoskedastitet. Er feiltermen konstant ved *en kvadrert feilvariansverdi på tvers av et sett med verdier for de ulike uavhengige variablene* foreligger det homoskedastitet. Det som inngår i dette kravet er *at feilvariansen skal være lik for alle verdier av den avhengige variabelen for hvert sett av uavhengige variabler* (Berry 1993:12). Dersom det motsatte foreligger har man et tilfelle av heteroskedastitet. Berry (1993) hevder skedastitet både er knyttet opp mot varians i de uavhengige og avhengige variablene. Det har tidligere bare vært vanlig å anta at skedastitet er knyttet til varians i de uavhengige variablene.

En mulig måte å eksaminere for heteroskedastitet er gjennom bruk av scatterplott. Da undersøker man og ser indikasjoner på om grafen oppfører seg annerledes når den opptegnes for avvik. Henholdsvis om observasjonene ligger tett på regresjonslinjen eller har større avvik. For at kravet skal være tilfredsstillt bør observasjonene ligge tett på regresjonslinjen, samt at det bør være like mange observasjoner under og over regresjonslinjen. Det fremgår av Berry (1993) at vurdering i henhold til kravet skal foretas visuelt. Det vil ofte være vanskelig å tolke slike diagrammer da respondentene som svarer det samme vil legge seg over hverandre og fremvises som mørke ringer på plottet. Korrekt antall som ligger over hverandre vil være uoversiktlig og som en følge av dette er det vanskelig å avgjøre korrekt fordeling over og under linjen. Problemet med heteroskedastitet oppstår hovedsakelig i tverrsnittstudier i følge Berry (1993), men han påpeker også at det kan forekomme problemer i studier som går på tvers av kulturer og nasjoner. I dette tilfellet anser jeg regresjonsforutsetning 6 som oppfylt da ingen spesielle avvik fremstår under og over regresjonslinjen. Se vedlegg 7.3 *regresjonsforutsetning 4 og 6*.

### 5.4.7 Regresjonsforutsetning 8

*For hvert sett av verdier for k uavhengige variabler, skal  $\epsilon_j$  være normalfordelte* (Berry 1993:12).

Det er to tilnærminger til dette, multinormalitet og univariat normalitet. Multinormalitet fordeling er avhengig av univariat fordeling, hvilket vil si at hver variabel er normalfordelt (Berry 1993). For å teste univariat normalitet ser man på skjevhet og spissitet til hver enkelt variabel. Som tidligere nevnt under normalfordeling antyder verdier større en 3,0 ekstrem

skjevhet og regelen er derfor satt til  $> 3$  for skjevhet (Kline 2011). Regelen for spissitet er at verdiene ikke bør overstige 10,0 og absolutt ikke bør overstige 20,0 (Kline 2011). Det er godkjente verdier for alle item hva angår spissitet og skjevhet. Se *vedlegg 7.5 regresjonsforutsetning 8*

Ved multinormalitetsanalyse ser man på standardavviket. I denne analysen ser man etter ekstremverdier, såkalte «uteliggere». Man kan si at det er en ekstremverdi når standardavvik  $> 3$  fra regresjonslinjen. I enkelte studier aksepteres også  $> 4$  da det ofte oppstår andre uteliggere når noen fjernes (Sandvik<sup>2</sup> 2012). Jeg velger å forholde meg til std.residual verdier på 4 for å ikke miste mer data enn nødvendig.

For å se etter «uteliggere» utføres det en lineær regresjon for hver av de enkelte variablene opp mot den avhengige variabelen i SPSS. Resultatene i *vedlegg 7.5 regresjonsforutsetning 8* indikerer at enkelte av itemene overstiger kravet på mindre enn 3 og noen få ligger tilnærmet rundt kravet til 4. Dette gjelder nummer 33 og 27 i datamaterialet med henholdsvis std. residual verdier på 4,158 og 4,08. Disse to godkjennes da de minimalt overstiger kraver på mindre en 4. Nummer 307 i datamaterialet har en std. residual verdi på 4,6. denne er problematisk da den kan forstyrre resultatene. Ved å dele opp indeksvariabelen motivasjon som består av både indre og identifisert motivasjon og måle direkte mot organisasjonsbinding ser man at std.residual verdien synker ned til tilnærmet 4. Regresjonsforutsetning 8 regnes da som godkjent.

### **5.5 Analyse av strukturmodell/ hypotesetesting**

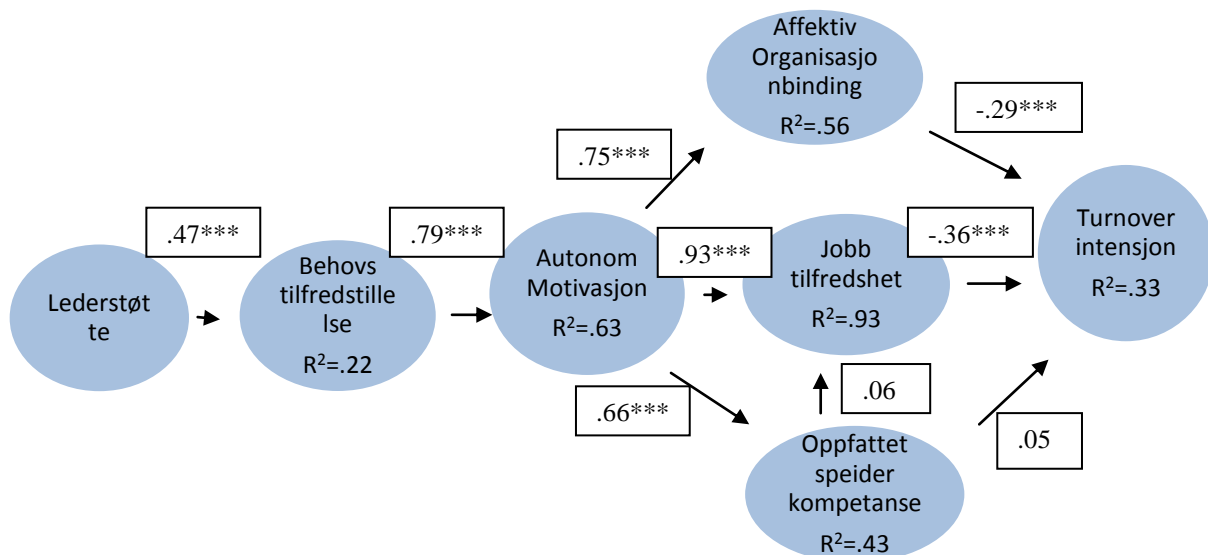
Etter fullført gjennomgang av regresjonsanalysene kan jeg gjennomføre hypotesetesting. En vanlig måte å gjøre dette på er gjennom regresjonsanalyser i SPSS. Da jeg benytter meg av programmet Lisrel og SEM-analysen vil jeg nå teste den teoretiske modellen slik at det avdekkes hvilke hypoteser som er signifikant eller ikke signifikant, samt se på modellens forklaringskraft gjennom  $R^2$ -verdier (Byrne 2009). Sem-analysen avdekker sammenhenger mellom observerte og latente variabler og mellom avhengige og uavhengige variabler under ett.  $R^2$ -verdiene sier om målemodellen er tilstrekkelig representert ved de observerte mål (Bollen 1989 i Byrne 2009). Verdiene kan variere fra 0,00 til 1,0 og regelen er at verdier under 0,3 ansees som svake i henhold til forklaringskraften til variabelen (Grønmo 2004). En lav  $R^2$ -verdi indikerer at variabelens varians forklares av flere andre utenforliggende faktorer. Resultatmessig er det ønskelige med så høye  $R^2$ -verdier som mulig. Eksempelvis vil en  $R^2$ -



verdi for autonom motivasjon indikere at 63 % av variansen blir forklart av behovstilfredsstillelse.

Ved hypotesetesting er signifikantnivået viktig da det indikerer sannsynlighet for å ta feil når nullhypotesen forkastes og i hvilken grad man aksepterer tilfeldige egenskaper ved utvalget (Grønmo 2004). Eksempelvis om det blir valgt et fem prosents signifikansnivå så betyr det at det blir operert med 95 % sikkerhetsnivå, som tilsier at det er 5 prosent sannsynligheten for at tendensene som er observert er tilfeldige basert på dette konfidensintervallet (Ringdal 2009). Det vanligste signifikansnivået er satt til  $p < .05$  men det kan også stilles strengere krav til sikkerheten med  $p < 0,01$  (1 %) og  $p < 0,001$  (0,1 %). Et strengt krav til signifikansnivået gjør det vanskeligere å forkaste en nullhypotese (Grønmo 2004).

Testing av den teoretiske modellen gir følgende verdier: [ $\chi^2$  (df=518)=1470,63,  $p < 0,001$ ; CFI=0,96; IFI= 0,96; SRMR= 0,071; RMSEA= 0,077]. Alle verdiene indikerer akseptabel «fit» mellom modell og data. Nedenfor vises den teoretiske modell figur 5.1 (strukturmodell). I modellen presenteres signifikante, ikke signifikante forhold og  $R^2$  – Verdiene.



Signifikansnivå\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

Figur 5.1 Strukturmodell

Som det fremgår av modellen, er det 7 av hypotesene som er signifikant på et 0,1 % signifikansnivå. Dette indikerer at det er 99,9 % sannsynlighet for at det foreligger en sammenheng. To av hypotesene avdekker ikke signifikante sammenhenger på et signifikansnivå mindre enn 0,05. Dette er hvordan oppfattet kompetanse påvirker jobbtilfredshet (0,06), samt at oppfattet kompetanse ikke har innvirkning på turnoverintensjoner (0,05). Hadde jeg lagt til grunn et signifikansnivå på 10 % ville de to blitt akseptert, men det ville indikert at det bare er 90 % sannsynlighet for at det er en sammenheng.

Sterke signifikante sammenhenger er avdekket mellom lederstøtte, behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon. Autonom motivasjon viser igjen sterk signifikans til både affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet og oppfattet kompetanse. Affektiv organisasjonsbinding og jobbtilfredshet viser signifikant motvirkende effekt på intensjon om å slutte.

Det fremgår av modellen at lederstøtte forklarer 22 % av variansen til behovstilfredsstillelse. Dette vil si at andre faktorer også er med på å forklare begrepet behovstilfredsstillelse. Behovstilfredsstillelse er et komplekst begrep med tre aspekter: autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet. Det er dermed ikke så rart at forklaringskraften er noe lav. Autonomi støttende ledelse er mest relatert mot oppfyllelse av behovet for autonomi og andre aspekter foruten lederstøtte vil ha innvirkning på tilfredsstillelse av de tre behovene. Autonomistøttende ledelse innvirker positivt på tilfredsstillelse av behov og sammenheng er riktig på et 99,9 % nivå.

Behovstilfredsstillelse har høy forklaringskraft på autonom motivasjon, med en forklart varians på 63 %. Autonom motivasjon er en effekt av tilfredsstillelse av de tre behovene til kompetanse, sosial tilhørighet og i størst grad behovet for autonomi. I stor grad vil tilfredsstillelse av de tre behovene føre til at speiderlederne opplever selvbestemmelse (autonom motivasjon).

Autonom motivasjon påvirker affektiv organisasjonsbinding med 56 %, jobbtilfredshet med 93 % og oppfattet speiderkompetanse med 43 %. Er det en tilstedeværelse av autonom motivasjon så vil det dekke nesten hele forklaringsgrunlaget til om en speiderleder føler jobbtilfredshet. Tilstedeværelse av autonom motivasjon vil også ha stor betydning for om en speiderleder har tilknytning til organisasjonen. Men det fremgår at andre faktorer (44 %) forklarer begrepet affektiv organisasjonsbinding. Autonom motivasjon har også betydelig innvirkning på om en speiderleder oppfatter seg selv som kompetent med en forklart varians

på 66 %. Andre faktorer (34 %) utenfor modellen har også innvirkning på om individet føler seg kompetent eller ikke.

Oppfattet kompetanse har ikke signifikante forhold til jobbtilfredshet og oppfattet kompetanse motvirker ikke turnover. Dette betyr i praksis at om en speiderleder oppfatter seg selv som kompetent eller ikke vil det ikke ha innvirkning på om han/hun er tilfreds i vervet. Det vil heller ikke ha motvirkende effekt på intensjon om å slutte.

Jobbtilfredshet og affektiv organisasjonsbinding forklarer 33 % av variansen til turnoverintensjonen til speiderlederne. Dette tilsier at dersom speiderlederne har tilstedeværelse av jobbtilfredshet og affektiv organisasjonsbinding vil det være en motvirkende effekt på turnoverintensjon med 33 %. Andre ukjente faktorer (67 %) vil også være av betydning for intensjon om å slutte. Hvilke faktorer dette gjelder blir rent spekulativt, men jeg antar at noe kan skyldes «ufrivillig» turnover som flytting, sykdom og dødsfall. De andre faktorene kan gjelde «frivillig» turnover hvor speiderlederne forlater speiderledervervet basert på egen fri vilje (Tett og Meyer 1993). Dette kan eksempelvis være på grunn av at speiderlederne ikke trives, det tar for mye tid eller det er for lite utfordringer.

For å si noe mer om sammenhengene er det viktig å teste for de indirekte effektene slik at det kan avdekkes i hvilken grad effekten av de ulike variablene påvirker intensjon om å slutte.

### **5.5.1 Indirekte effekter**

Indirekte effekter er variabler som er mellomliggende og spesifiserer årsaksmekanismer i modeller (Ringdal 2009:50).

De indirekte effektene er nå testet og analysen viser at de indirekte effektene stort sett er signifikante foruten to unntak. Se *tabell 5,4 indirekte sammenhenger* nedenfor. T-verdier over 1,96 indikerer signifikant sammenheng. Den indirekte effekten mellom autonom motivasjon, oppfattet kompetanse og jobbtilfredshet var ikke signifikant. Det andre forholdet som ikke avdekket signifikant indirekte effekt var fra behovstilfredsstillelse til turnoverintensjon gjennom autonom motivasjon og oppfattet kompetanse. Dette bekrefter det hypotesetestingen avklarte hvor det ikke var signifikant støtte for hypotese *H5c: Det er en negativ sammenheng mellom oppfattet kompetanse og turnoverintensjoner* og *H4: Det er en positiv sammenheng mellom selvoppfattet kompetanse og jobbtilfredshet*.

I tabellen fremgår det at autonom motivasjon påvirker turnoverintensjon gjennom affektiv organisasjonsbinding og jobbtilfredshet med en effekt på -0,53. Dette betyr at tilstedeværelse

av autonom motivasjon har effekt på turnoverintensjon gjennom både jobbtildfredshet og organisasjonsbinding.

Den indirekte effekten fra behovstildfredsstillelse til jobbtildfredshet gjennom autonom motivasjon viser en effekt på 0,76. Dette er den høyeste indirekte effekten som avdekkes, etterfulgt av sammenhengen mellom behovstildfredsstillelse til affektiv organisasjonsbinding gjennom autonom motivasjon med en effekt på 0,59. Dette betyr at tilstedeværelse av behovstildfredsstillelse er viktig for jobbtildfredshet og affektiv organisasjonsbinding gjennom autonom motivasjon.

I tabellen belyses verdiene for de øvrige indirekte effektene

Uavhengige	Mediator	Avhengige	Indir eff	SE	T-value
Lederstøtte	Behov →	AutM	0,37	0,06	6,45***
Lederstøtte	Behov → AutM →	Aff	0,28	0,05	6,10***
Lederstøtte	Behov → AutM →	Sat	0,36	0,05	6,82***
Lederstøtte	Behov → AutM →	Komp	0,24	0,04	6,27***
Lederstøtte	Behov → AutM →	Turnover	-0,2	0,04	-5,63***
Behov	AutM →	Aff	0,59	0,07	8,32***
Behov	AutM →	Sat	0,76	0,07	10,52***
Behov	AutM → sat →	Komp	0,04	0,03	1,31
Behov	AutM →	Komp	0,52	0,06	8,78***
Behov	AutM → aff → Autm → sat →	Turnover	-0,42	0,06	-7,24***
AutM	Aff → Sat →	Turnover	-0,53	0,07	-7,84***
Komp	Sat →	Turnover	-0,02	0,02	-1,2

Signifikansnivå \* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

**Tabell 5.4 Indirekte effekter**

### 5.5.2 Kontrollvariabler

I regresjonsforutsetning 5 ble det avklart at kontrollvariabelen *kjønn*, *hvor lenge de har vært speiderledere (lenge)* og *om de har vært med i speideren før de ble speiderledere (medfør)* kunne være av betydning.

kontrollvariablene *kjønn*, *lenge* og *medfør* inkluderes på bakgrunn av dette i en Lisrel test av modellen. Test av teoretiske modell: Kontrollvariabel test 1 [ $\chi^2$  (df=614)=1744,13, p<0,001; CFI=0,95; IFI=0,95; SRMR=0,080; RMSEA=0,077] .

Det kan avleses fra denne testen, se *vedlegg 8.2 Kontrollvariabel test 1* at «*lenge*» er av betydning for den affektive organisasjonsbindingen med en negativ signifikant verdi på -3,78. Grunnet motsatt måling i spørreskjemaet så er verdien negativ. Affektiv organisasjonsbinding blir målt fra 1) helt enig til 5) helt uenig. «*Lenge*» blir målt fra færrest år til flest år. På grunn av dette oppsettet blir det da altså negativ signifikant verdi. Det fremgår videre at «*lenge*» ikke har betydning for jobbtilfredshet. *Kjønn* viser ingen signifikant påvirkning på turnover. «*Medfør*» viser heller ingen påvirkning på variablene.

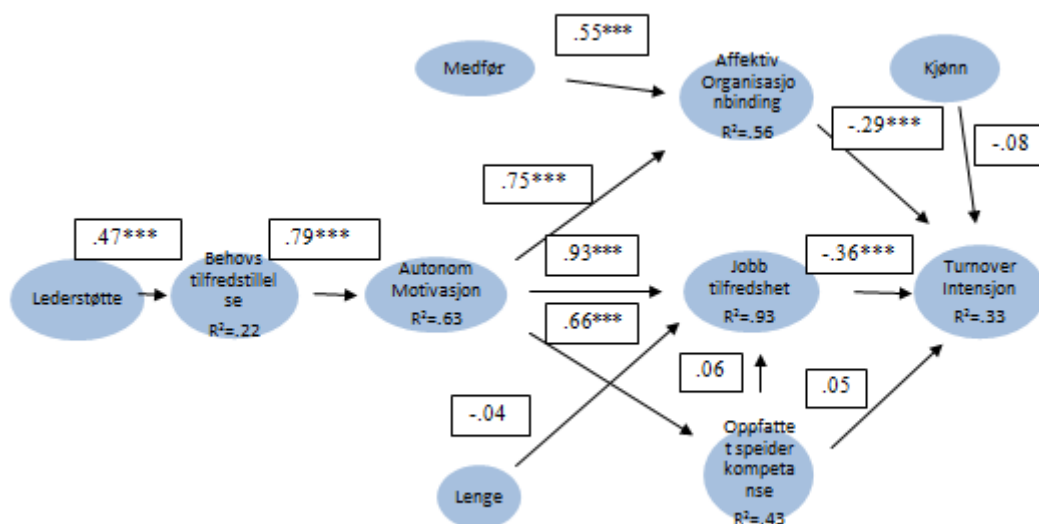
Da det ikke ble avdekket at «*medfør*» har innvirkning på affektiv organisasjonsbinding kan det antas at *lenge* og *medfør* kan måle noe av det samme. For å bekrefte eller avkrefte dette kjøres en ny test der «*lenge*» bare blir kontrollert mot jobbtilfredshet for å kunne si noe om det blir forandringer i modellen. Se *vedlegg 8.3 kontrollvariabel test 2* for modell. Test av teoretiske modell: kontrollvariabel test 2 [ $\chi^2$  (df=614)=1709,81  $p<0,001$ ; CFI=0,95; IFI= 0,95; SRMR= 0,079; RMSEA= 0,076]

Antagelsen om at «*medfør*» og «*lenge*» måler det samme er korrekt for den nye testen avdekker at «*medfør*» har en signifikant verdi på 3,10 tilknyttet affektiv organisasjonsbinding. *Kjønn* og «*lenge*» viser fortsatt ikke signifikant påvirkning på henholdsvis turnover og jobbtilfredshet. I tabellen vises forskjellene i henhold til tilpasningsmålene.

	Strukturmodell	Test 1	Test 2
NC	2,839	2,841	2,784
CFI	0,96	0,95	0,95
IFI	0,96	0,95	0,95
SRMR	0,071	0,08	0,079
RMSEA	0,077	0,077	0,076

**Tabell 5.5 Tilpasningsmål for modellen inkludert kontrollvariabler**

Modellen viser altså en marginalt bedre «fit» hva gjelder kvadrert chi-square verdien (NC) når kontrollvariabelen «*medfør*» inkluderes i modellen. RMSEA viser en forbedring på 0,001 når «*medfør*» inkluderes i modellen. Ved inkludering av kontrollvariabelen «*medfør*» er det ingen endringer i det totale mønsteret i den opprinnelige modell slik som visualisert nedenfor.



Signifikansnivå \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

Figur 5.2 strukturmodell med kontrollvariabler test 2

## 5.6 Oppsummering analysekapittel

I dette kapittelet har jeg gjennomgått test av målemodell og analyse av strukturmodell. På denne måten har jeg fått testet hypotesene og sammenheng mellom variablene. De indirekte effektene har blitt kontrollert for, samt kontrollvariablene. Resultatene indikerte at kontrollvariablene «lenge» og «medfør» hadde innvirkning på affektiv organisasjonsbinding, men at det ikke var endringer i det totale mønsteret i modellen. To av hypotesene mine H4 og H5C fikk ikke signifikant støtte. De resterende hypotesene avdekket signifikante sammenhenger.

Hypoteser	Forventet	Funn	R <sup>2</sup> -verdi	Signifikansnivå	Konklusjon
Lederstøtte--> Behovstilfredstillelse (H1)	+	.47	.22	$p < .001$	Støttes
Behovstilfredstillelse--> Autonom motivasjon (H2)	+	.79	.63	$p < .001$	Støttes
Autonom motivasjon--> Organisasjonsbinding (H3a)	+	.75	.56	$p < .001$	Støttes
Autonom motivasjon--> Jobbtilfredshet (H3b)	+	.93	.93	$p < .001$	Støttes
Autonom motivasjon--> Oppfattet kompetanse (H3c)	+	.66	.43	$p < .001$	Støttes
Oppfattet kompetanse--> Jobbtilfredshet (H4)	+	.06	-	ikke signifikant	Støttes ikke
Organisasjonsbinding--> Turnoverintensjon (H5a)	-	-.29	.33	$p < .001$	Støttes
Jobbtilfredshet--> Turnoverintensjon (H5b)	-	-.36	.33	$p < .001$	Støttes
Oppfattet kompetanse--> Turnoverintensjon (H5c)	-	.05	-	Ikke signifikant	Støttes ikke

Tabell 5.6 Resultat hypotesetesting

## 6 Diskusjon og implikasjon

I denne delen av masteroppgaven vil jeg diskutere ulike funn basert på analysene som er foretatt. Det er avgjørende om studien avdekker *om lederstøtte, behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon kan forklare affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet, og oppfattet kompetanse, og om dette kan være med på å forklare turnoverintensjoner blant speiderledere i Norges speiderforbund.*

Speiderforbundet er en barne- og ungdomsorganisasjon som har fokus på friluftsliv, samarbeid, vennskap, læring og opplevelser. Gjennom et slikt fokus er målet å utvikle selvstendighet og ansvarsbevissthet hos barn, unge og voksne. For å kunne oppnå dette er speiderledere vesentlig. Det fremgikk av undersøkelsen at 251 (80,2 %) av de 313 som ble spurt hadde vært speider før de ble speiderledere. 62 (19,8 %) av respondentene svarte at de ikke hadde vært med i speideren før de ble speiderledere. Det er ulike nivå av ledere, eksempelvis gruppeledere, enhetsledere, assistentledere, roverlagsledere og koloniassistenter. Når speiderne når en viss alder og blir betegnet som «rovere» får de mer ansvar og tilbud om å bli speiderledere slik at de kan ha ansvar for en yngre gruppe. Gjennom ledertrening og kursing er målet at de oppnår den kunnskapen de trenger for dette ansvaret (Speiding 2014). Grunnsteinen i speideren er at de utvikler sine egne speiderledere gjennom gode opplevelser, kursing og ledertrening. Det fremgikk av resultatene at det var en nokså jevn aldersfordeling blant speiderlederne i de ulike aldersgruppene. Den største aldersgruppen er likevel 41-50 år, hvor 117 av de 313 respondentene besvarte at de tilhørte. 51 respondenter tilhørte aldersgruppen 15-19 og 55 respondenter tilhørte aldersgruppen 20-31. Dette indikerer stabilitet blant speiderlederne. En antatt årsak til hvorfor det er flest speiderledere i 41-50 års alderen kan være at de har introdusert sine egne eventuelle barn for speiding og har i den anledning tatt opp igjen speiderledervervet. Dette er basert på at svaret fra 198 av de 313 respondentene (63 %) viste at de var helt enig eller enig i at speiding var blitt en naturlig del av deres liv og 83 % (260) av respondentene ønsket å være en god representant for speiderforbundet.

I spørsmålene knyttet til intensjon om å slutte fremgikk det at 9,6 prosent er helt enig og enig i *at de planlegger å slutte i løpet av de neste 12 månedene.* Dette utgjør 30 respondenter av de 313. Forutsatt at jeg kan estimere til populasjonen så indikerer det at 527 ( $9,6 \cdot 5491/100$ ) planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene. Dette er et nokså betydelig antall av de 5491 speiderlederne som er medlem av Norges speiderforbund. Det positive er at 76,3 % av respondentene besvarte at de er helt uenig/uenig i at de ønsker å slutte

som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene. 4189 av de eksisterende 5491 speiderlederne ønsker ikke å slutte i løpet av de neste 12 månedene.

I spørreskjemaet har jeg ikke fått informasjon om hvor stor rekruttering og utskiftning det er hvert år. Dette vil være vesentlig for å si noe om hvor betydningsfull informasjonen er knyttet til dem som ønsker å slutte. Det fremgår likevel at det er et betydelig antall som planlegger å slutte.

Speiderledere i Norges speiderforbund er fordelt utover regioner i Norge. Utvalget mitt dekker prosentvis de ulike regionene relativt likt som den faktiske populasjonen. Det fremgår at det er flest speidere i Oslo, Akershus og Østfold med 1719 speiderledere. Rogaland, Aust og Vest-Agder har 1308 speiderledere mens Hordaland, Sogn og Fjordane har 586 speiderledere. Det er interessant at det er relativt stor forskjell i speiderlederantall mellom Rogaland, Aust og Vest-Agder med 1308 speiderledere og mellom Hordaland, Sogn og Fjordane med 586 speiderledere. Ved å undersøke hva som fungerer i regioner med mange speiderledere kan man avdekke faktorer som hjelper for å tiltrekke eller beholde eksisterende speiderledere for å deretter implementere funnene i regioner med færre speiderledere.

#### *Samfunnsøkonomisk perspektiv*

I et samfunnsøkonomisk perspektiv er det frivillige arbeidet i Norge en viktig tredje sektor med mange årsverk. I Norges speiderforbund er det omtrent 5500 speiderledere. Forutsatt to timer i uken med speiderledning kan dette utgjøre omlag 293 ( $2/37,5 \cdot 5500$ ) årsverk noe som resulterer i om lag 572000 ( $2 \cdot 52 \cdot 5500$ ) timer i året. Dette er et nokså betydelig antall og det fremgår at speiderlederne gjør en viktig samfunnsinnsats med hensyn til tid og penger.

For eksempel vil en helgetur med en klasse der en lærer skal ha timebetaling og kompenseres for overtid føre til store kostnader i skolen. Speiderforbundet i likhet med andre frivillige organisasjoner bidrar med noen viktige verdier knyttet til å yte for fellesskapet uten vinning/profitt. Forskning har avdekket at det er korrelasjoner mellom frivillig arbeid og forbedret jobbytelse gjennom bredere erfaringsbakgrunn. Dette samsvarer med at 251 (80 %) av respondentene besvarer at de er enig eller helt enig i at de tror erfaringen som speiderleder kan gi dem fordeler i yrkeslivet. Ved å arbeide for frivillige organisasjoner er det mulig å utvikle evner til konflikthåndtering og fleksibilitet som individene ellers ikke hadde fått mulighet til å opparbeide (Ness et al., 2007)



Speiderforbundet er en barne- og ungdomsorganisasjon som har fokus på friluftsliv, samarbeid, vennskap, læring og opplevelser. Gjennom et slikt fokus er målet å utvikle selvstendighet og ansvarsbevissthet hos barn, unge og voksne. Speiderforbundet er en unik organisasjon angående dette. De lærer barn og ungdom om natur, materiell, logistikk og planlegging og gir dem ansvar og mulighet for utvikling underveis i prosessen. Samarbeid står også sentralt. Dyrking av enere som er vanlig i idretten er ikke i fokus og problemer med selvfølelse og tilhørighet som kan oppstå hos de som ikke mestrer en idrett like godt som andre kan bli mindre. Dette er et område hvor speiderforbundet skiller seg ut fra mange andre fritidstilbud som er tilgjengelig for barn og unge. Relaterte organisasjoner er 4H Norge, Røde Kors og Den Norske Turistforening.

Medlemskontingenten i speideren er forholdsvis lav, omtrent 600 kroner for et år (Speiding 2013). Dette er mindre enn i eksempelvis svømming og fotball og gjør at foreldrenes økonomiske situasjon har mindre betydning for valg av aktivitet for barn, ungdom.

Ved å sikre seg tidlig rekruttering av speidere kan man oppnå noen fordeler. Forutsatt trivsel og organisasjonstilknytning vil de bli værende i organisasjonen og bli speiderledere når de er eldre. Basert på resultatene om at mange av speiderlederne er i 40-51 års alderen kan dette indikere at mange speiderledere tar opp igjen vervet i denne alderen og at de muligens introduserer sine egne barn for speiding. En god syklus er da opprettet da det fremgår at 63 % av speiderlederne besvarte at de var helt enig og enig i at speiding er blitt en naturlig del av deres liv.

Basert på de ulike funnene vil jeg gjennomgå teoretiske og praktiske implikasjoner ved studien, etterfulgt av studiens begrensninger, konklusjon og forslag til videre forskning.

## **6.1 Teoretiske implikasjoner**

En av studiens teorier er selvbestemmelsesteorien som er en velrenommert teori innenfor motivasjonsforskningen. Teorien er sentral angående behovstilfredsstillelse, motivasjon og tilfredshet.

Basert på teori i tidligere kapittel ble det utarbeidet 9 hypoteser som omfatter sammenhengene i forskningsmodellen. I analysekapittelet ble det avdekket at 7 av de 9 hypotesene fikk signifikant støtte. Det vil være interessant å se på både de signifikante sammenhengene og de to sammenhengene som ikke fikk støtte for deretter å oppgi mulige årsaker til dette. Da

flesteparten av hypotesene avdekket signifikante sammenhenger vil det antyde at teori og empiri stemmer godt overens, samt at den prediktive validiteten er god.

### **Autonomistøttende ledelse**

Hypotese 1 omhandler antakelsen om at det skal være en positiv sammenheng mellom autonomistøttende ledelse og behovstilfredshet. Denne viste seg å være gjeldende.

Dette kan komme av at slik som presentert i teorien kan det å bli hørt, sett, oppmuntret og anerkjent føre til tilfredsstillende av de tre behovene til autonomi, kompetanse og tilhørighet. Opptrer for eksempel en lærer dominerende, korrigerende og gir kommandoer vil det føre til at individene oppfatter det som et kontrollerende miljø som igjen undertrykker følelsen av å være autonom (Reve & Jang 2006). Lojalitet, tilfredshet på arbeidsplass/klasseromsituasjon, tillit, god tilpasningsevne psykologisk og positive holdninger er eksempler på hva autonomistøtte kan bidra til (Baard et al., 2004; Gagné og Deci, 2005). Resultatene mine bekreftet at autonomistøttende ledelse er av betydning for oppfyllelse av de tre psykologiske behovene til autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet i speideren.

### **Behovstilfredsstillelse**

Den andre sammenhengen som belyses i forskningsmodellen er H2 som gjelder den antatte positive sammenhengen mellom behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon. Forskning har avdekket at muligheten til å tilfredsstillende behovene til autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet bidrar til å fremme motivasjon og ytelse. Tilfredsstillende av behovet for autonomi er spesielt viktig for at man skal føle selvbestemmelse fremfor å føle seg kontrollert (Deci 1996). I analysen ble det avdekket at sammenhengen mellom behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon var signifikant. Det ble også avdekket positive indirekte effekter mellom lederstøtte til autonom motivasjon gjennom behovstilfredsstillelse. Dette samsvarer med at oppfyllelse av grunnleggende behov til autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet kan bidra til indre motiverte ansatte (Deci & Ryan 2000; Baard et al. 2004; Gagné & Deci 2005). Det som kjennetegner indre motiverte ansatte er de utfører oppgaver på grunn av de synes det er kjekt eller at det har blitt viktig for de (integreert motivasjon) (Gagne og Deci 2005).

### **Autonom motivasjon**

Den autonome motivasjonen blir antatt å være i positiv korrelasjon med både *affektiv organisasjonsbinding (H3a)*, *jobbtilfredshet (H3b)* og *oppfattet speiderkompetanse (H3c)*. I

likhet med teori på emnet så avdekkes det positivt signifikant sammenhenger mellom alle tre hypotesene. Fra et teoretisk perspektiv er autonom motiverte individer kjennetegnet ved at de «arbeider» for organisasjonen fordi de synes det er morsomt, spennende og gøy.

#### *Affektiv organisasjonsbinding (H3a)*

Affektiv organisasjonsbinding blir omtalt som styrken på et individs identifikasjon og involvering i en spesifikk organisasjon (Porter et al. 1974 i Tett & Meyer 1993). Forskning har vist korrelasjon mellom indre motivasjon og organisasjonsbinding både når det gjelder at individer identifiserer seg og er tilknyttet organisasjonen. Eksempelvis fant Eby, Freeman, Rush og Lance (1999) støtte i at indre motivasjon var positivt korrelert med affektiv organisasjonsbinding. Dette viste seg å være gjeldende for lederne i speideren også.

#### *Jobbtilfredshet (H3b)*

Når det gjelder jobbtilfredshet er det avdekket et det er signifikant effekt mellom autonom motivasjon og jobbtilfredshet. Dette samsvarer med teori på emnet som har vist at gjennom tilfredsstillelse av de tre behovene, kompetanse, autonomi og sosial tilhørighet vil igjen dette bidra til økt jobbtilfredshet som bedre utholdenhet, høyere ytelse, økt psykologisk tilpasning, bedre helse og høyere aksept for organisatoriske forandringer (Gagne og Deci 2005). Den sterke indirekte effekten på 76 % mellom behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon og jobbtilfredshet bekrefter dette funnet i speideren.

#### *Oppfattet kompetanse (H3c)*

Individer som erkjenner at de er kompetente har oppfattet kompetanse. I sosiale sammenhenger hvor individer lykkes og får positive tilbakemeldinger kan den selvoppfattede kompetansen øke. Mestring og utvikling er viktig i teori knyttet til oppfattet kompetanse (Deci & Ryan 1985). Dette samsvarer med at det ble avdekket en positiv sammenheng mellom autonom motivasjon og oppfattet kompetanse.

I hypotese 4 ble det testet om det er en positiv sammenheng mellom oppfattet kompetanse og jobbtilfredshet. Denne fikk ikke signifikant støtte. Dette er interessant da opplevd dyktighet i vervet var noe jeg antok ville være av betydning for jobbtilfredsheten.

En mulig årsak til dette kan være at kompetansebehovet under behovstilfredsstillelse dekker ønsket om å oppnå ønskede resultater og lykkes på utfordrende oppgaver (Baard et al., 2004). Den oppfattede kompetansen omfatter om individet selv erkjenner at han eller hun er

kompetent (Deci & Ryan 1985). Eksempelvis kan en som er en dyktig speiderleder være like tilfreds som en som ikke håndterer vervet like godt. Erkjennelsen av hvor kompetente eller ikke kompetente de er har ikke utslag på jobbtilfredsheten. Et annet aspekt kan være at fokuset generelt i speiderforbundet er knyttet til samarbeid og teamarbeid i grupper. Dyrking av enere, slik som ofte i idretten, er svært liten i speideren. Fokuset på om speiderlederne føler seg kompetent er ikke i hovedfokus og speidervervet er ikke lønnet, de blir ikke målt på ulike bedriftsøkonomiske perspektiver. Det ble avdekket at mange av respondentene hadde vært speiderledere i en årrekke. Gjennom disse årene har de opparbeidet seg ulike ledererfaringer. Det kan også være at denne lederkunnskapen er så innarbeidet at de ikke tenker over at de besitter en kompetanse som det ville vært vanskelig for andre å kopiere. De vurderer derfor ikke om de er kompetente eller ikke.

Dette kan være mulige grunner til hvorfor ikke oppfattet kompetanse har innvirkning på jobbtilfredsheten. Skulle det derimot være ønskelig å øke den oppfattede kompetansen til speiderledere kan det foregå i sosiale sammenhenger hvor speiderlederne lykkes og får positive tilbakemeldinger, forutsatt at det er en viss grad av selvbestemmelse i aktiviteten (Deci & Ryan 1985).

## **Turnover**

### *Oppfattet kompetanse*

I hypotese H5c ble det predikert en negativ sammenheng mellom oppfattet kompetanse og turnoverintensjoner i speiderforbundet. Denne sammenhengen fikk heller ikke signifikant støtte. Dette var også overraskende da jeg antok at hvis speiderlederne oppfatter seg selv som kompetente ville det kunne være motvirkende på intensjon om å slutte. De overnevnte årsakene til at ikke oppfattet kompetanse har innvirkning på jobbtilfredsheten antar jeg også kan kunne gjelde noe for sammenhengen mellom oppfattet kompetanse og intensjon om å slutte i speideren. Man blir ikke belønnet for om man er kompetent eller dyktig i form av pengeinsentiver, det er et fokus på samhold og ikke enere. Det som fremgår her er at det ikke er av betydning om du føler deg kompetent eller ikke for om du velger å slutte som leder. Organisasjonsbinding og jobbtilfredshet er av størst betydning for om speiderlederne velger å bli værende eller ikke.

I spørsmålet om hvor lenge speiderlederne hadde vært speiderlederne kom det frem at den største gruppen respondenter var mellom 41-51 og hadde vært speiderledere i mer en 20 år.

Av dette kan det antydes at det er mange ledere som velger speideren som en «livsstil» og velger å bli værende i organisasjonen lenge. I speideren har de fokus på ledertrening og kursing av sine nye og gamle speiderledere. Kursing er også en sosial arena hvor speiderlederne kan dele sine erfaringer, knytte nye kontakter og møte nye utfordringer.

### *Jobbtilfredshet*

H5b gjelder den hypotetisk negative sammenhengen med jobbtilfredshet og intensjon om å slutte i speideren. Denne fikk signifikant støtte, noe som indikerer at jobbtilfredshet er med på å motvirke intensjon om å slutte. Den indirekte effekten var også sterk mellom autonom motivasjon, jobbtilfredshet og turnover. Dette samsvarer med tidligere forskning på emnet, blant annet Borda og Norman (1997) som studerte sykefravær hos sykepleiere. De avdekket at det var en positiv korrelasjon mellom jobbtilfredshet og intensjon om å bli værende i organisasjonen. Vennlighet og ansvar ble også identifisert som å ha en felles innflytelse på å redusere fravær og turnover. Fravær kan være en forløper til turnover, på samme måte som «intensjon om å slutte» er en forløper til turnover. En annen studie utført av Miller et al. (1979) undersøkte hvilke negative målenivå om jobbtilfredshet som førte til at individer sluttet i jobben. Målenivået for jobbtilfredshet var tanker om å slutte, intensjon om å søke etter en alternativ jobb, intensjon om å slutte, alder, ansiennitet, og sannsynlighet for å finne en akseptabel alternativ jobb. Funnene var at intensjonen om å slutte samt alder og ansiennitet var de faktorene som hadde direkte effekt på om individer faktisk sluttet i jobben. De andre målenivåene hadde indirekte påvirkning på variabelen intensjon om å slutte, altså forløpere til turnover.

To av kontrollvariablene som ble tatt med i denne studien var *alder* og *hvor lenge de hadde vært speiderledere*. Ifølge nevnte forskning skulle *alder* ha innvirkning på intensjon om å slutte til speiderlederne, men dette var ikke tilfelle. *Hvor lenge de hadde vært speiderledere* korrelerte positivt med organisasjonstilknytningen.

### *Affektiv organisasjonsbinding*

Den antatte negative sammenhengen i H5a mellom affektiv organisasjonsbinding og turnoverintensjoner viste seg å være signifikant. Kontrollvariablene som ble inkludert viste at *hvor lenge de hadde vært speiderleder(lenge)* og *om de hadde vært med i speideren før de ble speiderleder(medfør)* hadde signifikant effekt. Kontrollvariablene «lengde» og «medfør» overlapper noe da bare effekten av «medfør» oppstod da «lengde» bare ble testet mot

jobbtilfredshet. Det som belyses av dette er at både «lenge» og «medfør» er av betydning for hvor sterk tilknytning speiderlederne har til organisasjonen. Den indirekte effekten fra autonom motivasjon til turnover er sterk med 52 % forklaringskraft.

## **6.2 Praktiske implikasjoner**

*Jeg har undersøkt om lederstøtte, behovstilfredsstillelse og autonom motivasjon kan forklare affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet, og oppfattet kompetanse, og om dette kan være med på å forklare turnoverintensjoner blant speiderledere i Norges speiderforbund.*

7 av de 9 funnene er i samsvar med de teoretiske perspektivene som er gjennomgått. Unntakene gjelder for den manglende sammenhengen mellom det oppfattet kompetanse har på jobbtilfredshet (H4) og turnoverintensjon (H5c).

Videre vil jeg gå inn på de praktiske betydningene av mine funn for speiderforbundet.

### *Lederrollen*

Autonomistøttende ledelse ble som tidligere nevnt målt på speiderledernes oppfatning av nærmeste leder. Av resultatene fremgikk det at det var positive effekter ved at leder blant annet var lyttende, gir valg og har tillit. Dette er i tråd med Reve (2006) sin liste over hvordan en autonomistøttende lærer skal opptre. Speiderlederne bør fremme mulighetene til å bli «hørt», å rose speiderne når de viser tegn til fremgang, oppmuntre til innsats og gi råd om løsninger i stedet for å gi svaret med en gang. De bør også respondere på spørsmål, kommentarer og til slutt anerkjenne speiderens perspektiv og erfaring (Reeve & Jang, 2006). Det er også viktig å gi konstruktiv kritikk og sette grenser for akseptabel atferd slik at speiderlederne ikke blir overstyrt. Gjennom å gi forklaringer til eventuelle situasjoner kan også internalisering oppstå. Ved internalisering blir det viktig for speiderlederen selv å gjennomføre eventuelle oppgaver. Dette kan gjelde like mye fra eksempelvis gruppeleder til gruppeassistent som til hele speidergruppen de har ansvar for. Som det fremgår av resultatene har flestparten av speiderlederne selv vært speidere. Fortsetter denne utviklingen vil de fremtidige speiderlederne i stor grad bestå av småspeidere som har videreutviklet seg. Autonomistøttende ledelse kan bidra til lojalitet, tillit, god psykisk tilpasningsevne, positive holdninger og tilfredshet på eksempelvis en arbeidsplass eller klasseroms situasjon (Deci et al., 2004; Gagné og Deci, 2005). Ved å opptre autonomistøttende er det altså flere fordeler og blir småspeiderne eksponert for slik ledelse kan det igjen føre til behovstilfredsstillelse og

tilfredshet/organisasjonsbinding som kan redusere intensjon om å slutte når de blir gamle nok til å bli speiderledere.

### *Behovstilfredsstillelse*

Det praktiske som angår behovstilfredsstillelse er at speiderlederne må tilrettelegge for å tilfredsstille behovene til kompetanse, sosial tilhørighet og spesielt autonomi da den er sentral for å føle seg autonomt motivert. *Autonomi* innebærer at individet ikke ønsker å bli tvunget til å gjøre en aktivitet, men bestemme selv når og hvordan ulike aktiviteter utføres (Baard et al., 2004). *Kompetanse* har sammenheng med en følelse av å være kompetent og mestre utfordringer på en effektiv måte (Deci & Ryan 2000). Det vil være rimelig å anta at individer som ikke mestrer de utfordringene de møter i en arbeidssituasjon vil oppfatte at de mangler kompetanse. Behovet for kompetanse blir ikke oppfylt og individet kan oppleve misnøye (Baard et al., 2004). *Sosial tilhørighet* omhandler å ha positive relasjoner og tilknytning til andre individer (Baard et al., 2004; Deci & Ryan (2000); Gagne & Deci 2005).

Motivasjon, ytelse og utvikling blir maksimert i sosiale sammenhenger der individer får muligheten til å tilfredsstille sine grunnleggende behov for kompetanse, tilhørighet og autonomi. Muligheten til å tilfredsstille noen av disse behovene bidrar til å fremme motivasjon og ytelse, men muligheten for å tilfredsstille behovet for autonomi er spesielt viktig for at man skal føle selvbestemmelse fremfor å føle seg kontrollert (Deci 1996). Ifølge Deci og Ryan (2000), Baard et. al. (2004) og Gagné og Deci (2005) vil tilfredsstillelse av behovene for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet kunne bidra til indre motivasjon blant ansatte.

Speiderforbundet er aktiv med å sette opp kurs og ledertrening. Det antas derfor at behovet for kompetanse vil kunne tilfredsstilles ved deltagelse på slike kurs. Det sosiale aspektet som angår tilhørighet vil også kunne bli tilfredsstilt gjennom deltakelse på ledertreningsturer, eksempelvis den nasjonale ledertreningssamlingen som ble holdt i januar 2014 (Speiding 2014).

Mestring og behovet for kompetanse vil trolig være viktig for at individer skal oppleve glede og tilfredshet ved en oppgave. En forskningsstudie gjennomført av Misreandino (1996) avdekket at tilfredsstillelse av de tre behovene kompetanse, tilhørighet og autonomi i sosiale kontekster, eksempelvis skolen, vil føre til positiv tro på sin egen kompetanse og selvbestemmelse (autonom motivasjon). Forskning har også avdekket at indre motiverte

ansatte har en stor grad av opplevd frihet til å planlegge og styre sine egen hverdag og arbeidsoppgaver. Speiderlederne bør oppleve frihet til å planlegge og utføre arbeidsoppgavene slik som de finner det mest hensiktsmessig. Er det derimot oppgaver som ikke er like spennende kan man gjennom informasjon opplyse om viktigheten av disse slik at individet identifiserer seg med atferden og aksepterer at eksempelvis kjedelige oppgaver må gjennomføres. Aktiviteter som utføres på bakgrunn av indre motivasjon er et resultat av interesse for selve aktiviteten, mens aktiviteter utført på bakgrunn av integrert regulering er et resultat av at aktiviteten er viktig for individet, men ikke nødvendigvis interessant (Deci 1996).

### *Autonom motivasjon*

Autonom motivasjon er gjeldende når individer opplever selvbestemmelse, valgfrihet og de utfører oppgaver på grunn av at de har lyst eller det har blitt viktig for de (integrert motivasjon) (Deci og Ryan 2000). Det motsatte er kontrollert motivasjon som omfatter at man føler seg presset eller kontrollert til å utføre eventuelle oppgaver. Gjennom autonomistøttende ledelse og et fokus på blant annet å tilrettelegge for utvikling, selvstendighet, anerkjennelse og tilrettelegging for hyggelig interaksjon med andre speiderledere vil det være mulig å fremme autonom motivasjon

### *Jobbtilfredshet*

Jobbtilfredshet blir gjerne definert som en positiv eller negativ evaluerende vurdering om jobb eller jobbsituasjon (Brief og Weiss 2002 i Kaufman & Kaufman 2008:218).

Hawthorn studien som ble gjennomført fra 1927-1932 er en velrenommert studie som rapporterte at behovet for sosial anerkjennelse er en viktigere faktor enn lønn med hensyn til jobbtilfredshet (Kaufman & Kaufman 2008). Dette kan stemme overens med at det faktisk eksisterer så mange frivillige organisasjoner i dag. Gjennom tilfredsstillende av de tre behovene, kompetanse, autonomi og sosial tilhørighet vil dette bidra til økt jobbtilfredshet som bedre utholdenhet, høyere ytelse, økt psykologisk tilpasning, bedre helse og høyere aksept for organisatoriske forandringer (Gagne & Deci 2005). Forskning har også avdekket at meningsfulle oppgaver, ansvar og gode kollegaforhold korrelerer positivt med jobbtilfredsheten (Gagne og Deci 2005; Borda og Norman 1997). Dette er faktorer som bør tas i hensyn til i speideren slik at det tilrettelegges til størst grad av tilfredshet i vervet.

### *Affektiv organisasjonsbinding*



Affektiv organisasjonsbinding handler om individets tilknytning og følelser til organisasjonen de arbeider hos og oppgavene de utfører (Gagne & Deci 2005). Det kan også omfatte forholdet til for eksempel avdelinger, team, kollegaer og ledere (Meyer, Becker & Vandenberghe 2004:993). Organisasjonsbinding kan karakteriseres på tre nivå, målene og verdiene til organisasjonen er akseptert og viljen til å yte er høy. Individene har et sterkt ønske om å forbli medlemmer i organisasjonen (Allen & Meyer 1990). Ved fravær av tilknytning til organisasjonen har forskning avdekket at medlemmene blant annet er mindre engasjerte og tilfredse i organisasjonen (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky 2002). Forskning har også avdekket at affektiv organisasjonsbinding har sterkest positiv korrelasjon med jobbytelse, organisatorisk medlemskap, fordelaktig atferd og godt oppmøte (Becker, Meyer & Vandenberghe 2004).

Det vil være helt avgjørende for speiderforbundet å få sine eksisterende og kommende speiderledere til å føle en identifikasjon og tilknytning til speideren. De vil på denne måten sikre ivrige speiderledere som er villige til å gjøre en ekstra innsats for organisasjonen (Tett & Meyer 1993). Gjennom sosialt samvær med kollegaer, godt miljø og interessante arbeidsoppgaver er det mulig å få de ansatte til å opparbeide en høy grad av affektiv organisasjonsbinding. Organisasjonstilhørigheten er med på å redusere turnover, forutsatt at det er tilstedeværelse av autonom motivasjon. Det fremgikk også at *hvor lenge du hadde vært med som speiderleder* og om de hadde vært *speidere før de ble speiderledere* var av betydning for organisasjonstilknytningen.

### *Turnover*

Autonomt motiverte speiderledere har innvirkning på jobbtilfredshet, affektiv organisasjonsbinding og oppfattet kompetanse. Hvor kompetent et individ føler seg har derimot ikke noen innvirkning på jobbtilfredshet og har ikke effekt på turnoverintensjonen. Det er ikke av betydning for speiderlederne om de føler seg kompetent eller ikke og det har dermed ikke noen påvirkning på om de velger å slutte. Et forslag som muligens kan heve oppfattet kompetanse er å forhøre seg med speiderlederne om temaer de ønsker seg på kurs og samlinger.

Temaet jobbtilfredshet har vært mye diskutert og har vært aktuelt siden 1920- årene. Den store oppslutningen rundt temaet er grunnet i at et fravær av jobbtilfredshet er forbundet med stress, misnøye, sykefravær og turnover. Sykefravær og turnover er store kostnadsposter. Det

krever tid og penger å erstatte individene. Økt risiko for tap av kompetanse vil også være betydelig ved turnover og sykefravær (Kaufman & Kaufman 2008).

Det ble påvist at lav grad av selvbestemmelse kan utvikle intensjonen om å slutte. For å fremme og øke motivasjon innenfor fysisk aktivitet bør det tas utgangspunkt i å fremme oppgaveorientering. Enten gjøres dette ved å forbedre sosiale erfaringer slik at vedkommende er oppgaveorientert, eller promotere og strukturere fysisk aktivitet slik at den blir mer oppgaveorientert (Nicholls 1989; Ames 1992; Treasure, 1993 i Treasure 2001).

### **6.3 Studiens begrensninger**

Resultatene i denne studien er en konsekvens av de valgene som er tatt underveis i forhold til design, setting, metode, valg av mål med hensyn på problemstilling og modell og analyse. Det er noen svakheter som jeg vil drøfte fordi de er med på å påvirke resultatene.

#### **6.3.1 Metodiske begrensninger**

I denne studien er det benyttet deskriptivt og korrelasjonelt design. Videre falt valget på en tverrsnittstudie med bruk av spørreskjema. Det er flere grunner til disse valgene. Jeg fikk informasjon om observasjonsenhetene på ett bestemt tidspunkt, har et stort utvalg, ønsker å teste hypoteser og belyse sammenhenger mellom variablene.

Innledningsvis i metodekapittelet ble det redegjort for de tre kausalitetskravene: isolasjon, temporalitet og samvariasjon.

Kravet til pseudo-isolasjon ivaretas ved å benytte seg av en homogen setting og inkludering av kontrollvariabler (Bollen 1989). Bakgrunnsinformasjon som kjønn, alder, hvor lenge de hadde vært speiderleder (lenge) og om de hadde vært speider før de ble speiderledere (medfør) og hvilken region de kom fra ble tatt med i spørreskjemaet. Den eneste betydningen kontrollvariablene hadde på variablene var «lenge» og «medfør» sin påvirkning på affektiv organisasjonsbinding. Om dette er et resultat av at andre eller flere kontrollvariabler skulle blitt inkludert blir alltid en vurderingssak.

Kravet til temporalitet handler om å si noe om retningen på variablene, hva som påvirker hva (årsak, virkning og stimuli). Dette er vanskelig å oppfylle i et tverrsnittdesign hvor man benytter litteraturgjennomgang og logikk for å prøve å si noe om retning. Kravet til samvariasjon ivaretas gjennom statistiske analyser som sier noe om påvirkningskraften de ulike variablene har på hverandre.

### 6.3.2 Innsamling av data

Spørreskjemaet som ble sendt ut/delt ut var basert på etablerte validerte skaler for de ulike begrepene. Det finnes som tidligere nevnt fordeler og ulemper ved å benytte seg av standardiserte spørreskjema. Ringdal (2009) taler for å «kopiere» andre mens Reve (1985) advarer mot å slavisk benytte seg av andres operasjonaliseringer ettersom dette blant annet ikke fører til noen fornyelse av mål. En pilotstudie vil kunne avgjøre om ens spørreskjema treffer målgruppen, og om målene må forandres/tilpasses bedre.

Pilotstudie kunne blitt foretatt, men det ble ikke gjort på grunn av tidsbegrensninger. En pretest av spørreskjemaet ble heller foretatt. I pretestene sikret jeg at spørreskjemaet var forståelig og tilpasset speiderforbundet tilstrekkelig. Gjennom en pilotstudie kunne eksempelvis et intervju i forkant av utdelingen/utsendelsen blitt foretatt. Dette for å forhøre meg om det er andre variabler som ikke jeg har tenkt på som kunne være med på å motvirke turnover.

Spørreskjemaet var nokså omfattende, 61 spørsmål, i tillegg til de demografiske spørsmålene. 45 fullførte ikke spørreskjemaet på nett. Dette ble synlig da 31 respondenter fullførte første 6 spørsmål, men valgte å ikke fullføre spørreskjemaet. De resterende 14 droppet ut av spørreskjemaet i løpet av første halvdel av spørreskjemaet. På bakgrunn av den tidlige «dropout» var det ikke hensiktsmessig å inkludere dem i spørreskjemaet, og de ble derfor slettet fra datasettet. Det ble påpekt i metodekapittelet at hvis disse 45 ville vært mer negativ enn de andre respondentene kunne dette gitt utslag på mine resultater, men dette er kun spekulasjoner. Underveis kunne respondentene følge med på hvor langt de var kommet i spørreskjemaet. Et mulig tiltak kunne vært å fjerne denne funksjonen, men det er ofte mer hensiktsmessig å vise hvor langt de er kommet da dette kan være motiverende for respondentene. Et annet tiltak kunne vært å ha færre spørsmål, men da ville ikke resultatene vært like robuste.

Et annet vesentlig punkt ved datainnsamlingen gjelder mulighet for å generalisere. I denne studien opprettholder ikke datainnsamlinger per mail det teoretiske kravet til tilfeldig utvalg.

Forutsatt at det ikke er forskjeller i utvalget mellom etternavn som begynner på A-H og eksempelvis K-Å så er det likevel mulig å generalisere til populasjonen da det i prinsippet ikke skal være av betydning hvilket navn speiderlederne besitter.

I analysene har jeg benyttet meg av SEM og Lisrel og jeg har dermed en sterk test av modellens tilpasning. Denne typen tester avdekker flere aspekter under ett (Kline 2011). Tilpasningsmålene er gode for målemodellen som også opprettholdes gjennom test av strukturmodell. Ved å teste for de indirekte effektene og inkludering av kontrollvariabler sikres et mer robust resultat. Det fremgår at den teoretiske modellen er i godt samsvar med virkeligheten.

## 7. Konklusjon

Resultatene av denne studien er knyttet til hvordan Norges speiderforbund kan motvirke turnover blant speiderledere. Det er tatt utgangspunkt i speiderlederne sine oppfatninger rundt autonomistøttende ledelse, behovstilfredsstillelse, autonom motivasjon, affektiv organisasjonsbinding, jobbtilfredshet, oppfattet kompetanse og antatt effekt på turnoverintensjon. Turnover er synonymt med personalavgang, gjennomtrekk og personer som forlater organisasjonen. Resultatene av studien skal hjelpe Norges speiderforbund slik at de kan videreformidle, støtte opp under og videreutvikle sitt arbeide for å motvirke at speiderlederne slutter. Speiderlederne er selve kjernen i speiderforbundet. Gjennom å drive aktiv ledertrening av speiderne sikrer de seg fremtidige ledere. Lønn er ikke et middel for å beholde speiderlederne. Studien viser at det er jobbtilfredshet og sterk tilknytning til organisasjonen som gjør at de beholder mange ledere i mange år. Utfordringen er de ti prosentene som vurderer å slutte i det kommende året.

Det fremgår av resultatene at oppfattet speiderkompetanse ikke er av betydning for jobbtilfredshet og den er heller ikke motvirkende mot intensjon om å slutte. Det som bør satses på er maksimering av autonomistøttende ledelse, behovstilfredsstillelse, behovet for tilhørighet, kompetanse og autonomi. Dette vil kunne føre til at speiderlederne føler selvbestemmelse (autonom motivasjon) som igjen vil påvirke organisasjonstilhørigheten og jobbtilfredsheten. Oppnås dette kan man påvirke sluttintensjonen til speiderlederne. I test av målemodell (side 65) ble det avklart at jobbtilfredshet og affektiv organisasjonsbinding forklarer 33 % av variansen til turnoverintensjonen til speiderlederne.

I det ene kontrollspørsmålet ble det spurt om lederne hadde vært speider før de ble speiderleder, her svarte 80 % at dette var tilfelle. I et annet spørsmål tilknyttet organisasjonsbinding svarte 63 % av speiderlederne at de er helt enig eller enig i at speiding var blitt en naturlig del av deres liv. Resultatene fra disse to spørsmålene, samt at det er avdekket en nokså jevn aldersfordeling blant speiderlederne (side 32) viser at speiderforbundet har lyktes med å rekruttere egne lojale speiderledere. Ved tidlig rekruttering av småspeidere kan man sikre nye fremtidige speiderledere og muligens barna av disse lederne i neste omgang. På denne måten sikres mellom 63-80 % av kontinuiteten innad i gruppen av speiderledere. Sterk affektiv organisasjonsbinding og god jobbtilfredshet vil være sentralt for å oppnå dette.

## **7.1 Veien videre**

Denne studien har hatt fokus på å avdekke motivasjonsfaktorer som kan påvirke turnoverintensjonen til speiderledere i Norges speiderforbund. Det fremgikk av studien min at det var god jobbtilfredshet og sterk organisasjonstilknytning som motvirker at speiderlederne slutter.

Det ville vært interessant å avdekke flere underliggende faktorer som kan være av betydning for turnoverintensjonen. Fordi det fremgikk av resultatene at det er mer enn jobbtilfredshet og organisasjonsbinding (67 %) som kan forklare sluttintensjonen til speiderlederne. 9,6 % av respondentene i studien ønsket også å slutte i løpet av de neste 12 månedene. Gjennom eksempelvis kvalitative intervju kan man få innblikk i hvor stor grad av dette som kan skyldes frivillig og ufrivillig turnover. Ufrivillige årsaker kan omfatte livssituasjon, eksempelvis ny jobb, sykdom og flytting. Frivillige årsaker til å slutte kan være utbrenthet, vantrivsel og manglende utfordringer i tillegg på mangel av behovstilfredsstillelse, jobbtilfredshet og affektiv organisasjonsbinding. Hensikten med dette vil være å studere mer i dybden hva som er sluttintensjonen blant speiderlederne for å eventuelt forebygge denne utmeldelsen.

Et annet aspekt som kunne vært av interesse er å se på hvorfor det er flest speiderledere i 40-51 års alderen sammenlignet med de andre aldersgruppene. For aldersfordeling se side 32.

Det kan også være av interesse å se om de samme funnene i denne studien blir avdekket i en annen lignende frivillig organisasjon, enten det er 4H Norge, Røde Kors, eller Den Norske Turistforening. Dette er også organisasjoner som bygger på frivillighet, felleskap og langvarig medlemskap.

## Litteratur liste

### Artikler og bøger:

- Allen N. J. og Meyer J. P. (1990) «*The Measurement and antecedents of affective continuance and normativ commitment to the organization*». *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Andrew A. Luchak and Ian R. (2007) Research Reports «*A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes*». *Journal of Applied Psychology*» Gellatly University of Alberta. The American Psychological Association, Vol. 92, No. 3, 786–793
- 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: 2045-2068.
- Becker, T., E. Meyer J., P. og Vandenberghe C. (2004) «*Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model*». *Journal of Applied Psychology* Vol.89, No. 6, 991-1007
- Berry W. (1993) «*Understanding Regression Assumptions*» Sage Publication, Inc.
- Black, T., R. (1999) «*Doing quantitative research in the social sciences: An integrated approach to research design, measurement and statistics*». Sage
- Bollen K. A (1989) «*Structural Equations With Latent Variables*». Department of sociology. New York, Wiley
- Bollen K., A. & Lennox, R. 1991. «*Conventional wisdom on measurement. A structural Equation Perspective*» *Psychological Bulletin* s 305-314.
- Borda, R. G., & Norman, I. J. (1997). «*Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review*». *International Journal of Nursing Studies*, 34(6), 385-394.
- Browne, M. W., Cudeck, R. (1993) «*Alternative ways of assessing model fit*». In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Byrne M. B (2009) “*Structural equation Modeling With LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concept, Applications, and Programming*” Psychology Press, New York London
- Cotton J. L. og Tuttle J. (1986) *Employee Turnover: «A Meta-Analysis and Review with Implications for Research»* *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 1, 55-70. Purdue University
- Deci, E. L. (1996) «*Self-determined Motivation and Educational Achievement*». i (Red) Gjesme, T. & Nygård R. *Advances in motivation*

- Deci, E. L. & Ryan R. M. (1985) «*The general Causality Orientations Scale: self-Determination in Personality*». *Journal of Research In Personality* 19, 109-134
- Deci, E. L., Gagne, M., Leone, D. R., Usunoy, 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., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989); «*Self-Determination in a Work Organization*». *Journal of Applied Psychology* Vol. 74, No. 4 580-590.
- Deci E. L. & Ryan R. M (2002) «*Handbook of Self-Determination research*» kp 1: «*An overview of Self- Determination Theory: An Orgasmic-Dialectical Perspective*» 1. opplag Rochester: University Of Rochester Press
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). «*The “What” and “Why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior*». *Psychological Inquiry*, 11: 227-268.
- Eby L. T, Freeman D. M. Rush M. C., Lance C. E. (1999) «*Motivational bases of affective organizational comnfitment: A partial test of an integrative theoretical model*» *Journal of Occupational and Organi^tional Psychology* 72, 463-483 Printed in Great Britain 463
- Field, A. (2009). «*Discovering statistics using spss*». Third edition. SAGE Publications Ltd. London.
- Frankfort-Nachimas C. & Nachimas, D. (1996). *Research Metods In The Social Science*. 5`th edition, ST. martin`s press, New York
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). «*Self-determination Theory and Work Motivation*». *Journal of Organizational Behavior*, 26: 331-362.
- Gagné M, Forest J., Gilbert M., Aubé C., Morin E & Malorni A. (2010) «*The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages.Educational and Psychological Measurement*» XX(X) 1 –19© 2009 SAGE Publications
- Gripsrud G., Olsson U. H & Silkoset R (2010) «*metode og dataanalyse*» 2. utgave Høyskoleforlaget AS- Norwegian Academic press
- Grønmo, S. (2004). «*Samfunnsvitenskapelige metoder*». Fagbokforlaget. Bergen
- Hair, J. F. Anderson, R. E., Tatham, R. I., Black (1995). *Multivariate data analysis: with readings*. 4 utgave. Prentice Hall
- Hustinx L. (2010) «*I quit, therefore i am? Volunteer turnover and the politics of selfactualization*». *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), 263-255.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). «*Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*». *Structural equation modeling- a Mulitdisciplinary Journal*, 6, 1-55



- Jacobsen D.I. & Thorsvik J. (2007) "*Hvordan Organisasjoner Fungerer*". Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Johannessen, A. (2004) «*Introduksjon til SPSS*» 2 utgave. Abstrakt forlag AS
- Johannessen A., Kristoffersen, L. og Tuft, P.A. (2008) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Abstrakt forlag AS (otta).
- Karasek, R. A. (1979). «*Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*». *Administrative science quarterly*, 24(2).
- Kaufman G. & Kaufman A. (2008) "*psykologi i organisasjon og ledelse*" 6. opplag Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Kline, R. B. (2011). "*Principles and Practice of Structural Equation Modeling*". Third edition.. New York, London: The Guilford Press
- Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). «*A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes*». *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786.
- Martinussen, M., Araï, D., Friberg, O., Hagtvet, K. A., Handegård, B. H., Jacobsen, B. K., Lie, S., & Mørch, W-T. (2010). «*Kvantitativ forskningsmetodologi i samfunns- og helsefag*». Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS: Bergen
- Meyer J., P., Allen N., J. & Gellatly I., R. (1990) «*Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations*». *Journal of Applied Psychology* 1990, Vol. 75, No. 6, 710-720 the American Psychological Association,
- Meyer John P., Stanley David J., Herscovitch L. og Topolnytsky L. (2002) «*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*» University of Western Ontario. *Journal of Vocational Behavior* 61, 20–52 (2002) doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Miller, H. E., Katerberg, R., & Hulin, C. L. (1979). «*Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover*». *Journal of Applied Psychology*, 64(5), 509.
- Miserandino M. (1996) «*Children Who Do Well in School: Individual Differences in Perceived Competence and Autonomy in Above-Average Children*» *Beaver College*» *Journal of Educational Psychology* .American Psychological Association, Inc. Vol. 88, No. 2, 203-214 0022-0663/96
- Mitchell T. R. 1985 «*An evaluation of the validity of correlational research conducted in organizations*. *academy management review*», Vol 10, nr 2, 192-205).
- Mitchell M., L. & Jolley J., M. (2013) «*Research Design Explained 8th edition*». Wadsworth, Cengage Learning.

- Ness H., Sørebo Ø., Holm F. og Berg H.(2007). «Frivillig arbeid: effekter på individers generelle kompetanse og jobbytelse i lønnet arbeid». Nordiske Organisasjonsstudier 9 (3) ss. 63-89
- O'Driscoll M., P. & Beehr, T., A. (1994) «Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates» Summary Journal Organizational Behavior (1986-1998of) 15.2 (Mar 1994): 141
- Pallant, J. (2010). «SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS». 4<sup>th</sup> edition McGraw-Hill International.
- Rand P. (1995) «mestringsmotivasjon». unniversitetsforlaget AS 2. opplag
- Reve, T.(1985) «Validitet i økonomisk-administrativ forskning'." Metoder og perspektiver i økonomiskadministrativ forskning». NHH/RSF. Universitetsforlaget. Oslo – Bergen – Stavanger – Tromsø.
- Reeve, J. (2006) «Teachers as facilitators: What autonomy-supportive teachers do and why their students benefit». The Elementary School Journal, 106(3), 225-236.
- Reeve J. & Jang H. (2006) «What teachers say and do to support students' autonomy during a learning activity». Journal of Educational Psychology, 98(1), 209.
- Ringdal, K.(2009) «Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode». Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS
- Saugstad, J. & Serck-Hanssen (2006). *Immanuel Kant: 1: «Lærebok i filosofi- og vitenskapshistorie»*. Universitetet i Oslo
- Selnes, F. (1993). «Markedsundersøkelser». 3 utgave. Tano A.S.
- Skog, O. J. (2004). "Å forklare sosiale fenomener – En regresjonsbasert tilnærming". Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo
- Stempien L. R & Loeb R. C. (2002). «Difference in Job Satisfaction Between General Education and Special Education Teachers». Remedial and Special education, Vol. 23, No 5, 258-267.
- Stone D., N., Deci E., L., Ryan R., M. (2009) «Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation through Self-Determination Theory». Journal of general management
- Tabachnik, B. G., & Fidell, L. S. (2013). «Using multivariate analysis». 4<sup>th</sup> editon. Boston Mass: Allyn and Bacon
- Tett, R., P.; Meyer, J., P.(1993) «Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings». Personnel Psychology

- Treasure, D. (2001) «*Enhancing young people's motivation in youth sport: an achievement goal approach*». In: G. C. Roberts (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 79-100). Champaign, Il.: Human Kinetics.
- Valland R. J., Guay F. og Fortier M. S. (1997)»*Self-determination and persistence in a real-life setting: toward a motivational model of high school dropout*» *Journal of Personality and Social Psychology* 1997, Vol. 72, No. 5, 1161-1176. American Psychological Association,
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., Lens, W. (2010). «*Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale*» *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2010). 83, 981-1002The British Psychological Societ
- Varadarjan, P., R. (1996) «*Reflections on research and publishing*». *Journal of Marketing*, New York
- Wenstøp F. (2009) «*Statistikk og dataanalyse*» (9th ed), Oslo: Universitetsforlaget
- Williams, G. C., Freedman, Z. R., & Deci, E. L. (1998). «*Supporting autonomy to motivate patients with diabetes for glucose control*». *Diabetes care*, 21(10), 1644-1651.

#### **Internett kilder:**

- Dam K. W. og Brathaug A. L. (2010)*Ideelle og frivillige organisasjoner, satellittregnskap. Frivillighet-Norge skaper store verdier* <http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillighet-norge-skaper-store-verdier> (09.06.2013 kl 13.15)
- Gjørtz Hanne (2013) *Statens forhold til frivillige organisasjoner* St. meld nr. 27 (1996-97<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kud/dok/regpubl/stmeld/19961997/stmeld-nr-27-1996-97-/1.html?id=191105>.) (04.04.2013 kl 13.55)
- NESH (2013) *De nasjonale forskningsetiske komiteer (NESH). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teknologi*. 2006. <http://www.etikkom.no/retningslinjer/NESHretningslinjer/06> (20.11.2013 kl 13.15)
- Høibo S. H. (2012) *Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2010* <http://www.ssb.no/orgsat/> (09.06.2013 kl 13.39)
- Speiding (2013) [http://www.speiding.no/om\\_oss/](http://www.speiding.no/om_oss/) (23.05.2013 kl 08.30)
- Speiding<sup>2</sup> (2013) <http://www.speiding.no/nyttig/?side=program.ledertrening> (12.05.2013 kl. 12.12)
- Uio (2014)

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3YdEH-ML7I0J:www.uio.no/studier/emner/sv/psykologi/PSY1010/v05/notater/1010forelesning2.ppt+hva+er+korrelajsonsdesign&cd=1&hl=no&ct=clnk&gl=no> (11.03.14 kl 20.32)

Wollebæk D og Sivesind Henrik K. (2010) Rapport:2«*Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*» Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor co/Institutt for samfunnsforskning  
[http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177668/VR\\_2010\\_3\\_web.pdf?sequence=3](http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177668/VR_2010_3_web.pdf?sequence=3) (24.05.13 kl 13.10)

### **Andre kilder**

#### Mail:

Fjelstad Bendik (2014) Norges speiderforbund (20.02.2014)

#### Forelesninger:

Kåre Sandvik (08.10.12) tema-Validering

Kåre Sandvik<sup>2</sup> (10.10.12) tema- Regresjonsforutsetningsanalyser

# Vedlegg

## 1 NSD godkjennelse

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Hækkø Hårfages gate 25  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr: 985 321 884

Hallgeir Halvari  
Institutt for strategi og økonomi  
Høgskolen i Buskerud  
Postboks 251  
3603 KONGSBERG

Vår dato: 09.09.2013

Vår ref:35313 / 3 / MS1

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.09.2013. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 04.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35313	<i>Motivasjon i frivillig arbeid</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Buskerud, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Hallgeir Halvari</i>
<i>Student</i>	<i>Terese Tøgstad Tveit</i>

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

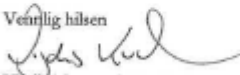
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.07.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Ventlig hilsen

  
Vigdis Namtvedt Kvalheim

  
Marte Byrkjeland

Marte Byrkjeland tlf: 55 58 33 48

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Terese Tøgstad Tveit, hønengaten 29, 3515 HØNEFOSS

Avtalingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo, Tel: +47-22 85 52 11, [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7891 Trondheim, Tel: +47-73 59 19 07, [loynr@nsv.ntnu.no](mailto:loynr@nsv.ntnu.no)  
TRONDEHEIM: NSD, SVF, Universitetet i Trondheim, 9037 Trondheim, Tel: +47-72 64 43 36, [nsd@svf.uin.no](mailto:nsd@svf.uin.no)

## 2 Spørreskjema

### Spørreundersøkelse om Speiderlederens motivasjon

Dette er en spørreundersøkelse om motivasjonen knyttet til det å være speiderleder. Spørreundersøkelsen blir utført i forbindelse med min avsluttende masteroppgave i strategi og kompetanseledelse ved Høgskolen i Buskerud, i samarbeid med forbundskontoret i Norges speiderforbund.

Undersøkelsen er helt anonym og kan ikke spores tilbake til respondenten.

Jeg setter stor pris på ditt bidrag.

I det etterfølgende blir du presentert for en rekke utsagn og spørsmål. Jeg ber deg krysse av for i hvilken grad utsagnet stemmer overens med dine meninger. Her er et eksempel:

	Helt enig		Helt uenig		
	1	2	3	4	5
Jeg er tilfreds med maten i kantina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hvis du er helt uenig i utsagnet, setter du et kryss i ruten under 5. Er du helt enig, setter du kryss i ruten under 1, er du bare litt enig, krysser du av under 2 osv. Det skal bare settes ett kryss for hvert utsagn, på det alternativet som ligger nærmest din egen oppfatning.

Svar på spørsmålene i et jevnt, raskt tempo. Svar så ærlig og oppriktig som mulig.

På forhånd takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen

Terese Togstad Tveit

**Lederstøtte**

**Ledere i organisasjoner har ulike måter å håndtere sine medarbeidere/ansatte på. Påstandene nedenfor er relatert til din opplevelse av din nærmeste overordnede. For eksempel enhetsleder i forhold til enhetsassistent og gruppeleder i forhold til gruppeassistent. Kryss av det som passer for deg. Benytt følgende skala: 1( helt enig) 2 (enig) 3 (noe uenig/noe enig)4 (uenig) 5(helt uenig)**

	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
1. Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jeg føler meg forstått av min leder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjennomføre oppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg utfører oppgaver før hun/han foreslår nye måter å arbeide på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Behovstilfredsstillelse

Påstandene nedenfor er knyttet til dine erfaringer som speiderleder. Vær vennlig og indiker i hvilken grad du er enig i disse påstandene.

	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
7. Jeg føler jeg kan være meg selv når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Som speiderleder føler jeg at jeg må adlyde andre menneskers ordre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Hvis jeg kunne velge, ville jeg gjort ting annerledes når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. De oppgavene jeg må utføre som speiderleder er i samsvar med det jeg har lyst å gjøre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Jeg føler jeg har frihet til å utføre speiderledervervet på den måten jeg mener er best	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



12. Som speiderleder føler jeg meg presset til å utføre oppgaver jeg egentlig ikke har lyst til	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jeg føler meg ikke kvalifisert til å være speiderleder	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jeg behersker oppgavene mine som speiderleder	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Jeg føler meg kompetent som speiderleder	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Jeg tviler på om jeg er i stand til å utføre vervet som speiderleder skikkelig	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Jeg er god på det jeg gjør som speiderleder	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Jeg føler jeg kan utføre selv de vanskeligste oppgaver når jeg arbeider som speiderleder	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Jeg føler ikke noe felleskap med mine «speiderkolleger»	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Som speiderleder føler jeg at jeg er en del av en gruppe	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Jeg har ikke noe særlig omgang med de andre speiderlederne	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Som speiderleder føler jeg at jeg kan snakke med mine «speiderkolleger» om saker som virkelig opptar meg	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Jeg føler meg ofte alene når jeg er sammen med de andre speiderlederne	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Noen av dem jeg er speiderleder sammen med er nære venner av meg	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Oppfattet kompetanse

I denne delen vil jeg be deg om å ta stilling til din følelse av mestring og læring i arbeidssituasjonen som speiderleder.

	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
25. Jeg føler meg trygg på mine evner til å håndtere vervet som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Jeg føler jeg mestrer speiderledervervet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Jeg klarer å oppnå de målene som jeg setter meg i vervet som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Jeg føler jeg klarer å møte de utfordringene som jeg blir utsatt for som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### «Jobbtilfredshet»

Nedenfor ber jeg deg ta stilling til hvor tilfreds du er med å være speiderleder.

	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
29. Jeg liker å «arbeide» som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Å instruere er en opplevelse som gir meg mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Jeg har mulighet til å bruke min kreativitet som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Skulle jeg velge en fritidsaktivitet på nytt, hadde jeg valgt å være speiderleder igjen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Jeg er stolt over å være speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Motivasjon

En kan tenke seg at mennesker legger innsats i aktiviteter av mange forskjellige grunner. Hvorfor gjør du en innsats som speiderleder? Vær vennlig til å ta stilling til påstandene i forhold til hvilken grad de sammenfaller med grunnene til at du gjør en innsats som speiderleder.

Jeg legger innsats i «jobben» min som speiderleder...	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
35. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder sammenfaller med mine personlige verdier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder er av personlig verdi for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Fordi det å legge en innsats i denne jobben tillater meg å uttrykke mine personlige verdier gjennom handling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Fordi det har blitt innarbeidet som et mål for meg å legge innsats i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Fordi jobben som speiderleder har blitt en naturlig vane for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Fordi jeg har det gøy når jeg er speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Fordi jobben som speiderleder er interessant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Fordi den jobben jeg gjør er morsom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Organisasjonsbinding

Nedenfor presenteres noen utsagn som jeg ber deg ta stilling til: Følelser, lojalitet og tilknytning til speiderbevegelsen

	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Jeg har en følelsesmessig tilknytning til speiderforbundet hvor jeg er speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Jeg ønsker å være en god representant for speiderforbundet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i yrkeslivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Turnover

Gjennom de neste utsagnene vil jeg be deg ta stilling til ditt syn på skifte av fritidsaktivitet. Kryss av på det som passer for deg

	Helt enig				Helt uenig
	1	2	3	4	5
56. Jeg tenker på å slutte som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Jeg planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Jeg vil aktivt søke etter nye verv innenfor andre frivillige organisasjoner i stedet for speideren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å slutte som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte som speiderleder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Til slutt vil jeg be deg om å krysse av for noen generelle opplysninger:

### Kjønn

Kvinne  Mann

### Alder

15-19  20-24  25-30  31-40  41-50  51-60

61 eller mer

### Hvor lenge har du vært leder i speideren?

Mindre enn et år  1-2 år  3-4 år  5-6 år  7-10 år  11-20 år  21-40

Mer enn 40 år

Har du vært med i speideren før du ble speiderleder? Ja  Nei

**Hvilken rolle har du i speideren?**

- 1) Gruppeleder/gruppeassistent/kasserer
- 2) Kolonileder/koloniassistent (bever)
- 3) Flokkleder/ flokkassistent
- 4) Troppsleder/troppsassistent
- 5) Roverlagsleder/roverlagsassistent
- 6) Krets-/korpsledelse
- 7) Verv på forbundsnivå
- 8) Annet \_\_\_\_\_

**Hvilken region tilhører du?**

Hordaland, Sogn og Fjordane  Rogaland, Aust og Vest-Agder

Buskerud, Vestfold og Telemark  Oslo, Akershus, Østfold

Hedmark, Oppland  Møre og Romsdal, Nord og Sør Trøndelag

Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard

Takk for hjelpen!

### 3. Normalfordeling

#### Lederstøtte

		Statistics					
		1. Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	2. Jeg føler meg forstått av min leder	3. Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb som speiderleder	4. Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	5. Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjennomføre oppgaver	6. Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg utfører oppgaver før hun/han foreslår nye måter å arbeide på
N	Valid	313	313	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0	0	0
<b>Skewness</b>		<b>1.474</b>	<b>1.319</b>	<b>1.999</b>	<b>1.028</b>	<b>1.278</b>	<b>1.069</b>
Std. Error of Skewness		.138	.138	.138	.138	.138	.138
<b>Kurtosis</b>		<b>2.419</b>	<b>1.540</b>	<b>4.337</b>	<b>.553</b>	<b>1.167</b>	<b>.454</b>
Std. Error of Kurtosis		.275	.275	.275	.275	.275	.275
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

#### Behovstilfredstillelse (autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet)

##### *Autonomi*

#### Statistics

	7. Jeg føler jeg kan være meg selv når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	8. So m speiderleder føler jeg at jeg må adlyde andre menneskers ordre	9. Hvis jeg kunne velge, ville jeg gjort ting annerledes når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	10. De oppgavene jeg må utføre som speiderleder er i samsvar med det jeg har lyst å gjøre	11. Jeg føler jeg har frihet til å utføre speiderledervervet på den måten jeg mener er best	12. So m speiderleder føler jeg meg presset til å utføre oppgaver jeg egentlig ikke har lyst til
N Valid	313	313	313	313	313	313
N Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness	<b>1.923</b>	<b>-.265</b>	<b>-.406</b>	<b>.617</b>	<b>1.099</b>	<b>-.813</b>
Std. Error of Skewness	.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis	<b>4.691</b>	<b>-.358</b>	<b>-.525</b>	<b>-.149</b>	<b>1.329</b>	<b>.049</b>
Std. Error of Kurtosis	.275	.275	.275	.275	.275	.275
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00

### *Kompetanse*

#### Statistics

	13. Jeg føler meg ikke kvalifisert til å være speiderleder	14. Jeg behersker oppgavene mine som speiderleder	15. Jeg føler meg kompetent som speiderleder	16. Jeg tviler på om jeg er i stand til å utføre vervet som speiderleder skikkelig	17. Jeg er god på det jeg gjør som speiderleder	18. Jeg føler jeg kan utføre selv de vanskeligste oppgaver når jeg arbeider som speiderleder
N Valid	313	313	313	313	313	313
N Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness	<b>-1.295</b>	<b>.978</b>	<b>.947</b>	<b>-1.133</b>	<b>.830</b>	<b>.361</b>
Std. Error of Skewness	.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis	<b>1.552</b>	<b>1.117</b>	<b>.701</b>	<b>.893</b>	<b>.688</b>	<b>-.263</b>



Std. Error of	.275	.275	.275	.275	.275	.275
Kurtosis						
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

### Sosial tilhørighet

#### Statistics

	19. Jeg føler ikke noe felleskap med mine «speiderkolleger»	20. So m speiderleder føler jeg at jeg er en del av en gruppe	21. Jeg har ikke noe særlig omgang med de andre speiderlederne	22. Som speiderleder føler jeg kan snakke med mine «speiderkolleger» om saker som virkelig opptar meg	23. Jeg føler meg ofte alene når jeg er sammen med de andre speiderlederne	24. Noe n av dem jeg er speiderleder sammen med er nære venner av meg
Valid N Missing	313 0	313 0	313 0	313 0	313 0	313 0
Skewness	<b>-1.657</b>	<b>1.532</b>	<b>-.802</b>	<b>.958</b>	<b>-1.309</b>	<b>.648</b>
Std. Error of Skewness	.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis	<b>2.445</b>	<b>2.274</b>	<b>-.207</b>	<b>.782</b>	<b>1.064</b>	<b>-.703</b>
Std. Error of Kurtosis	.275	.275	.275	.275	.275	.275

### Oppfattet kompetanse

#### Statistics

	25. Jeg føler meg trygg på mine evner til å handtere vervet som speiderleder	26. Jeg føler jeg mestrer speiderledervervet	27. Jeg klarer å oppnå de målene som jeg setter meg i vervet som speiderleder	28. Jeg føler jeg klarer å møte de utfordringene som jeg blir utsatt for som speiderleder
--	--	--	---	---

N	Valid	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0
Skewness		<b>.806</b>	<b>.691</b>	<b>.337</b>	<b>.346</b>
Std. Error of Skewness		.138	.138	.138	.138
Kurtosis		<b>.252</b>	<b>-.046</b>	<b>-.140</b>	<b>-.403</b>
Std. Error of Kurtosis		.275	.275	.275	.275
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		4.00	4.00	4.00	4.00

## Jobbtilfredshet

		<b>Statistics</b>					
		29. Jeg liker å «arbeide» som speiderleder	30. Å instruere er en opplevelse som gir meg mye	31. Jeg har mulighet til å bruke min kreativitet som speiderleder	32. Skull e jeg velge en fritidsaktivitet på nytt, hadde jeg valgt å være speiderleder igjen	33. Jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder	34. Jeg er stolt over å være speiderleder
N	Valid	313	313	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		<b>1.152</b>	<b>.518</b>	<b>.689</b>	<b>1.367</b>	<b>.388</b>	<b>1.413</b>
Std. Error of Skewness		.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis		<b>.825</b>	<b>-.543</b>	<b>-.396</b>	<b>2.007</b>	<b>-.188</b>	<b>1.800</b>
Std. Error of Kurtosis		.275	.275	.275	.275	.275	.275

## Motivasjon (identifisert, Integret og Indre)

### *Identifisert*

#### Statistics

		35. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	36. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder sammenfaller med mine personlige verdier	37. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder er av personlig verdi for meg	38. Fordi det å legge en innsats i denne jobben tillater meg å uttrykke mine personlige verdier gjennom handling
N	Valid	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0
	Skewness	<b>.799</b>	<b>1.003</b>	<b>1.003</b>	<b>.574</b>
	Std. Error of Skewness	.138	.138	.138	.138
	Kurtosis	<b>.157</b>	<b>1.431</b>	<b>.823</b>	<b>-.225</b>
	Std. Error of Kurtosis	.275	.275	.275	.275

### *Integrert*

#### Statistics

		39. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	40. Fordi det har blitt innarbeidet som et mål for meg å legge innsats i jobben	41. Fordi jobben som speiderleder har blitt en naturlig vane for meg	42. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv
N	Valid	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0
	Skewness	<b>.496</b>	<b>.423</b>	<b>.544</b>	<b>.992</b>
	Std. Error of Skewness	.138	.138	.138	.138
	Kurtosis	<b>-.258</b>	<b>-.261</b>	<b>-.354</b>	<b>.557</b>
	Std. Error of Kurtosis	.275	.275	.275	.275

### *Indre*

#### Statistics

		43. Fordi jeg har det gøy når jeg er speiderleder	44. Fordi jobben som speiderleder er interessant	45. Fordi den jobben jeg gjør er morsom
N	Valid	313	313	313
	Missing	0	0	0
	Skewness	<b>1.054</b>	<b>.968</b>	<b>.564</b>

Std. Error of Skewness	.138	.138	.138
Kurtosis	<b>.607</b>	<b>.424</b>	<b>-.526</b>
Std. Error of Kurtosis	.275	.275	.275

## Organisasjonsbinding

### Statistics

	46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren	47. Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere	48. Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren	49. Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet	50. Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren	51. Jeg har en følelsesmessig tilknytning til speiderforbundet hvor jeg er speiderleder	52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»
Valid N Missing	313 0	313 0	313 0	313 0	313 0	313 0	313 0	313 0
Skewness	<b>.501</b>	<b>.518</b>	<b>.280</b>	<b>.240</b>	<b>.688</b>	<b>.219</b>	<b>.085</b>	<b>.192</b>
Std. Error of Skewness	.138	.138	.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis	<b>-.366</b>	<b>-.123</b>	<b>-.774</b>	<b>-.886</b>	<b>-.144</b>	<b>-.691</b>	<b>-.724</b>	<b>-.717</b>
Std. Error of Kurtosis	.275	.275	.275	.275	.275	.275	.275	.275

**Statistics**

		54. Jeg ønsker å være en god representant for speiderforbundet.	55. Ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i yrkeslivet
N	Valid	313	313
	Missing	0	0
Skewness		<b>.832</b>	<b>1.140</b>
Std. Error of Skewness		.138	.138
Kurtosis		<b>.162</b>	<b>.891</b>
Std. Error of Kurtosis		.275	.275

**Turnover**

**Statistics**

		56. Jeg tenker på å slutte som speiderleder	57. Jeg planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene	58. Jeg vil aktivt søke etter nye verv innenfor andre frivillige organisasjoner i stedet for speideren	59. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å slutte som speiderleder	60. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren	61. Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte som speiderleder
N	Valid	313	313	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		<b>-.621</b>	<b>-1.281</b>	<b>-1.667</b>	<b>-1.060</b>	<b>-1.888</b>	<b>-1.599</b>
Std. Error of Skewness		.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis		<b>-.479</b>	<b>.929</b>	<b>2.846</b>	<b>.153</b>	<b>3.146</b>	<b>1.783</b>
Std. Error of Kurtosis		.275	.275	.275	.275	.275	.275

4. Faktoranalyse og reliabilitetsundersøkelser

**Autonomistøttende Ledelse**

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	df	Sig.
142,301	9	,000

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

		Factor
		1
1.	Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	,799
2.	Jeg føler meg forstått av min leder	,790
3.	Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb som speiderleder	,731
4.	Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	,792
5.	Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjennomføre oppgaver	,889
6.	Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg utfører oppgaver før hun/han foreslår nye måter å arbeide på	,833

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Alle items lader på et begrep og overstiger bade kravet om å være større enn både 0,4 og 0,5.

En reliabilitetsanalyse ble foretatt for å teste påliteligheten til studien. Det ga følgende resultat

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Jeg opplever at min overordnede gir meg valg og muligheter	8,9581	16,696	,767	,901
2. Jeg føler meg forstått av min leder	8,8659	16,217	,765	,900
3. Min overordnede tror på mine evner til å gjøre en god jobb som speiderleder	9,0866	17,189	,702	,909
4. Min overordnede oppfordrer meg til å stille spørsmål	8,6201	15,480	,744	,904
5. Min overordnede lytter til hvordan jeg ønsker å gjennomføre oppgaver	8,8184	15,281	,840	,889
6. Min overordnede prøver å forstå hvordan jeg utfører oppgaver før hun/han foreslår nye måter å arbeide på	8,6117	14,899	,781	,899

Kravet til Cronbachs Alpha er som tidligere nevnt satt til at verdien skal være over 0,6, helst over 0,7 og er ved verdier på 0.9 er den interne konsistensen sterk (Kline 2005). Scorene til itemene som dekker autonomistøtte er meget tilfredsstillende og alle item beholdes og tas med i indeksen.

## Behovstilfredsstillelse

Begrepet behovstilfredsstillelse består av de tre undergruppene; behov for autonomi, behov for kompetanse og behov for sosial tilhørighet. Faktoranalyse ble gjennomført separat for hvert av behovene.

### *Autonomi*

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	df	Sig.
40.786	9	.000

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor
	1
11. Jeg føler jeg har frihet til å utføre speiderledervervet på den måten jeg mener er best	.826
10. De oppgavene jeg må utføre som speiderleder er i samsvar med det jeg har lyst å gjøre	.767
Q2_6	.596
7. Jeg føler jeg kan være meg selv når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	.542
q2_3	<b>.403</b>
q2_2	<b>.312</b>

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Utifra faktor matrix ser man at det er to faktorer med lav ladninger(under 0,5). q2\_2 forkastes og tas vekk fra indikatoren. Valget gjenstår på å undersøke om jeg vil beholde q2\_3. Kjører faktoranalysen igjen men utelater q2\_2 ,faktorladningen til q2\_3 faller da noe, fra å være 0,403 til å bli 0,389. Jeg velger å utelate både q2\_2 og q2\_3 da de har ladninger under 0,45. Jeg står da igjen med de 4 resterende itemene.

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	df	Sig.
6.070	2	.048

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

	Factor
	1
10. De oppgavene jeg må utføre som speiderleder er i samsvar med det jeg har lyst å gjøre	.822
11. Jeg føler jeg har frihet til å utføre speiderledervervet på den måten jeg mener er best	.786
Q2_6	.593
7. Jeg føler jeg kan være meg selv når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	.531

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

En reliabilitetsanalyse ble foretatt for å teste påliteligheten til studien. Det ga følgende resultat. Cronbachs Alpha skal være >0.6 Validitet avhenger av reliabilitet-hvis man har validitet har man nesten automatisk reliabilitet.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. Jeg føler jeg kan være meg selv når jeg utfører mine oppgaver som speiderleder	5.6805	4.718	.478	.239	.756
10. De oppgavene jeg må utføre som speiderleder er i samsvar med det jeg har lyst å gjøre	5.1949	3.779	.671	.493	.655



11. Jeg føler jeg har frihet til å utføre speiderledervervet på den måten jeg mener er best	5.3706	3.875	.640	.472	.672
Q2_6	5.0032	3.439	.528	.291	.753

### *Kompetanse*

#### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
30.442	9	.000

#### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
15. Jeg føler meg kompetent som speiderleder	.888
14. Jeg behersker oppgavene mine som speiderleder	.839
17. Jeg er god på det jeg gjør som speiderleder	.822
18. Jeg føler jeg kan utføre selv de vanskeligste oppgaver når jeg arbeider som speiderleder	.633
q2_10	.488
q2_7	.484

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Faktorene ligger oppimot 5 så velger å beholde alle itemene. En reliabilitetsanalyse ble foretatt for å teste påliteligheten til indikatorene. Det ga følgende resultat og itemene oppfyller kravet til Cronbachs Alfa >0,6.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
q2_7	9.8371	12.310	.489	.847
q2_10	9.8435	12.434	.503	.843
14. Jeg behersker oppgavene mine som speiderleder	9.8307	11.769	.727	.800
15. Jeg føler meg kompetent som speiderleder	9.8083	11.309	.767	.791
17. Jeg er god på det jeg gjør som speiderleder	9.7955	11.779	.717	.802
18. Jeg føler jeg kan utføre selv de vanskeligste oppgaver når jeg arbeider som speiderleder	9.3514	12.043	.586	.826

### *Social tilhørighet*

#### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
40.827	9	.000

#### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
q2_13	.726
20. Som speiderleder føler jeg at jeg er en del av en gruppe	.719
22. Som speiderleder føler jeg kan snakke med mine «speiderkolleger» om saker som virkelig opptar meg	.717
Q2_17	.695
Q2_15	.670
24. Noen av dem jeg er speiderleder sammen med er nære venner av meg	.464

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 3 iterations required.

Reliabilitetsseten gav en cronbachs alfa på 0.810. Ved å ekskludere item 24, kan alfa verdien øke til 0,826, men dette er så ubetydelig økning at jeg velger å beholde «item 24» i indeksen.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
20. Som speiderleder føler jeg at jeg er en del av en gruppe	9.7827	15.023	.605	.778
22. Som speiderleder føler jeg kan snakke med mine «speiderkolleger» om saker som virkelig opptar meg	9.4345	14.375	.626	.771
24. Noen av dem jeg er speiderleder sammen med er nære venner av meg	8.9712	13.541	.435	.826
q2_13	9.7188	14.273	.622	.771
Q2_15	9.2428	13.127	.625	.768
Q2_17	9.5911	13.896	.612	.772

**Oppfattet kompetanse**

Itemene knyttet til oppfattet kompetanse lader på et begrep, ifølge faktoranalysen

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	df	Sig.
83.325	2	.000

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

		Factor
		1
25.	Jeg føler meg trygg på mine evner til å handtere vervet som speiderleder	.898
26.	Jeg føler jeg mestrer speiderledervervet	.893
28.	Jeg føler jeg klarer å møte de utfordringene som jeg blir utsatt for som speiderleder	.701

27. Jeg klarer å oppnå de målene som jeg setter meg i vervet som speiderleder	.697
---	------

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 6 iterations required.

Reliabilitetsanalysen gav følgende resultat. Alle items beholdes i indeksen da verdiene overstiger kravet.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.882	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25. Jeg føler meg trygg på mine evner til å handtere vervet som speiderleder	5.6613	3.648	.778	.835
26. Jeg føler jeg mestrer speiderledervervet	5.5911	3.576	.771	.838
27. Jeg klarer å oppnå de målene som jeg setter meg i vervet som speiderleder	5.4089	3.903	.712	.860
28. Jeg føler jeg klarer å møte de utfordringene som jeg blir utsatt for som speiderleder	5.5176	3.930	.716	.859

**Jobbtilfredshet**

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	df	Sig.
47.190	9	.000

**Factor Matrix<sup>a</sup>**

Factor
1

29.	Jeg liker å «arbeide» som speiderleder	.837
32.	Skulle jeg velge en fritidsaktivitet på nytt, hadde jeg valgt å være speiderleder igjen	.772
34.	Jeg er stolt over å være speiderleder	.743
30.	Å instruere er en opplevelse som gir meg mye	.656
31.	Jeg har mulighet til å bruke min kreativitet som speiderleder	.607
33.	Jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder	<b>.358</b>

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Faktor 33 “jeg føler meg skjelden frustrert når jeg er speiderleder har en nokså svak ladningen, under kan man se svarprosenten til variabelen.

**33. Jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (helt enig)	36	11.5	11.5	11.5
2 (enig)	119	38.0	38.0	49.5
3 (noe enig/noe uenig)	105	33.5	33.5	83.1
4 (uenig)	41	13.1	13.1	96.2
5 (helt uenig)	12	3.8	3.8	100.0
Total	313	100.0	100.0	

Relibilitetsanalysen gav følgende resultat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
29. Jeg liker å «arbeide» som speiderleder	9.1565	7.709	.720	.742
30. Å instruere er en opplevelse som gir meg mye	8.8562	7.752	.623	.763
31. Jeg har mulighet til å bruke min kreativitet som speiderleder	9.0767	8.411	.563	.778

32. Skulle jeg velge en fritidsaktivitet på nytt, hadde jeg valgt å være speiderleder igjen	9.1502	7.846	.641	.759
33. Jeg føler meg sjelden frustrert når jeg er speiderleder	8.1502	8.352	.344	.842
34. Jeg er stolt over å være speiderleder	9.3482	8.715	.618	.772

Velger og se hvordan faktorene blir når velger å ta vekk spørsmål 33

#### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
39.337	5	.000

#### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
29. Jeg liker å «arbeide» som speiderleder	.835
32. Skulle jeg velge en fritidsaktivitet på nytt, hadde jeg valgt å være speiderleder igjen	.776
34. Jeg er stolt over å være speiderleder	.751
30. Å instruere er en opplevelse som gir meg mye	.647
31. Jeg har mulighet til å bruke min kreativitet som speiderleder	.603

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

En ny reliabilitetsanalyse ble foretatt for å teste påliteligheten til studien. Det ga følgende resultat. De 5 itemene beholdes i indeksen

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

29. Jeg liker å «arbeide» som speiderleder	6.5591	5.234	.744	.782
30. Å instruere er en opplevelse som gir meg mye	6.2588	5.353	.612	.821
31. Jeg har mulighet til å bruke min kreativitet som speiderleder	6.4792	5.834	.577	.828
32. Skulle jeg velge en fritidsaktivitet på nytt, hadde jeg valgt å være speiderleder igjen	6.5527	5.331	.666	.804
34. Jeg er stolt over å være speiderleder	6.7508	6.034	.661	.810

## Motivasjon

### Identifisert

#### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
10.907	2	.004

#### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
37. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder er av personlig verdi for meg	.881
36. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder sammenfaller med mine personlige verdier	.843
38. Fordi det å legge en innsats i denne jobben tillater meg å uttrykke mine personlige verdier gjennom handling	.771
35. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	.694

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliabilitetsanalysen gav følgende resultat. Alle items beholdes i indeksen da verdiene er over kravet

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
35. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	5.3738	4.472	.643	.866
36. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder sammenfaller med mine personlige verdier	5.3387	4.077	.775	.817
37. Fordi det å legge en innsats i jobben som speiderleder er av personlig verdi for meg	5.2875	3.744	.797	.805
38. Fordi det å legge en innsats i denne jobben tillater meg å uttrykke mine personlige verdier gjennom handling	5.0288	3.720	.705	.848

### *Integrert*

#### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
15.896	2	.000

#### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
41. Fordi jobben som speiderleder har blitt en naturlig vane for meg	.865



39.	Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	.826
42.	Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	.744
40.	Fordi det har blitt innarbeidet som et mål for meg å legge innsats i jobben	.725

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliabilitetsanalyse ble foretatt for å teste påliteligheten til studien. Det ga følgende resultat.

Alle items beholdes i indeksen da verdiene er over kravet

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
39. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	6.7252	7.072	.759	.816
40. Fordi det har blitt innarbeidet som et mål for meg å legge innsats i jobben	6.7923	7.697	.670	.852
41. Fordi jobben som speiderleder har blitt en naturlig vane for meg	6.7923	6.806	.781	.807
42. Fordi det har blitt en naturlig del av mitt liv	7.1981	7.736	.675	.850

#### Indre

#### Warnings

The number of degrees of freedom (0) is not positive. Factor analysis may not be appropriate.

### Communalities

	Initial	Extraction
43. Fordi jeg har det gøy når jeg er speiderleder	.732	.848
44. Fordi jobben som speiderleder er interessant	.687	.767
45. Fordi den jobben jeg gjør er morsom	.677	.753

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.577	85.909	85.909	2.368	78.936	78.936
2	.240	8.009	93.918			
3	.182	6.082	100.000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

### Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
43. Fordi jeg har det gøy når jeg er speiderleder	.921
44. Fordi jobben som speiderleder er interessant	.876
45. Fordi den jobben jeg gjør er morsom	.868

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliabilitetsanalysen gav følgende resultat. Alle items beholdes i indeksen da verdiene er over kravet.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
43. Fordi jeg har det gøy når jeg er speiderleder	3.4441	2.036	.855	.862
44. Fordi jobben som speiderleder er interessant	3.4121	2.070	.825	.886
45. Fordi den jobben jeg gjør er morsom	3.2141	1.906	.820	.893

## Affektiv Organisasjonsbinding

### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	Df	Sig.
49.549	26	.004

### Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren	.838	.120
48. Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren	.696	
47. Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere	.648	
50. Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren	.561	-.270
55. Ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i yrkeslivet	.508	
49. Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet	.447	-.203
54. Jeg ønsker å være en god representant for speiderforbundet.	.347	-.291
53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»		-.910
52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg		-.899



52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	20.3355	41.647	.753	.871
53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»	20.4313	41.945	.752	.871
54. Jeg ønsker å være en god representant for speiderforbundet.	21.2524	46.830	.557	.885
55. Ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i yrkeslivet	21.2524	46.106	.528	.886

Spørsmålene fordeler seg på to faktorer. Tar vekk spm 55 og 54 da de ikke inngår i Ellen og Meyers validerte mål. Disse to spørsmålene ble tatt med for å teste hvordan de tror erfaring fra frivillig arbeid kan påvirke dem samt å få innblikk i om du ønsker å være en god representant for speiderforbundet. Fordelingen ble slik:

**54. Jeg ønsker å være en god representant for speiderforbundet.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 (helt enig)	130	41.5	41.5	41.5
2 (enig)	130	41.5	41.5	83.1
Valid 3 (noe enig/noe uenig)	41	13.1	13.1	96.2
4 (uenig)	12	3.8	3.8	100.0
Total	313	100.0	100.0	

**55. Ledererfaringen jeg får i speideren kan gi meg fordeler i yrkeslivet**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 (helt enig)	149	47.6	47.6	47.6
2 (enig)	102	32.6	32.6	80.2
Valid 3 (noe enig/noe uenig)	44	14.1	14.1	94.2
4 (uenig)	14	4.5	4.5	98.7
5 (helt uenig)	4	1.3	1.3	100.0
Total	313	100.0	100.0	

En ny faktoranalyse ble tatt etter at item 54 og 55 ble fjernet.

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	Df	Sig.
29.364	13	.006

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

	Factor	
	1	2
53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»	.914	
52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	.913	
51. Jeg har en følelsesmessig tilknytning til speiderforbundet hvor jeg er speiderleder	.766	
46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren		.810
48. Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren		.708
47. Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere		.617
50. Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren	.294	.539
49. Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet	.208	.456

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Item 49 og 50 viser tilfelle av kryssladninger, differansen er derimot større enn 0,2 og velger da å beholde begge

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren	17.1661	31.536	.601	.871

47.	Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere	17.1214	32.979	.500	.881
48.	Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren	17.0990	31.557	.612	.870
49.	Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet	16.7955	30.682	.576	.875
50.	Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren	17.4473	31.338	.731	.860
51.	Jeg har en følelsesmessig tilknytning til speiderforbundet hvor jeg er speiderleder	16.9936	30.731	.681	.863
52.	Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	16.7508	29.547	.752	.855
53.	Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»	16.8466	29.861	.745	.856

Det er to spørsmål som viser lave ladninger og tvetydighet. Item 50 lyder som: «Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren» og item 49 «Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet».

**49. Jeg tror ikke at jeg kunne bli like nært knyttet til en annen frivillig organisasjon enn speiderforbundet**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (helt enig)	63	20.1	20.1	20.1
2 (enig)	85	27.2	27.2	47.3
3 (noe enig/noe uenig)	83	26.5	26.5	73.8
4 (uenig)	58	18.5	18.5	92.3
5 (helt uenig)	24	7.7	7.7	100.0
Total	313	100.0	100.0	

Item 50 lyder som: «jeg føler meg som «en del av familien» i speideren og svarprosenten fordeler seg følgende

**50. Jeg føler meg som «en del av familien» i speideren**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (helt enig)	106	33.9	33.9	33.9
2 (enig)	123	39.3	39.3	73.2
3 (noe enig/noe uenig)	60	19.2	19.2	92.3
4 (uenig)	22	7.0	7.0	99.4
5 (helt uenig)	2	.6	.6	100.0
Total	313	100.0	100.0	

Ny faktoranalyse kjørt uten spørsmål nummer 49 og 50 .

**Goodness-of-fit Test**

Chi-Square	df	Sig.
2.135	4	.711

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

	Factor	
	1	2
52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	.912	
53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»	.909	
51. Jeg har en følelsesmessig tilknytning til speiderforbundet hvor jeg er speiderleder	.789	
46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren		.748
48. Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren		.684
47. Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere		.665

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

**Reliability Statistics**



Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
46. Jeg ville vært svært glad for å tilbringe resten av min «karriere» i speideren	12.4888	17.238	.569	.840
47. Jeg liker å diskutere speideren med mennesker som ikke er speidere	12.4441	18.017	.504	.851
48. Jeg er svært engasjert i speideren og mye av tiden min går med til å tenke på speideren	12.4217	17.193	.588	.836
51. Jeg har en følelsesmessig tilknytning til speiderforbundet hvor jeg er speiderleder	12.3163	16.582	.660	.823
52. Speiderforbundet har stor personlig betydning for meg	12.0735	15.607	.747	.805
53. Jeg føler en sterk tilhørighet til speiderforbundet hvor jeg «arbeider»	12.1693	15.731	.755	.804

Beholder de 6 i indeksen, da Cronbachs Alpha synker fra 0,881 til 0,852 hvis de to itemene fjernes.

## Turnover

#### Goodness-of-fit Test

Chi-Square	df	Sig.
81.985	4	.000

Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
56. Jeg tenker på å slutte som speiderleder	.917	
57. Jeg planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene	.879	
59. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å slutte som speiderleder	.809	
61. Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte som speiderleder	.720	.170
60. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren		.841
58. Jeg vil aktivt søke etter nye verv innenfor andre frivillige organisasjoner i stedet for speideren		.744

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
56. Jeg tenker på å slutte som speiderleder	21.2684	16.812	.769	.844
57. Jeg planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene	20.9425	17.240	.744	.849
58. Jeg vil aktivt søke etter nye verv innenfor andre frivillige organisasjoner i stedet for speideren	20.6709	20.177	.549	.879
59. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å slutte som speiderleder	21.0096	16.945	.744	.849

60. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å søke etter et nytt verv utenfor speideren	20.6326	20.060	.525	.883
61. Det siste året har jeg ganske regelmessig hatt til hensikt å slutte som speiderleder	20.7476	17.414	.795	.841

Beholder de 6 itemen

**57. Jeg planlegger å slutte som speiderleder i løpet av de neste 12 månedene**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (helt enig)	16	5.1	5.1	5.1
2 (enig)	14	4.5	4.5	9.6
3 (noe enig/noe uenig)	44	14.1	14.1	23.6
4 (uenig)	84	26.8	26.8	50.5
5 (helt uenig)	155	49.5	49.5	100.0
Total	313	100.0	100.0	

**59. Det siste året har jeg ganske regelmessig tenkt på å slutte som speiderleder**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 (helt enig)	14	4.5	4.5	4.5
2 (enig)	24	7.7	7.7	12.1
3 (noe enig/noe uenig)	50	16.0	16.0	28.1
4 (uenig)	71	22.7	22.7	50.8
5 (helt uenig)	154	49.2	49.2	100.0
Total	313	100.0	100.0	

**5. Diskriminant validitet**

**Pearson- bivariante korrelasjonskoeffisient**

Korrelasjonsanalyse basert på alle opprinnelige item knyttet til begrepene.

		Correlations										
		Lederstøtte	AutBehov	KompBehov	TilBehov	OppfattetKomp	Jobbtfredshet	IdentifisertM	IntegrertM	IndreM	OrgBinding	Turnover
Lederstøtte	Pearson Correlation	1	.433 <sup>**</sup>	.211 <sup>**</sup>	.411 <sup>**</sup>	.245 <sup>**</sup>	.292 <sup>**</sup>	.263 <sup>**</sup>	.120 <sup>*</sup>	.278 <sup>**</sup>	.137 <sup>*</sup>	-.186 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000	.015	.001
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
AutBehov	Pearson Correlation	.433 <sup>**</sup>	1	.500 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	.524 <sup>**</sup>	.565 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	.266 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.281 <sup>**</sup>	-.350 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
KompBehov	Pearson Correlation	.211 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	1	.385 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	.371 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.375 <sup>**</sup>	-.296 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
TilBehov	Pearson Correlation	.411 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	.385 <sup>**</sup>	1	.365 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	.290 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	-.513 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
OppfattetKomp	Pearson Correlation	.245 <sup>**</sup>	.524 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>	.365 <sup>**</sup>	1	.589 <sup>**</sup>	.527 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.564 <sup>**</sup>	.378 <sup>**</sup>	-.260 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Jobbtfredshet	Pearson Correlation	.292 <sup>**</sup>	.565 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.473 <sup>**</sup>	.589 <sup>**</sup>	1	.723 <sup>**</sup>	.523 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.630 <sup>**</sup>	-.484 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)							.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IdentifisertM	Pearson Correlation	.263 <sup>**</sup>	.457 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	.527 <sup>**</sup>	.723 <sup>**</sup>	1	.459 <sup>**</sup>	.676 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	-.325 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IntegrertM	Pearson Correlation	.120 <sup>*</sup>	.266 <sup>**</sup>	.371 <sup>**</sup>	.290 <sup>**</sup>	.372 <sup>**</sup>	.523 <sup>**</sup>	.459 <sup>**</sup>	1	.521 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	-.224 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IndreM	Pearson Correlation	.278 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.564 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.676 <sup>**</sup>	.521 <sup>**</sup>	1	.617 <sup>**</sup>	-.482 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)										.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
OrgBinding	Pearson Correlation	.137 <sup>*</sup>	.281 <sup>**</sup>	.375 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	.378 <sup>**</sup>	.630 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	1	-.511 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)											.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Turnover	Pearson Correlation	-.186 <sup>**</sup>	-.350 <sup>**</sup>	-.296 <sup>**</sup>	-.513 <sup>**</sup>	-.260 <sup>**</sup>	-.484 <sup>**</sup>	-.325 <sup>**</sup>	-.224 <sup>**</sup>	-.482 <sup>**</sup>	-.511 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)											
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313

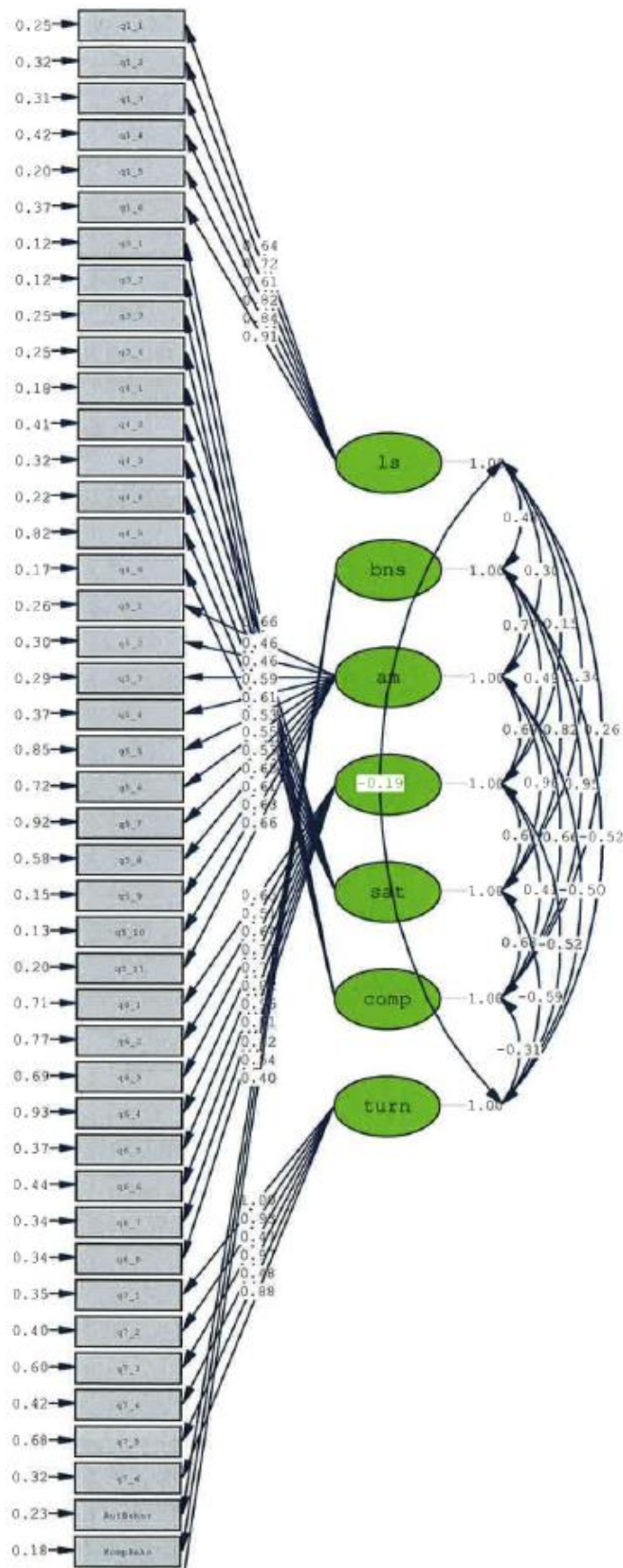
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

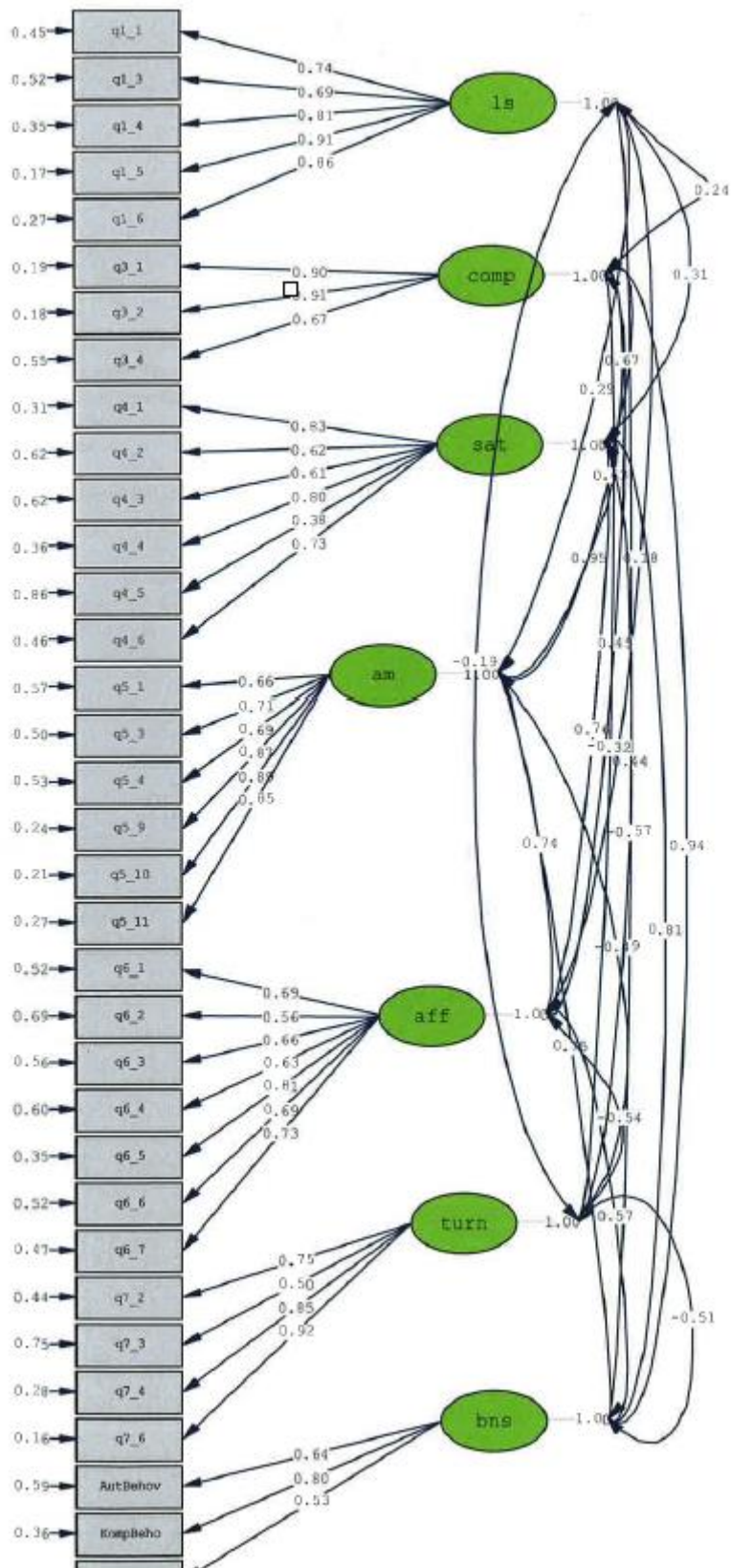
Her ser man at flesteparten av korrelasjonene holder seg innenfor kravet til >0,6 og ikke over >0,8. Det er ett unntak indre motivasjon på jobbtfredshet har en korrelasjon på 0,810. Etter utplukking av item er det av interesse om det blir forandringer i korrelasjonsmatrisen.

## 6 SEM- Apriori og endelig målemodell

### Apriori målemodell



# Endelig målemodell



## 6.1 Korrelasjon og reliabilitetsanalyse etter SEM

Ny korrelasjon fra de som ble akseptert i sem-analyse

		Correlations									
		Lederstøtte2	Autonomi2	kompebehov2	Tilbehov2	OppKomp2	Jobbtfredshet2	IdentifisertM2	IndreM2	Organisasjonsbinding2	Turnover2
Lederstøtte2	Pearson Correlation	1	.427 <sup>**</sup>	.225 <sup>**</sup>	.404 <sup>**</sup>	.247 <sup>**</sup>	.327 <sup>**</sup>	.245 <sup>**</sup>	.275 <sup>**</sup>	.146 <sup>**</sup>	-.176 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.002
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Autonomi2	Pearson Correlation	.427 <sup>**</sup>	1	.500 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.293 <sup>**</sup>	-.325 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
kompebehov2	Pearson Correlation	.225 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	1	.385 <sup>**</sup>	.796 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.452 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.382 <sup>**</sup>	-.293 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Tilbehov2	Pearson Correlation	.404 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	.385 <sup>**</sup>	1	.357 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.417 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	-.487 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
OppKomp2	Pearson Correlation	.247 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.796 <sup>**</sup>	.357 <sup>**</sup>	1	.595 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.556 <sup>**</sup>	.386 <sup>**</sup>	-.273 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Jobbtfredshet2	Pearson Correlation	.327 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.595 <sup>**</sup>	1	.708 <sup>**</sup>	.794 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	-.484 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IdentifisertM2	Pearson Correlation	.245 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.452 <sup>**</sup>	.417 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.708 <sup>**</sup>	1	.701 <sup>**</sup>	.573 <sup>**</sup>	-.320 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IndreM2	Pearson Correlation	.275 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.556 <sup>**</sup>	.794 <sup>**</sup>	.701 <sup>**</sup>	1	.632 <sup>**</sup>	-.464 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Organisasjonsbinding2	Pearson Correlation	.146 <sup>**</sup>	.293 <sup>**</sup>	.382 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	.386 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	.573 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	1	-.487 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Turnover2	Pearson Correlation	-.176 <sup>**</sup>	-.325 <sup>**</sup>	-.293 <sup>**</sup>	-.487 <sup>**</sup>	-.273 <sup>**</sup>	-.484 <sup>**</sup>	-.320 <sup>**</sup>	-.464 <sup>**</sup>	-.487 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

De tilfredsstillende kravet til den diskriminante validiteten

### Reliabilitetstester foretatt etter utplukking av items i SEM.

lederstøtte

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Oppfattet kompetanse

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	3

Jobbtilfredshet

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	6

Identifisert motivasjon

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	3

Organisasjonsbinding

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	7

Turnover

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	4



## 7 Regresjonsforutsetningene

### 7.1 Regresjonsforutsetning 2

#### Deskriptiv analyse

		Statistics									
		Lederstotte2	Autonomi2	kompbeho v2	Tilbehov2	OppKomp 2	Jobbtifred shet2	Identifisert M2	IndreM2	Organisas jonsbindin g2	Turnover2
N	Valid	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1,7585	1,7708	1,9489	1,8914	1,8030	1,7913	1,7796	1,6784	2,4067	4,2117
Std. Deviation		,80268	,63829	,68058	,73556	,65851	,55958	,67307	,69353	,78065	,87439
Variance		,644	,407	,463	,541	,434	,313	,453	,481	,609	,765
Skewness		1,336	,836	,484	,826	,519	,708	,661	,868	,316	-1,308
Std. Error of		,138	,138	,138	,138	,138	,138	,138	,138	,138	,138
Kurtosis		1,781	,592	-,152	,225	-,202	,117	,113	,267	-,117	1,688
Std. Error of Kurtosis		,275	,275	,275	,275	,275	,275	,275	,275	,275	,275
Range		4,00	3,50	3,33	3,33	3,00	2,67	3,33	3,00	3,71	4,00
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum		5,00	4,50	4,33	4,33	4,00	3,67	4,33	4,00	4,71	5,00

## 7.2 Regresjonsforutsetning 3

### Perfekt multikollinearitet

Correlations

		Lederstotte2	Autonomi2	kompbehov2	Tilbehov2	OppKomp2	Jobbtfredshet2	IdentifisertM2	IndreM2	Organisasjonsbinding2	Turnover2
Lederstotte2	Pearson Correlation	1	.427 <sup>**</sup>	.225 <sup>**</sup>	.404 <sup>**</sup>	.247 <sup>**</sup>	.327 <sup>**</sup>	.245 <sup>**</sup>	.275 <sup>**</sup>	.146 <sup>**</sup>	-.176 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.002
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Autonomi2	Pearson Correlation	.427 <sup>**</sup>	1	.500 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.293 <sup>**</sup>	-.325 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
kompbehov2	Pearson Correlation	.225 <sup>**</sup>	.500 <sup>**</sup>	1	.385 <sup>**</sup>	.796 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.452 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.382 <sup>**</sup>	-.293 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Tilbehov2	Pearson Correlation	.404 <sup>**</sup>	.477 <sup>**</sup>	.385 <sup>**</sup>	1	.357 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.417 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	-.487 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
OppKomp2	Pearson Correlation	.247 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.796 <sup>**</sup>	.357 <sup>**</sup>	1	.595 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.556 <sup>**</sup>	.386 <sup>**</sup>	-.273 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Jobbtfredshet2	Pearson Correlation	.327 <sup>**</sup>	.591 <sup>**</sup>	.551 <sup>**</sup>	.474 <sup>**</sup>	.595 <sup>**</sup>	1	.708 <sup>**</sup>	.794 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	-.484 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IdentifisertM2	Pearson Correlation	.245 <sup>**</sup>	.448 <sup>**</sup>	.452 <sup>**</sup>	.417 <sup>**</sup>	.502 <sup>**</sup>	.708 <sup>**</sup>	1	.701 <sup>**</sup>	.573 <sup>**</sup>	-.320 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
IndreM2	Pearson Correlation	.275 <sup>**</sup>	.512 <sup>**</sup>	.505 <sup>**</sup>	.455 <sup>**</sup>	.556 <sup>**</sup>	.794 <sup>**</sup>	.701 <sup>**</sup>	1	.632 <sup>**</sup>	-.464 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Organisasjonsbinding2	Pearson Correlation	.146 <sup>**</sup>	.293 <sup>**</sup>	.382 <sup>**</sup>	.423 <sup>**</sup>	.386 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	.573 <sup>**</sup>	.632 <sup>**</sup>	1	-.487 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Turnover2	Pearson Correlation	-.176 <sup>**</sup>	-.325 <sup>**</sup>	-.293 <sup>**</sup>	-.487 <sup>**</sup>	-.273 <sup>**</sup>	-.484 <sup>**</sup>	-.320 <sup>**</sup>	-.464 <sup>**</sup>	-.487 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 7.3 Regresjonsorutsetning 4 og 6

### Behovstilfredsstillelse- lederstøtte

behovstilfredsstillelse (autonomi, kompetanse og tilhørighet)

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: behovstilfredsstillelse2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.185	70.750	1	311	.000	1.363	.295		
Quadratic	.225	45.063	2	310	.000	.836	.855	-.122	
Cubic	.227	30.204	3	309	.000	1.081	.479	.043	-.021

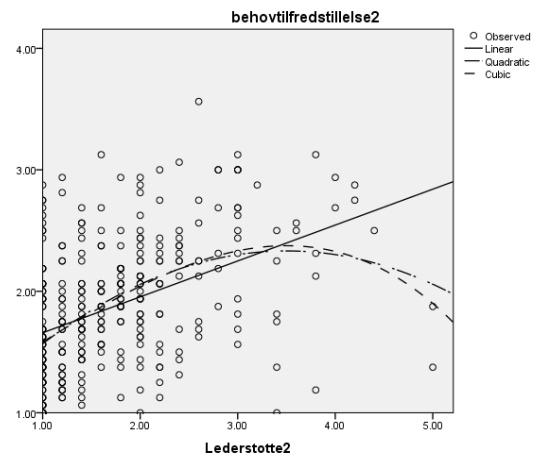
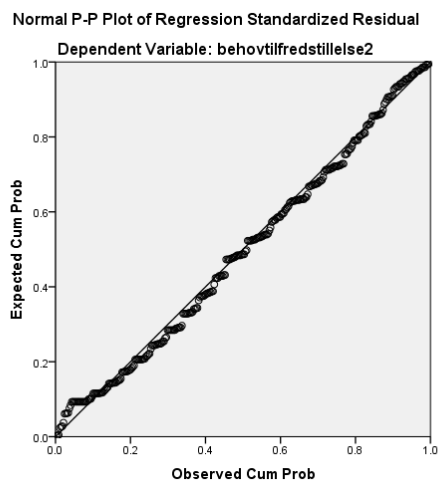
The independent variable is Lederstotte2.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 <sup>a</sup>	.185	.183	.49809

a. Predictors: (Constant), Lederstotte2

b. Dependent Variable: behovstilfredsstillelse2



## Autonom motivasjon(indre +identifisert) behovstilfredsstillelse

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: totalindreogident2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.394	202.523	1	311	.000	.376	.718		
Quadratic	.394	100.981	2	310	.000	.309	.793	-.019	
Cubic	.395	67.313	3	309	.000	-.223	1.676	-.476	.074

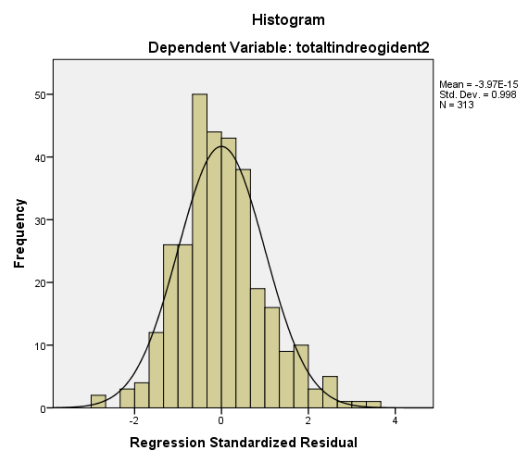
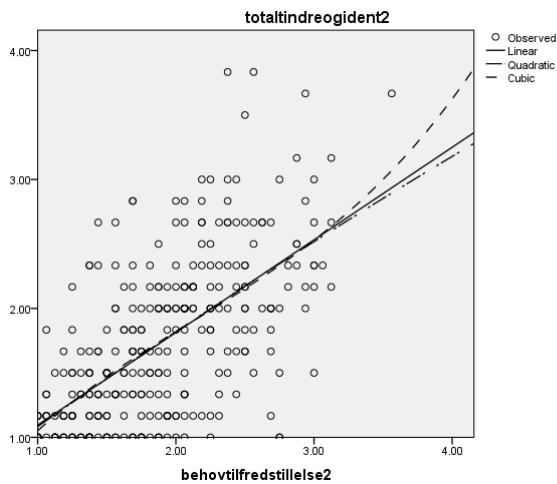
The independent variable is behovstilfredsstillelse2.

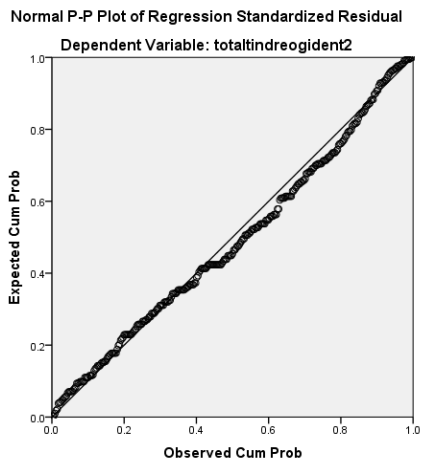
### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 <sup>a</sup>	.394	.392	.49124

a. Predictors: (Constant), behovstilfredsstillelse2

b. Dependent Variable: totalindreogident2





## Affektiv organisasjonsbinding- autonom motivasjon

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	<b>.427</b>	231.590	1	311	.000	1.008	.809		
Quadratic	<b>.427</b>	115.619	2	310	.000	.897	.937	-.032	
Cubic	<b>.428</b>	76.957	3	309	.000	1.217	.408	.231	-.040

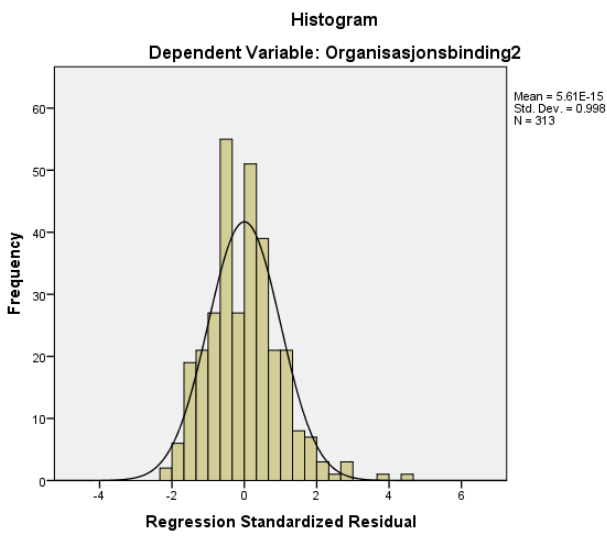
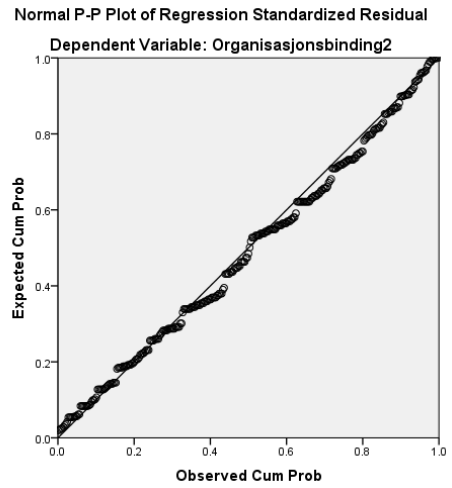
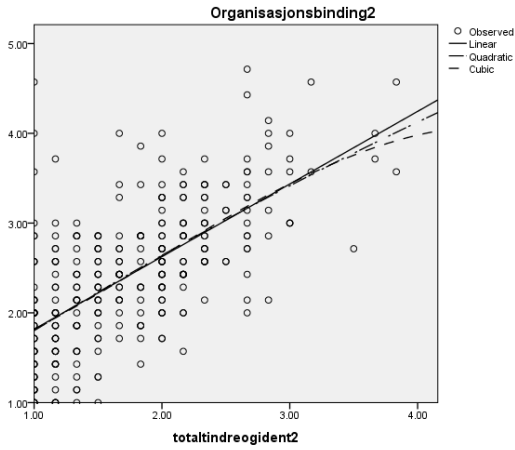
The independent variable is totalindreogident2.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.425	.59196

a. Predictors: (Constant), totalindreogident2

b. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2



## Jobbtilfredshet – autonom motivasjon

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Jobbtilfredshet2

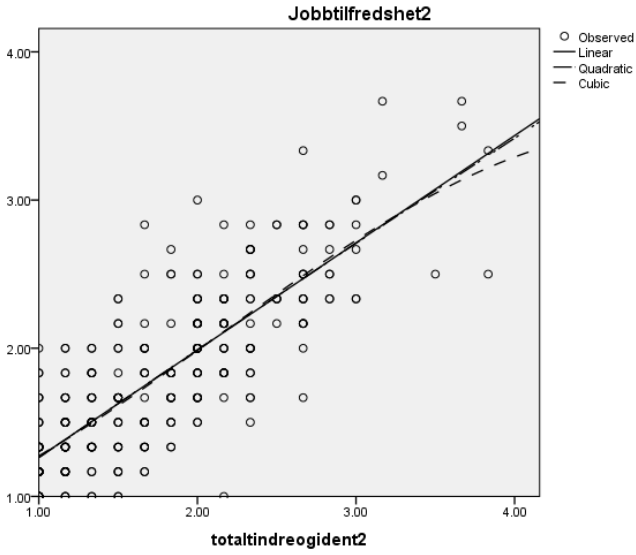
Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.664	615.454	1	311	.000	.540	.724		
Quadratic	.664	306.761	2	310	.000	.524	.742	-.005	
Cubic	.665	204.403	3	309	.000	.806	.276	.228	-.035

The independent variable is totalindreogident2.

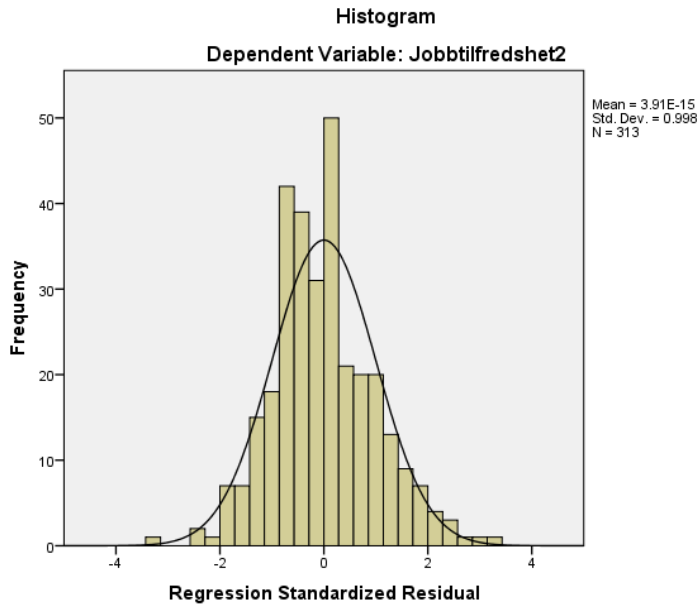
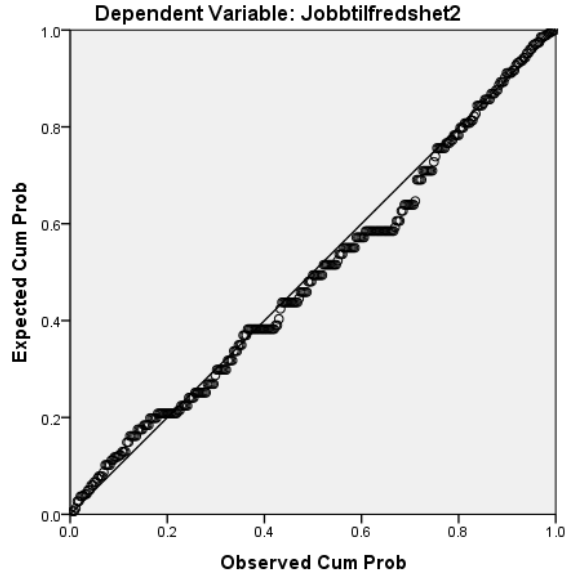
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.663	.32473

- a. Predictors: (Constant), totalindreogident2
- b. Dependent Variable: Jobbtifredshet2



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



# Oppfattet kompetanse- autonom motivasjon

## Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: OppKomp2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.329	152.584	1	311	.000	.767	.599		
Quadratic	.332	77.015	2	310	.000	.524	.879	-.071	
Cubic	.332	51.189	3	309	.000	.429	1.036	-.149	.012

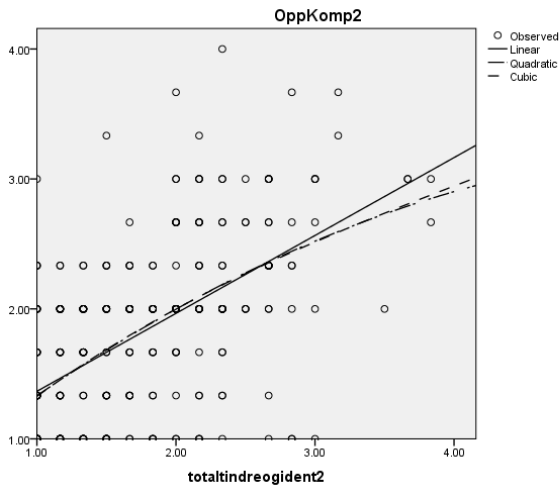
The independent variable is totalindreogident2.

### Model Summary<sup>b</sup>

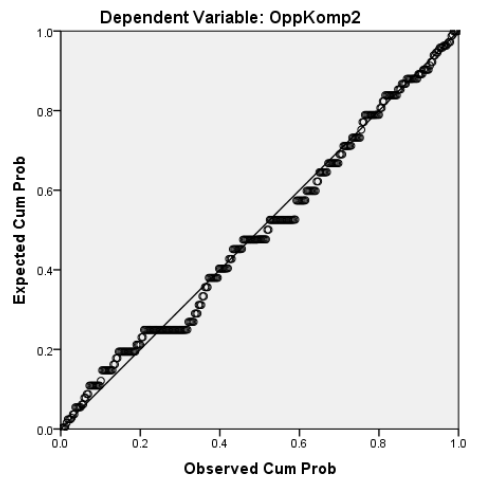
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.329	.327	.54023

a. Predictors: (Constant), totalindreogident2

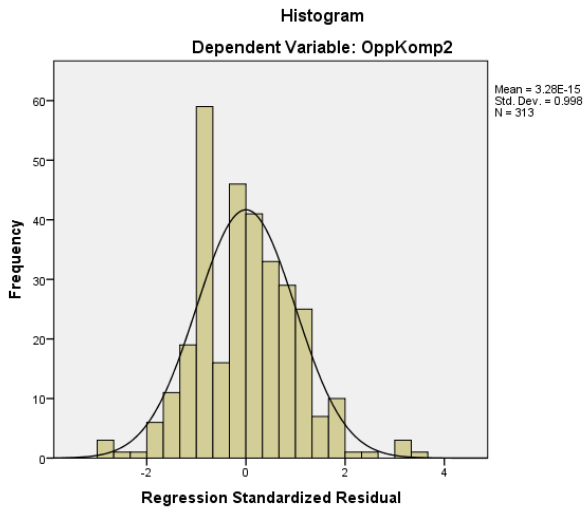
b. Dependent Variable: OppKomp2



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual







**Turnover:**

**Turnover -organisasjonsbinding**

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Turnover2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	<b>.237</b>	96.460	1	311	.000	5.523	-.545		
Quadratic	<b>.250</b>	51.586	2	310	.000	4.812	.078	-.123	
Cubic	<b>.250</b>	34.290	3	309	.000	4.921	-.071	-.062	-.008

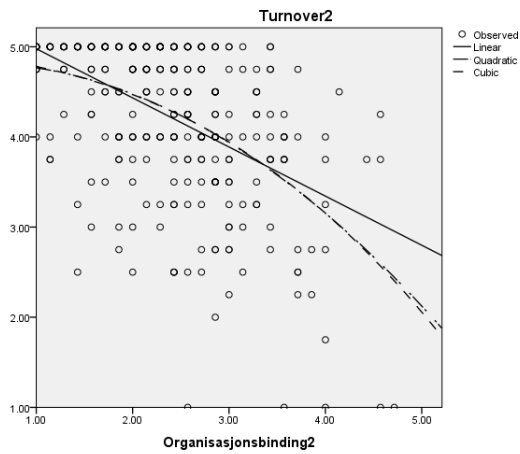
The independent variable is Organisasjonsbinding2.

Model Summary<sup>b</sup>

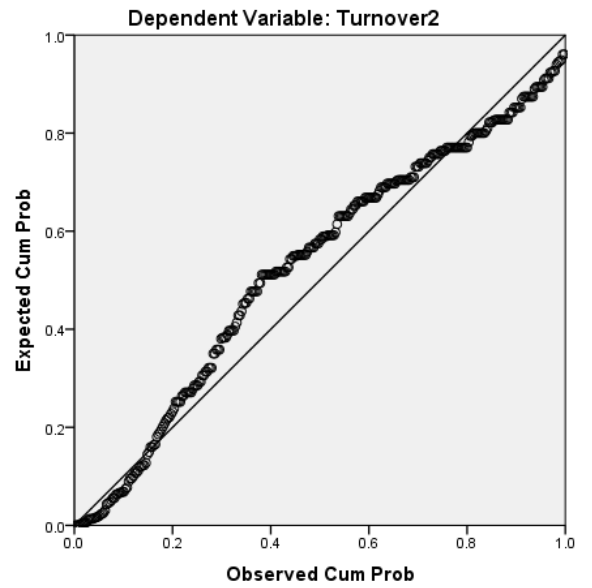
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 <sup>a</sup>	.237	.234	.76513

a. Predictors: (Constant), Organisasjonsbinding2

b. Dependent Variable: Turnover2



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Turnover- jobbtilfredshet

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Turnover2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.234	94.979	1	311	.000	5.565	-.756		
Quadratic	.239	48.698	2	310	.000	4.996	-.127	-.158	
Cubic	.245	33.447	3	309	.000	3.204	2.762	-1.595	.222

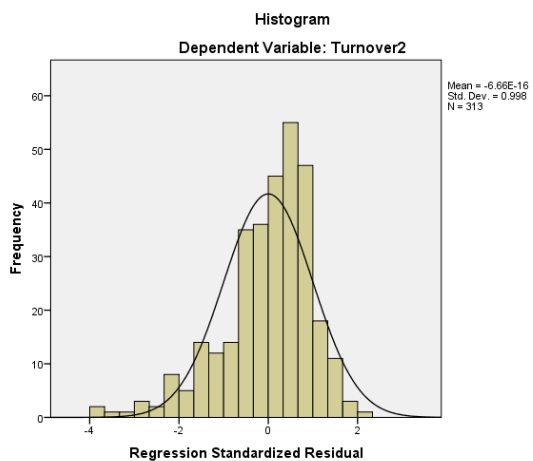
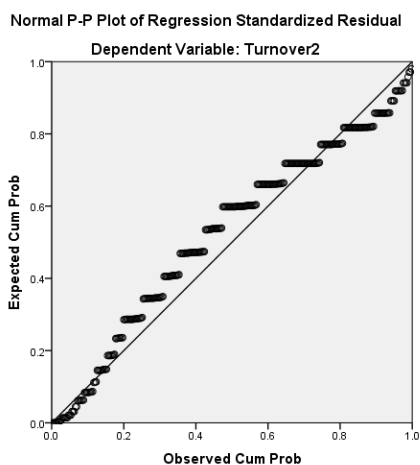
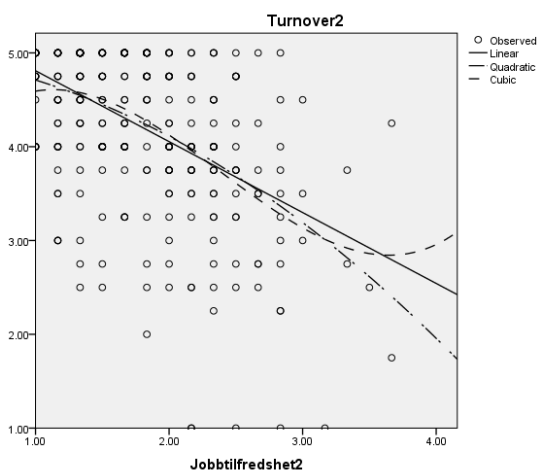
The independent variable is Jobbtilfredshet2.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 <sup>a</sup>	.234	.231	.76653

a. Predictors: (Constant), Jobbtilfredshet2

b. Dependent Variable: Turnover2



## Turnover -oppfattet spiderkompetanse

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Turnover2

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.075	25.123	1	311	.000	4.866	-.363		
Quadratic	.086	14.587	2	310	.000	4.268	.324	-.174	
Cubic	.093	10.535	3	309	.000	2.901	2.636	-1.339	.179

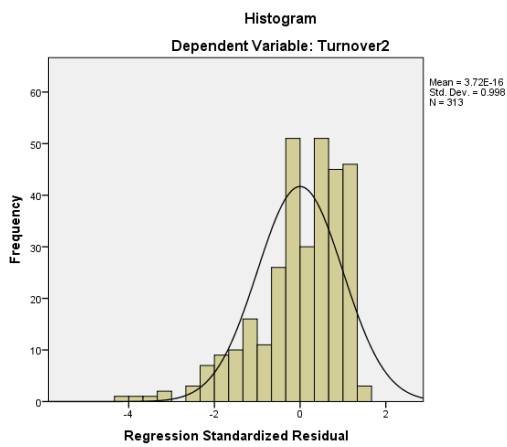
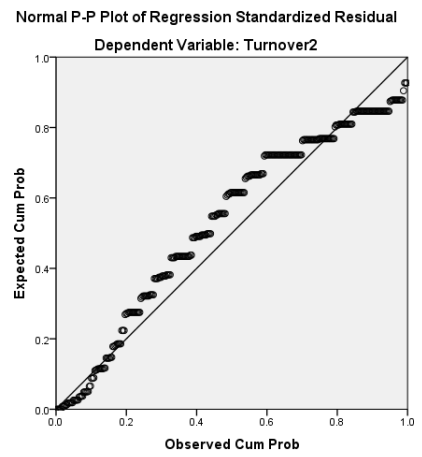
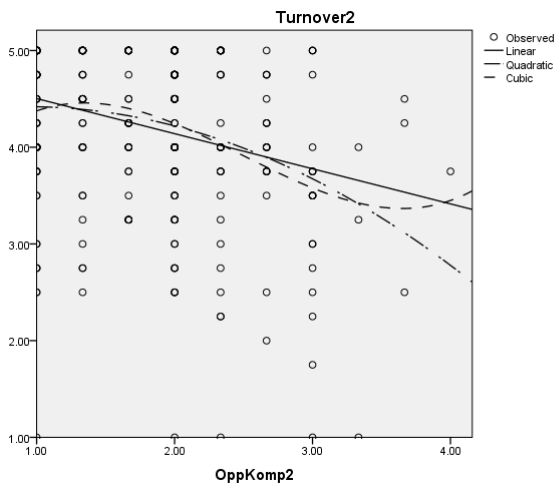
The independent variable is OppKomp2.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.273 <sup>a</sup>	.075	.072	.84243

a. Predictors: (Constant), OppKomp2

b. Dependent Variable: Turnover2



## 7.4 Regresjonsforutsetning 5

Pearsons r et at verdier opp til 0,2 indikerer en moderat samvariasjon, 0,3-0,4 indikerer en relativt sterk korrelasjon og over 0,5 hentyder en meget sterk korrelasjon (Johannesen 2004). Verdiene skal dog helst være under 0,6 ikke overstige 0,8

		Lederstotte2	Autonomi2	kompbehov2	Tilbehov2	OppKomp2	Jobbtillfredshet2	IdentifisertM2	IndreM2	Organisasjonsbinding2	Turnover2
Til slutt vil vi gjerne ha noe bakgrunnsinformasjon. Kjønn:	Pearson Correlation	.007	.076	-.013	.127	-.010	.033	.091	.102	.198	-.147
	Sig. (2-tailed)	.906	.178	.821	.025	.853	.560	.108	.072	.000	.009
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Alder	Pearson Correlation	-.023	-.143	-.092	.057	-.049	-.073	-.089	.033	.058	-.040
	Sig. (2-tailed)	.688	.011	.103	.312	.389	.196	.118	.565	.309	.480
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Hvor lenge har du vært leder i speideren?	Pearson Correlation	.031	-.160	-.327	-.156	-.204	-.197	-.222	-.126	-.284	.072
	Sig. (2-tailed)	.579	.004	.000	.006	.000	.000	.000	.025	.000	.205
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Har du vært med i speideren før du ble speiderleder?	Pearson Correlation	.014	.044	.175	.159	.137	.035	.095	.080	.231	-.065
	Sig. (2-tailed)	.808	.443	.002	.005	.015	.537	.092	.156	.000	.249
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
Hvilken region tilhører du?	Pearson Correlation	.029	.061	.084	.026	.080	.055	.033	.113	.025	.052
	Sig. (2-tailed)	.614	.281	.140	.653	.157	.335	.559	.046	.655	.362
	N	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313

## 7.5 Regresjonsforutsetning 8

### Univariat normalitet

		Statistics									
		Lederstotte2	Autonomi2	kompbehov2	Tilbehov2	OppKomp2	Jobbtillfredshet2	IdentifisertM2	IndreM2	Organisasjonsbinding2	Turnover2
N	Valid	313	313	313	313	313	313	313	313	313	313
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Std. Deviation		.80268	.63829	.68058	.73556	.65851	.55958	.67307	.69353	.78065	.87439
Variance		.644	.407	.463	.541	.434	.313	.453	.481	.609	.765
Skewness		1.336	.836	.484	.826	.519	.708	.661	.868	.316	-1.308
Std. Error of Skewness		.138	.138	.138	.138	.138	.138	.138	.138	.138	.138
Kurtosis		1.781	.592	-.152	.225	-.202	.117	.113	.267	-.117	1.688
Std. Error of Kurtosis		.275	.275	.275	.275	.275	.275	.275	.275	.275	.275
Range		4.00	3.50	3.33	3.33	3.00	2.67	3.33	3.00	3.71	4.00

## Uteliggeranalyse - multinormalitet

### Behovstilfredsstillelse- lederstøtte

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.363	.068		20.079	.000
Lederstotte2	.295	.035	.431	8.411	.000

a. Dependent Variable: behovstilfredsstillelse2

### Motivasjon (indre og identifisert)- behovstilfredsstillelse

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.376	.099		3.802	.000
behovstilfredsstillelse2	.718	.050	.628	14.231	.000

a. Dependent Variable: totaltindreogident2

Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	totaltindreogident2	Predicted Value	Residual
1	3.290	3.83	2.2172	1.61610
145	3.564	3.83	2.0825	1.75079

a. Dependent Variable: totaltindreogident2

### Organisasjonsbinding- motivasjon(identifisert + indre)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.008	.098		10.298	.000
totaltindreogident2	.809	.053	.653	15.218	.000

a. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	Organisasjonsbinding2	Predicted Value	Residual
159	3.688	4.00	1.8168	2.18325
307	4.653	4.57	1.8168	2.75467

a. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

### *Organisasjonsbinding- indentifisert motivasjon*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	.103		11.942	.000
	IdentifisertM2	.664	.054	.573	12.317	.000

a. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Organisasjonsbinding2	Predicted Value	Residual
159	3.293	4.00	1.8889	2.11105
180	3.026	4.71	2.7744	1.93985
307	4.185	4.57	1.8889	2.68248

a. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

### *Organisasjonsbinding -Indre motivasjon*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	.090		13.506	.000
	IndreM2	.711	.049	.632	14.369	.000

a. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Organisasjonsbinding2	Predicted Value	Residual
159	3.424	4.00	1.9243	2.07567
307	4.367	4.57	1.9243	2.64710

a. Dependent Variable: Organisasjonsbinding2

### Jobbtilfredshet-motivasjon

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.540	.054		10.062	.000
totaltindreogident2	.724	.029	.815	24.808	.000

a. Dependent Variable: Jobbtilfredshet2

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Jobbtilfredshet2	Predicted Value	Residual
103	-3.412	1.00	2.1080	-1.10802
291	3.118	3.00	1.9874	1.01259
305	3.348	2.83	1.7462	1.08715

a. Dependent Variable: Jobbtilfredshet2

### Oppfattet kompetanse- motivasjon

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.767	.089		8.585	.000
totaltindreogident2	.599	.049	.574	12.352	.000

a. Dependent Variable: OppKomp2

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	OppKomp2	Predicted Value	Residual
124	3.396	4.00	2.1653	1.83473
235	3.087	3.33	1.6657	1.66761
263	3.149	3.67	1.9655	1.70121
279	3.025	3.00	1.3660	1.63400

a. Dependent Variable: OppKomp2

### Turnover- oppfattet kompetanse



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.866	.139		35.010	.000
OppKomp2	-.363	.072	-.273	-5.012	.000

a. Dependent Variable: Turnover2

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Turnover2	Predicted Value	Residual
33	-4.158	1.00	4.5032	-3.50316
127	-3.727	1.00	4.1401	-3.14014
180	-3.297	1.00	3.7771	-2.77712
203	-3.584	1.00	4.0191	-3.01914
204	-3.153	1.00	3.6561	-2.65612

a. Dependent Variable: Turnover2

## Turnover- organisasjonsbinding

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.523	.140		39.347	.000
Organisasjonsbinding2	-.545	.055	-.487	-9.821	.000

a. Dependent Variable: Turnover2

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Turnover2	Predicted Value	Residual
33	-3.063	1.00	3.3433	-2.34332
127	-4.080	1.00	4.1219	-3.12187
203	-3.368	1.00	3.5769	-2.57689

a. Dependent Variable: Turnover2

## Turnover – jobbtillfredshet

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.565	.146		38.247	.000
Jobbtillfredshet2	-.756	.078	-.484	-9.746	.000

a. Dependent Variable: Turnover2

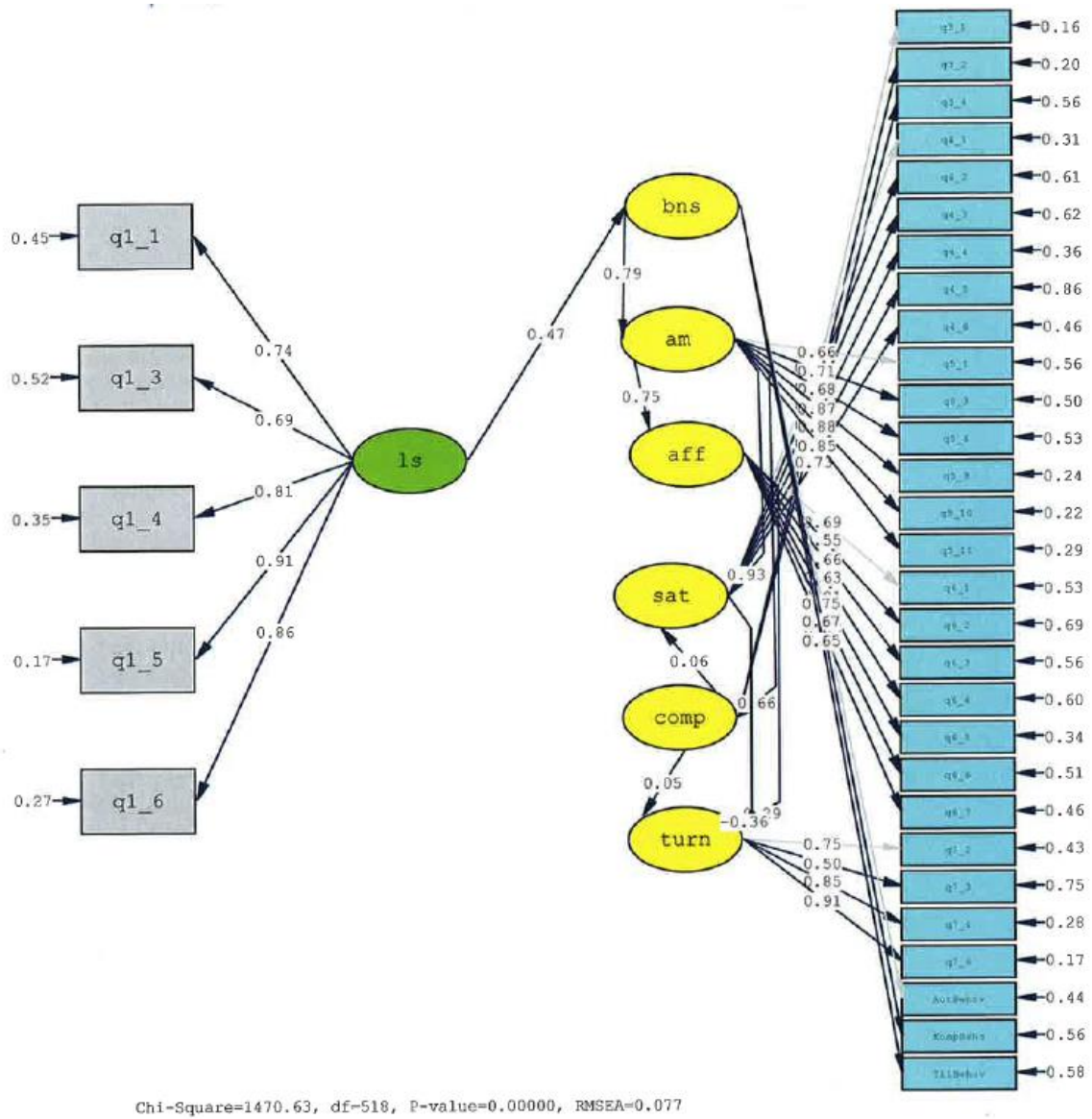
**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Turnover2	Predicted Value	Residual
33	-3.820	1.00	3.9279	-2.92794
127	-3.491	1.00	3.6760	-2.67601
180	-3.820	1.00	3.9279	-2.92794
203	-3.162	1.00	3.4241	-2.42407

a. Dependent Variable: Turnover2

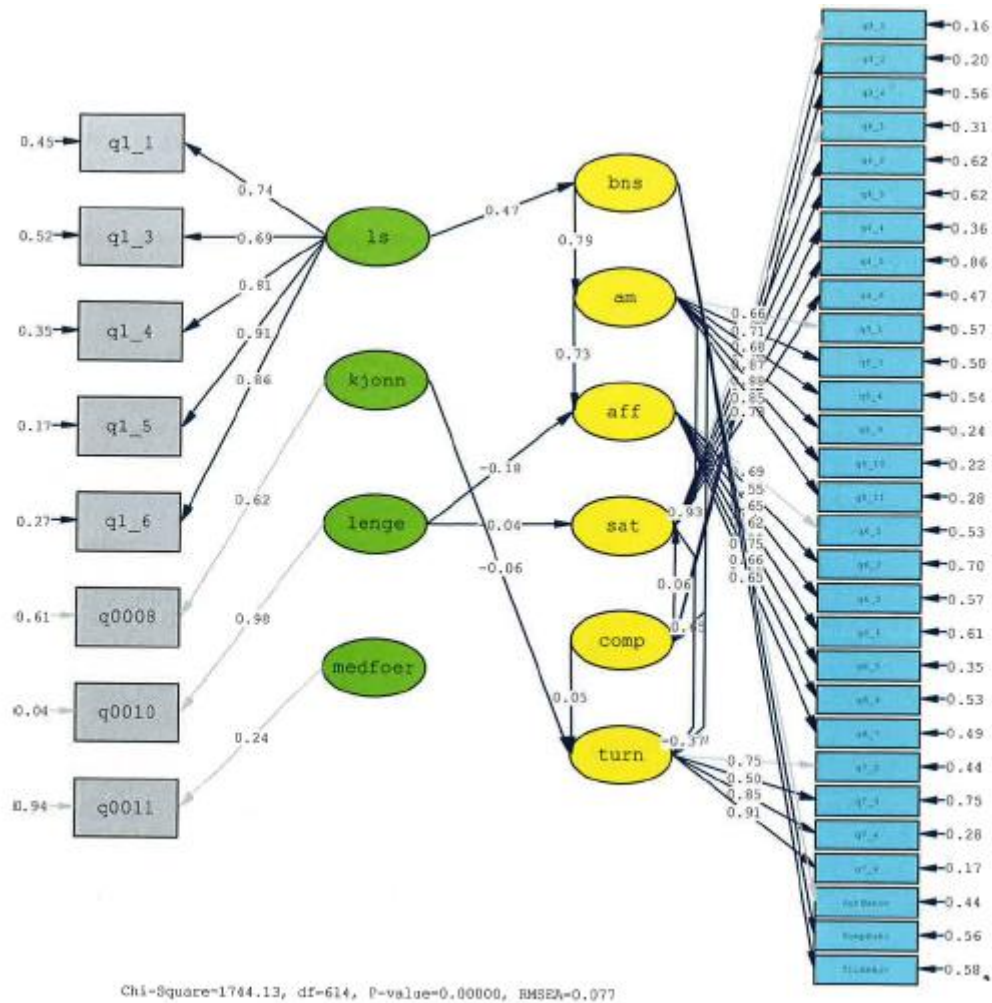
## 8 Lisrel tester

### 8.1 SEM - Test av teoretiske modell

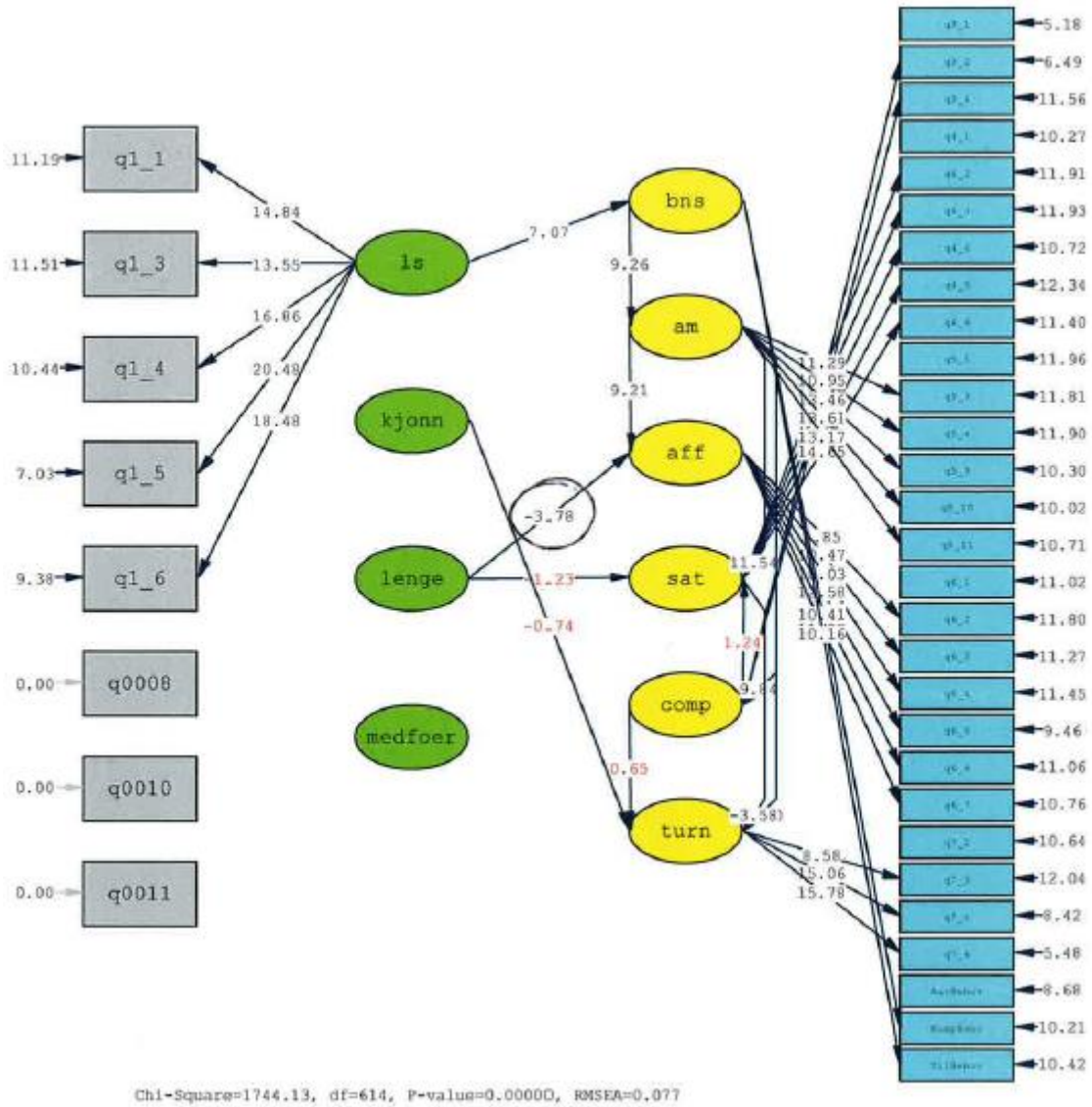


## 8.2 Lisrel kontrollvariabler -Test 1

Kontrollvariabler effekt (ark 1)

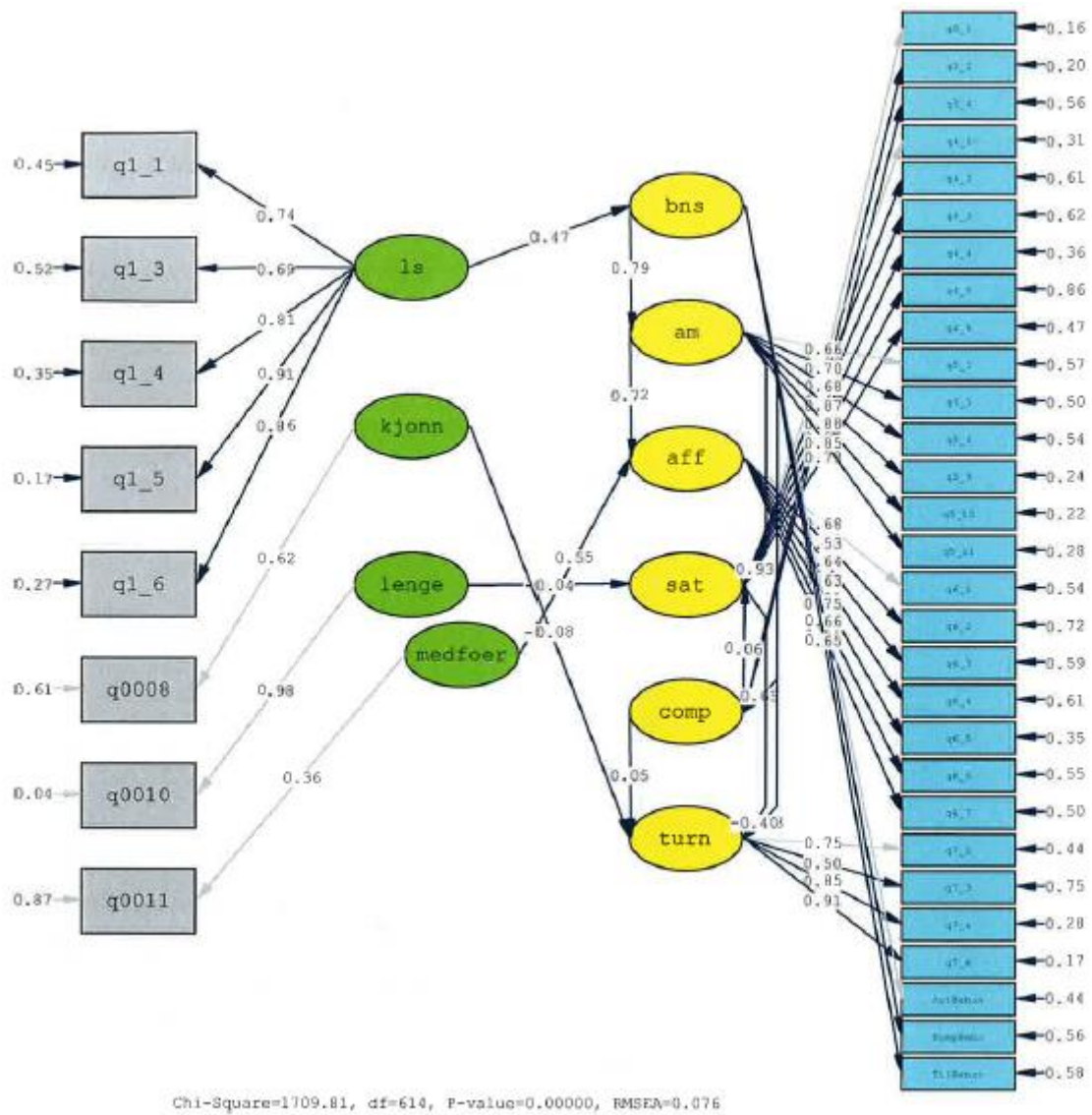


Kontrollvariabler effekt (ark2)



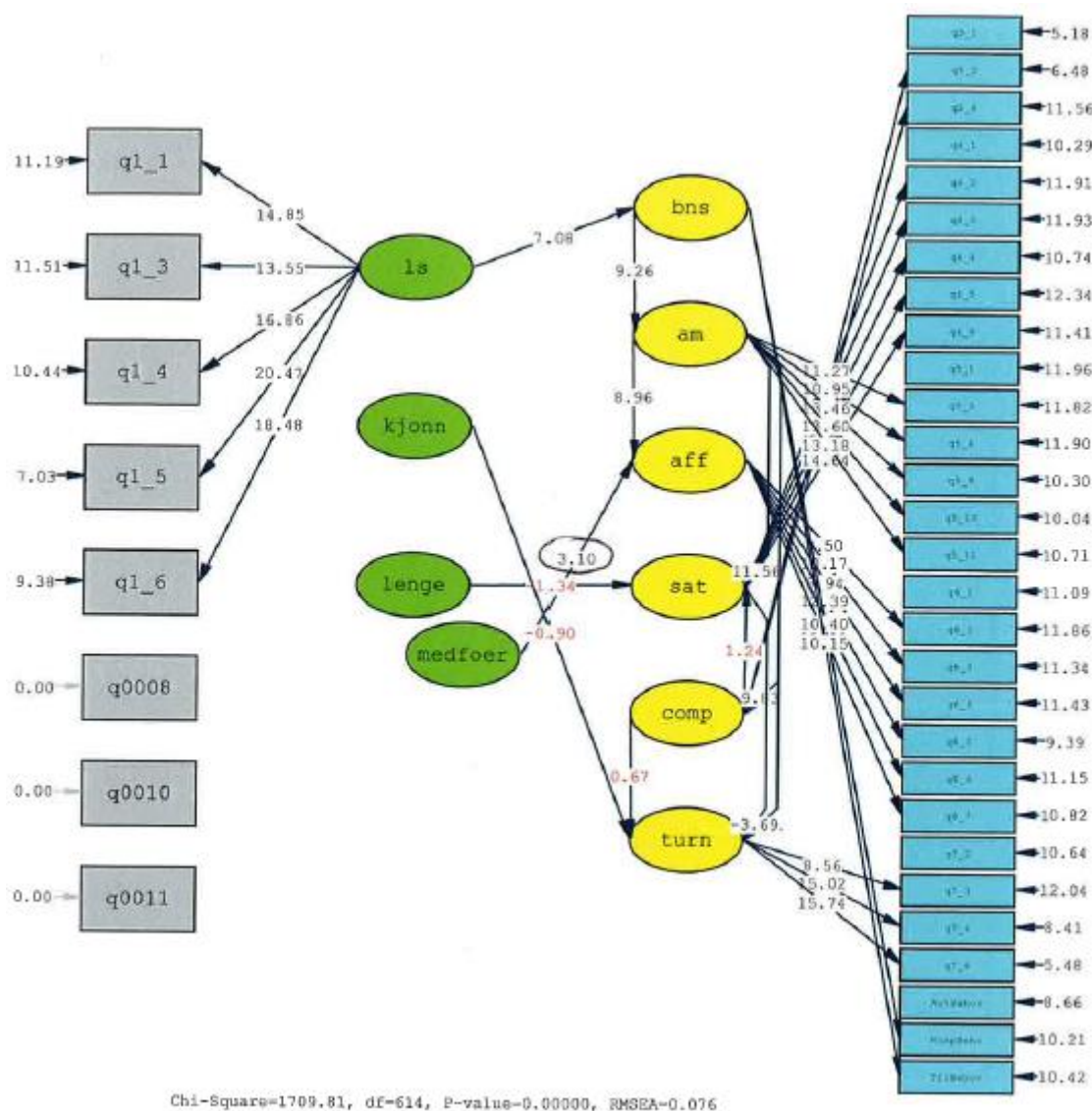
### 8.3 Lisrel kontrollvariabler -Test 2

Effekt «lengde» satt mot jobbtilfredshet (ark 1)



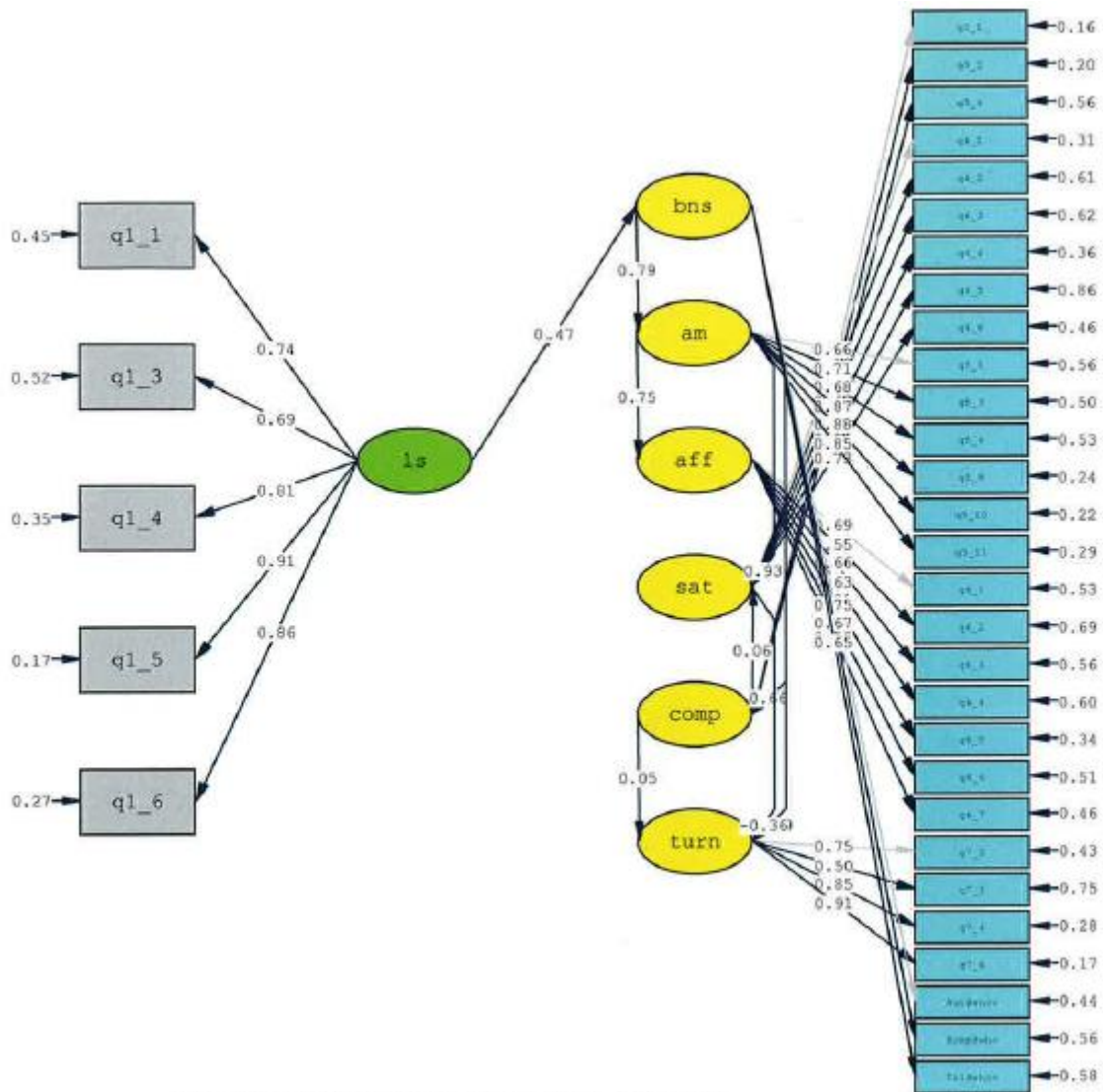


Effekt «lengde» satt mot jobbtilfredshet (ark 2)



## 8.4 Lisrel Indirekte effekter

Standard regresjon koeffisient (ark 1)



Chi-Square=1470.63, df=518, P-value=0.00600, RMSEA=0.077



Standard regresjons koeffisient (ark 2)

t-test > 1,96\*

